



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

Kvinder & rektorstillinger

Et indlæg i ligestillingsdebatten

Damkjær, Poul Knopp

DOI (link to publication from Publisher):
[10.5278/freia.14142076](https://doi.org/10.5278/freia.14142076)

Publication date:
1994

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Damkjær, P. K. (1994). *Kvinder & rektorstillinger: Et indlæg i ligestillingsdebatten*. Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet. FREIA's tekstserie Nr. 11
<https://doi.org/10.5278/freia.14142076>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Poul Knopp Damkjær

Kvinder & rektorstillinger - et indlæg i ligestillingsdebatten

FREIA

*Center for Kvindeforskning i Aalborg
Institut for Samfundsudvikling og Planlægning
Aalborg Universitetscenter
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Ø.
Tlf.: +45 98-158522 Fax.: +45 98-153298*

Tekst
Marts 1994

11

Poul Knopp Damkjær

Kvinder & rektorstillinger
- et indlæg i ligestillingsdebatten

Poul Knopp Damkjær:
Kvinder & rektorstillinger
- et indlæg i ligestillingsdebatten

Tekst udgivet af
FREIA, Center for Kvindeforskning
Institut for Samfundsudvikling og Planlægning
Aalborg Universitetscenter
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Ø
tlf. 98-158522

Tryk: Kopicentralen AUC, 1994

ISSN: 0907-2179

FREIA's tekstserie indeholder foreløbige arbejdstekster, papers til konferencer og seminarer, projektbeskrivelser, foredragsmanuskripter, kapitler fra bøger mv. lavet af forskere med tilknytning til FREIA eller forskere, som har besøgt centret. Formålet med tekstserien er at udbrede kendskabet til FREIA's aktiviteter både internt og eksternt. Teksterne kan bestilles ved Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, tlf. 98-158522 lokal 2452.

Forord

Menneskets forhold i samfundet er altid yderst vigtig at debattere. Samfundet må altid forsøges forbedret gennem kritisk stillingtagen. Denne opgave skal ses som et forsøg på at debattere og anskueliggøre en bestemt samfundsgruppes placering i samfundet - nemlig kvindens. Der skal findes forklaringer på, hvorfor der ikke er lige forhold for kønnene i de ledende stillinger. Jeg vil med undersøgelsen belyse dette fænomen i vort moderne samfund set udfra gymnasieskolen, hvor kun 16 pct. af rektorerne er kvinder.

Udgangspunktet for problemstillingen er ikke, at der nødvendigvis skal være en paritetisk fordeling mellem mænd og kvinder i de ledende stillinger. Men der skal undersøges, hvilke grunde der er til fænomenet. Kun derved kan der skabes lige muligheder for begge køn.

Der skal lyde en meget stor tak til alle, der har gjort denne undersøgelse mulig. Tak til de personer, som har deltaget i interviewene, og til GLs Ligestillingsudvalg for godt samarbejde og stor velvilje i hele forløbet.

Desuden skal der lyde en stor tak til min vejleder Ann-Dorte Christensen, som har givet mig modspil og holdt modet oppe hos mig gennem en kritisk og engageret vejledning.

Slutteligt skal Søren Kristiansen og Jakob Hansen have tak for mange spændende og lærerige diskussioner, som har styrket mig i arbejdet med denne problemstilling.

Poul Knopp Damkjær
Aalborg, februar 1994

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning & problembekræftelse	s. 6
1.1	Projektets objekt	s. 8
2.	Kort præsentation af hovedkonklusionerne i GLs kvantitative ligestillingsundersøgelse foretaget 1990	s. 9
2.1	Kønsfordelingen på lønnede hverv	s. 9
2.2	Kønsfordelingen på ulønnede hverv	s. 11
2.3	Kønsfordelingen på GL-erhverv	s. 12
2.4	Kønsfordelingen i Gymnasieafdelingen i Undervisningsministeriet	s. 12
2.5	GLs afsluttende kommentarer	s. 12
3.	Teoretisk fundament - en teoretisk forståelse af fænomenet "Kvindelige ledere"	s. 13
3.1	Det teoretiske fundaments status	s. 13
3.2	Kønsarbejdsdeling - en indføring	s. 14
3.2.1	Den horisontale kønsarbejdsdeling	s. 14
3.2.2	Den vertikale kønsarbejdsdeling	s. 18
3.2.3	Opsamling på det kønsopdelte arbejdsmarked . .	s. 19

3.3	Kvindelige ledere - set i et teoretisk lys	s. 20
3.3.1	Opsamling på afsnittet om kvindelige ledere . .	s. 25
3.4	Det akademiske arbejdsmarked	s. 25
3.5	Opsamling på det teoretiske fundament	s. 29
4.	Videnskabsteoretiske & metodiske over-	
	vejelser	s. 30
4.1	Videnskabsteori	s. 30
4.1.2	Kvindeforskningen - en brud med den traditionelle videnskabsforståelse	s. 32
4.2	Metode	s. 35
4.2.1	Kvalitativ & kvantitativ metode	s. 35
4.2.2	Interviewmetodens gyldighed	s. 36
4.2.3	Kønnet som interviewperson	s. 37
4.2.4	Undersøgelsens empiriske del - og præsentation af metodevalg	s. 38
4.2.5	Undersøgelsens metodiske afgrænsning	s. 39
4.2.5.1	Respondentudvælgelsens betydning for undersøgelsens resultat	s. 42
4.2.6	Det empiriske materiale befinder sig på forskellige undersøgelses- og analyseniveauer .	s. 42

4.2.7	Kontakt til respondenterne	s. 44
4.2.8	Undersøgelsens status	s. 44
4.2.9	Opsamling	s. 45
5.	Præsentation af respondenterne	s. 46
5.1	Portræt af rektor AA	s. 46
5.2	Portræt af rektor BB	s. 53
5.3	Portræt af rektor CC	s. 59
5.4	Portræt af rektor DD	s. 64
5.5	Portræt af rektor EE	s. 70
5.6	Portræt af lærer FF	s. 79
6.	Analyseafsnit - respondenternes årsags- forklaringer på projektets problemstilling	s. 82
6.1	Kvinder søger ikke rektoraterne	s. 83
6.2	Familieforhold mindsker interessen for at besætte rektorater. Herunder ægtefælle og børns betydning	s. 84
6.3	Kvindelige ansøgere bliver sorteret fra af de ansættende myndigheder	s. 85
6.4	Organisationsstrukturen og -kulturen sætter barrierer for kvinder	s. 87

6.5	Øvrige årsagsforklaringer & aspekter som respondenterne anfører	s. 89
6.6	Hovedpointerne i rundspørgeundersøgelsen . . .	s. 91
6.6.1	Forholdet mellem medarbejderne på gymnasiet .	s. 91
6.6.2	Ønsker om at søge et rektorat	s. 92
6.6.3	Specielle kvindelige kvalifikationer i rektorater	s. 93
6.6.4	Børn & karriere	s. 93
6.6.5	Opsamling på rundspørgeundersøgelsen	s. 94
7.	Opsamling på problemstillingen & opstilling af hypoteser	s. 95
8.	Teoretisk perspektivering	s.100
8.1	Er der tale om et andro-centrisk hegemoni? - ligestillingsproblematikken set i et diskursteoretisk perspektiv	s.100
8.1.1	Patriarkatteorierne	s.100
8.1.2	Kvindeundertrykkelsen - et andro-centrisk hegemoni	s.103
8.1.3	Kort skitse over et udviklingsforløb	s.108
8.1.4	Afsluttende kommentarer	s.109
9.	Litteraturfortegnelse	s.110
10.	Appendix - Bilagsdel	s.112

1. Indledning & problemindkredsning

Ligestilling, ligestilling, lige forhold mellem kønnene er en diskussion, som er tilbagevendende. Dette er forståeligt og nødvendigt. Så længe der ikke er opnået en ligestilling af kønnenes muligheder på alle samfundslivets niveauer, skal og vil diskussionen blive rejst.

Men hvorfor er det interessant, at beskæftige sig med fænomenet "få kvindelige rektorer"? Det er der flere grunde til. For det første er der et helt almindeligt ligestillingsperspektiv, som lægger til grund for undersøgelsen. Med dette mener jeg, at der uanset race, religion, politisk overbevisning og køn skal være lige mulighed for at få en lederstilling. Dette er en meget egalitær begrundelse for ligestilling, som ikke forholder sig til, om kvinder har noget specielt at bidrage med i lederstillinger.

Man kan også tage en værdiperspektiv-synsvinkel, hvor ligestilling skal tilstræbes, fordi kvinder kan bidrage med positive forbedringer. Jeg mener, at begge begrundelser for ligestilling er vigtige. Men der bør ikke tilstræbes en "fifty-fifty ligestilling" for enhver pris. Det primære må være, at der skabes lige muligheder for begge køn til at vælge den stilling, som er ønskelig, og derfor er det vigtigt at anskueliggøre hvilke årsager, der er skyld i, at der ikke er flere kvinder i rektorale stillinger.

Dette projekts undersøgelsesfelt er bestilt af Gymnasieskolernes Lærerforenings (GL) Ligestillingsudvalg, som skriver i deres kommissorium for undersøgelsen:

"GL ønsker en analyse af, hvorfor der ikke er bedre ligestilling på GL's område; ønsker kvinderne ikke at tage ansvar eller er mændene for gode til at holde på magten?"

"Derfor ønsker vi en kvalitativ undersøgelse af, hvorfor forholdene er, som de er - og en vurdering af, hvad der skal til for at forbedre ligestillingen på gymnasier m. v. "

Det er vigtigt her at fastslå, at undersøgelsen ikke har nogle bindinger til af Gymnasieskolernes Lærerforening. Opgaven er blevet opslået i Videnskabsbutikken v/ Aalborg Universitetscenter¹, hvorefter jeg har taget kontakt til Gymnasieskolernes Lærerforening. Den foreliggende undersøgelse er derfor ikke bestillingsarbejde i snæver forstand, men derimod en opgave, som jeg ønsker - og har interesse i - at lave for GL.

Denne interesse for en yderligere undersøgelse af ligestillingen på landets gymnasier er foranlediget af en kvantitativ undersøgelse foretaget af GL i 1990, som viser at ud af GLs 9.475 medlemmer er 43 pct. kvinder, mens kun 13 pct. af rektoraterne er besat af kvinder². GLs undersøgelse beskriver status, men giver ikke årsagsforklaringer til denne skæve kønsfordeling på de gymnasiale lederposter.

I Ligestillingsrådets rapport fra august 1993 "Hvordan står det til med ligestillingen på undervisnings- og forskningsområdet i Danmark" (Jakobsen, 1993), står der bl.a om status for gymnasieområdet:

"Det står tilbage at løse det problem, at der er alt for få kvindelige skoleledere. Det er betydningsfuldt, om der fra politisk hold eller fra Ligestillingsrådet kan rettes henstillinger til amtskommunerne og kommunerne om at

¹ Videnskabsbutikken v/ Aalborg Universitetscenter er en forening, som formidler kontakt mellem institutioner, organisationer o.lign. og studerende ved universitetscenteret. Derved kan det omkringliggende samfund gratis få udført opgaver og undersøgelser af studerende.

² Pr. 24. september 1993 er andelen af kvindelige rektorer vokset til 16 pct. Se endvidere side 16

være sig dette bevidst, da det er dem, der er ansættelsesmyndigheder for lærerne. Der er som hovedregel tilstrækkeligt med kvalificerede kvindelige ansøgere til disse overordnede stillinger."

1.1 Projektets objekt

Dette projekt vil forsøge at undersøge og analysere, årsagerne til den skæve kønsfordeling på gymnasiale lederposter - eller mere specifikt forsøge at finde grunde til det relativt lille antal kvindelige rektorer på landets gymnasier.

2. Kort præsentation af hovedkonklusionerne i GLs kvantitative ligestillingsundersøgelse foretaget 1990

Jeg vil i det følgende kort præsentere hovedkonklusionerne fra spørgeskemaundersøgelsen, som GLs Ligestillingsudvalg foretog i 1990.³ Undersøgelsens mål var at anskueliggøre en eventuel vertikal kønsarbejdsdeling i gymnasieskolen. Undersøgelsen omfattede kønsfordelingen på ansættelsesforhold, særlige hverv der giver løn eller reduktion, GL-hverv, direktorats-hverv, samt ulønnede hverv på de enkelte gymnasieskoler. Det er interessant, idet nærværende undersøgelse er en opfølging på undersøgelsen fra 1990.

Undersøgelsen dækkede hele GLs område, d.v.s. Gymnasiet/HF, VUC og Erhvervsskolerne. Jeg vil kun koncentrere mig om resultaterne på Gymnasiet/HF, da det er dette felt nærværende undersøgelse omhandler.

2.1 Kønsfordelingen på lønnede hverv

Undersøgelsen viste, at med undtagelse fra studievejledere og pædagogisk råds formænd/kvinder dominerede mændene. Fordelingen er angivet i Tabel 1.

³ Hovedkonklusionerne er hentet fra artiklen: "Er vi evigt skæve - eller kan vi rettes op?", Gymnasieskolen 1990. Der er ikke udarbejdet andet materiale på baggrund af undersøgelsen.

Tabel 1

<i>Kønsfordelingen på lønnede hverv i h.h.v. 1980 og 1990</i>	Mænd (i pct.)		Kvinder (i pct.)	
	1980	1990	1980	1990
Rektorer	96	89	4	11
Administrative inspektorer	92	86	8	14
Boginspektorer	82	72	18	28
Studievejledere	66	50	34	50
Fagkonsulenter	85	58	15	42
Formænd/kvinder for pædagogisk råd	67	57	33	43

Kilde: GL-undersøgelse 1990

Som man kan se ud af tabel 1, så svarede antallet af fagkonsulenter også stort set til kønsfordelingen blandt GLs medlemmer. Men på rektorposten, og de administrative poster er der en klar kønssegregering.

Fordelingen af kønnene på de lønnede hverv tyder på, at kvinder vælger de pædagogisk orienterede hverv (studievejledere, fagkonsulenter og forkvinder for pædagogisk råd), mens deres mandlige kolleger vælger de administrativt orienterede hverv (rektor, administrativ inspektør og boginspektør).

Der er en tydelig tendens i udviklingen fra 1980 til 1990. Den kvindelige andel af lønnede hverv har været stigende indenfor alle områderne. Den mest markante stigning kan ses i fagkonsulentstillingerne, men der har desuden været en nævneværdig stigning i kvindeandelen på rektorater, fra 4 pct. (1980) til 11 pct. (1990), til de nuværende 16 pct. i 1993.

2.2 Kønsfordelingen på ulønnede hverv

Generelt viste der sig en stort set paritetisk kønsfordeling på de ulønnede erhverv. Men der er en klar tendens til at kvinderne bestrider de "sociale udvalg", hvorimod mændene bestrider de "tunge udvalg", som giver indflydelse på skolens overordnede strukturer m.h.t. økonomi, stillinger, skemalægning, forretningsorden o.s.v. Altså ser man også her en tendens til, at kvinderne fordeler sig på de pædagogisk orienterede udvalg, mens mændene fordeler sig på de administrativt orienterede udvalg.

Tabel 2

<i>Kønsfordelingen på ulønnede hverv i 1990</i>	Mænd (i pct.)	Kvinder (i pct.)
Næstformænd/kvinder i pædagogisk råd	55	45
Forretningsudvalget	65	35
Fag- og timefordelingsudvalget	70	30
Budgetudvalget	66	34
Fællesudvalget	55	45
Fællestimeudvalget	47	53
Festudvalget	55	45
Introduktionsudvalget	46	54

Kilde: GL-undersøgelse 1990

2.3 Kønsfordelingen på GL-erhverv

Der kan også anes en ulighed i repræsentationen til GLs Repræsentantskabsmøder, hvor knap hver tredje deltager er kvinde (31 pct.). Ligeledes på tillids"mands"posten er der en kønssegregering, idet kun 26 pct. af tillids"mændene" er kvinder.

2.4 Kønsfordelingen i Gymnasieafdelingen i Undervisningsministeriet

I ministeriets Gymnasieafdeling, hvor der er ansat fagkonsulenter, kan man konstatere at der er en større ligestilling, end der er, når amterne skal ansætte rektorer. 42 pct. af fagkonsulenterne er kvinder.

2.5 GLs afsluttende kommentarer

GL fastslår på baggrund af sin undersøgelse, at der stadig er lang vej til en ligestillingssituation på det gymnasiale arbejdsmarked. Der kan ses forbedringer, men man konstaterer, at skridtene er for små.

"Den halte hest bliver en smuk hingst, når rektorerne besætter hverv på skolerne med en ligelig kønsfordeling, og når amterne sikrer, at halvdelen af rektorerne er kvinder."

Som det kan læses af dette citat fra undersøgelsen, så er GLs målsætning på ligestillingsområdet, at der skal opnås en *"ligelig kønsfordeling"*, hvorimod nærværende undersøgelses udgangspunkt er, at der skal skabes lige muligheder for begge køn, uden dette behøver at resultere i en ligelig kønsfordeling.

3. Teoretisk fundament - en teoretisk forståelse af fænomenet "Kvindelige ledere"

For at kunne opstille et forståelsesapparat for dette projekts objekt, finder jeg det nødvendigt at opstille et teoretisk fundament, som kan anskueliggøre eventuelle årsagsforklaringer på problemstillingen.

Derfor vil det følgende afsnit have tre indfaldsvinkler:

- 1) kønsarbejdsdelingen,
- 2) begrebet "Kvindelige ledere" og
- 3) det akademiske arbejdsmarked.

3.1 Det teoretiske fundaments status

Det teoretiske fundament er opbygget, som en forståelsesramme til en indføring i ligestillingsproblematikken.

Kønsarbejdsdelingen er en beskrivelse af arbejdsmarkedets strukturering af kønnets placering i arbejdsprocessen. Hvorefter der opstilles mulige årsagsforklaringer på kønsarbejdsdelingen. Det akademiske arbejdsmarked medtages, idet en fremherskende tanke har været, at ligestilling er et spørgsmål om uddannelse, og at der vil opnås ligestilling gennem uddannelse. Dette viser sig ikke at være tilfældet - idet ligestillingsforholdene på det akademiske arbejdsmarked er mindst lige så trængte, som på det øvrige arbejdsmarked.

Fundamentet bruges til at strukturere det videre arbejde med undersøgelsens empiriske materiale.

I projektets perspektivering, afsnit 8, vil blive præsenteret en diskursanalytisk indgangsvinkel til problematisering af patriarkatteorierne. Diskursanalysen skal fungere, som en perspektivering på det teoretiske fundament, hvor jeg forsøger, at sætte ligestillingsproblematikken ind i en større samfundsmæssig sammenhæng.

3.2 Kønsarbejdsdeling - en indføring

Kønsarbejdsdeling har været og er et nøglebegreb i kvinde/kønsforskningen, derfor vil jeg i dette afsnit kort beskrive dette begreb med udgangspunkt i Borchorst(1984) og Udsen(1992).

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er traditionelt blevet opdelt i 2 niveauer: 1) Den horisontale kønsopdeling og 2) Den vertikale kønsopdeling.

Forskellen på disse er, at den horisontale kønsopdeling beskriver mænds og kvinders placering på erhverv, brancher og arbejdsfunktioner - altså primært hvilke erhverv h.h.v. mænd og kvinder er ansat i. Hvorimod den vertikale kønsopdeling beskæftiger sig med mænds og kvinders placering i hierarkiet på arbejdsmarkedet; befinder de sig på lederposter eller på sekundære poster i organisationen/arbejdsmarkedet.(Borchorst, 1984, p. 1) Desuden omhandler undersøgelser af den vertikale kønsopdeling, kønsfordelingen i hierarkiet i.f.t. den horisontale kønsfordeling. Det vil sige om fordelingen er i overensstemmelse med den horisontale kønsopdeling eller er kønssegregeringen forstærket vertikalt.

3.2.1 Den horisontale kønsarbejdsdeling

Det danske arbejdsmarked har igennem tiden været betydeligt kønsopdelt - der har været specielle mands- og kvindedominerede arbejdsområder.

Som det kan ses i Tabel 3, er der stadig traditionelle kvindedominerede - og mandsdominerede erhverv og brancher, hvilket anskueliggør den horisontale kønsarbejdsdeling.

Tabel 3**Kønsopdelingen på udvalgte erhverv under LO og FTF**

ERHVERV/BRANCHE	MÆND	KVINDER	KVINDE-ANDEL
Pr. 1. januar 1991	(Antal medl.)	(Antal medl.)	(Pct.)
Dansk Metalarbejderforbund	136.507	1.904	1,4
Murerforbundet i Danmark	11.679	80	0,7
Snedker- og Tømrerforbundet	43.236	3.663	7,8
Dansk Politiforbund	7.661	523	6,4
HK i Danmark	78.364	257.579	76,7
Pædagogisk Medhjælper Forbund	2.828	22.885	89,0
Dansk Frisørforbund	411	4.638	91,9
Dansk Socialrådgiverforening	1.204	4.530	79,0
BUPL	3.023	26.072	89,6

Kilde: Statistisk Årbog 1992, p. 166

Som det tydeligt kan ses i Tabel 3, er der en udpræget opdeling i mande- og kvindeuddannelser og arbejdsområder. Udsen(1992) nævner i sin Ph.D-opgave følgende områder for specielt kvinde-dominerede:

"Inden for industrien er de at finde i tobaksindustrien og tekstilindustrien og ikke f.eks. i metalindustrien, blandt de mellemuddannede er de sygeplejersker, pædagoger og skolelærere, blandt de længereuddannede er de humanister (...) blandt håndværksuddannelser er kvinder damefrisører og ikke tømrere, og listen kunne fortsættes ad nauseam." (Udsen, 1992, p. 10)

Udover at den horisontale kønsarbejdsdeling deler kvinder og mænd op i forskellige arbejdsområder, er der også en forskel på lønniveauet på det kønsopdelte arbejdsmarked. Der er en klar tendens til, at de mandsdominerede arbejdsområder er bedre aflønnet end de kvindelige (Udsen, 1992).

Hvis man vender blikket mod gymnasieområdet, så er problemet med den horisontale kønsarbejdsdeling tydeligvis ikke så udpræget. Gymnasieskolernes Lærerforening har 9.475 medlemmer, heraf er de 4.074 kvinder, hvilket svarer til en kvindeandel på ca. 43 pct.⁴ Hvis man undersøger kønsfordelingen i.f.t fag kan der anskues en tendens i fordelingen, hvor mænd fordeler sig på "hårde" fag, mens kvinderne fordeler sig på de "bløde" fag. Desværre er tallene i Tabel 4 fra 1985/86, men jeg mener at de kan anskueliggøre en tendens.

Tabel 4

Kønsfordelingen i gymnasieskolen

Antal lærere i gymnasieskolen fordelt på køn og fag 1985/86 i absolutte tal og i procent.

FAG	Abs.tal		Procent	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Religion	282	221	56	44
Dansk	784	704	53	47
Engelsk	510	643	44	56
Tysk	309	289	52	48
Fransk	306	619	33	66
Russisk	66	47	58	42

⁴ Tallene er fra GLs undersøgelse 1990.

Spansk	16	67	19	81
Latin	167	140	54	46
Græsk	23	14	62	38
Oldtidskundskab	334	161	67	33
Historie	753	220	77	23
Samfundsfag	382	83	82	18
Geografi	430	114	79	21
Biologi	397	209	66	34
Kemi	353	77	82	18
Fysik	902	93	91	9
Matematik	991	259	79	21
Datalære	92	15	86	14
Psykologi	40	36	53	47
Musik	265	163	62	38
Formning	118	112	51	49
Idræt	592	572	51	49

Kilde: Elsebeth Brander & Lene Pind, Arbejdsmarkedets kønsopdeling - en dokumentation, p. 15

Tabel 4 anskueliggør, at der er en mandsdominerede og kvindedominerede fag i gymnasiet, og dermed at der også eksisterer en horisontal kønsarbejdsdeling på det gymnasiale arbejdsmarked.

Der opereres ikke udelukkende med en horisontal, men også en vertikal kønsarbejdsdeling, som næste afsnit vil omhandle.

3.2.2 Den vertikale kønsarbejdsdeling

Den vertikale kønsarbejdsdeling er betegnelsen for det hierarkiske system, som kendetegner store dele af arbejdsmarkedet, hvor mændene traditionelt befinder sig på lederposterne, hvorimod kvinderne befinder sig på lavere niveauer i hierarkiet.⁵ Dette hierarki betegner Borchorst(1984) som det formelle hierarki.

Desuden kan der, ifølge Borchorst, også eksistere et informelt hierarki, som er kendetegnet ved, at selvom kvinder og mænd har samme stillingsplacering, så eksisterer de alligevel i en hierarkisk placering i forhold til hinanden.

Som nævnt tidligere er der et tydeligt tegn på den vertikale kønsarbejdsdeling i GL, idet kun ca. 16 pct. af rektorerne er kvinder. Dog er denne ulige placering i det formelle hierarki ikke så udtalt, som på mange andre områder på arbejdsmarkedet, som f.eks på det private.⁶

Tabel 5

Rektorer på gymnasialt niveau pr. 24. september 1993

MANDLIGE REKTORER (antal ansatte)	KVINDELIGE REKTORER (antal ansatte)	KVINDE-ANDEL (pct.)
120	23	16,1

Kilde: Gymnasieskolernes Lærerforening

⁵ Som et eksempel kan nævnes HK, der i efteråret 1993 valgte ny forbundsformand. HK har knap 80 pct. kvindelige medlemmer, men ikke desto mindre valgte man endnu engang en mand til den øverste post i forbundet.

⁶ se f.eks Billing, 1991.

Det informelle hierarki er langt sværere at udtale sig omkring end det formelle. Det formelle hierarki kan belyses gennem kvantitative undersøgelser, hvorimod det informelle hierarki i langt højere grad drejer sig om organisationens interne kultur og forholdet medarbejderne imellem. Dette kan kun belyses ved hjælp af kvalitative undersøgelsesmetoder; altså gennem interviews med medarbejdere og undersøgelser af enkelte arbejdspladser.

3.2.3 Opsamling på det kønsopdelte arbejdsmarked

Der kan konstateres både en horisontal og en vertikal kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet. Den horisontale kønsarbejdsdeling behøver ikke at være problematisk, den bliver først et problem, hvis kønnene hverken har lige muligheder eller lige betingelser på arbejdsmarkedet (Borchorst, 1993). Desuden er den horisontale kønsarbejdsdeling ikke så interessant med henblik på denne undersøgelses objekt, idet der næsten er en ligelig fordeling af mænd og kvinder på gymnasieområdet. Det må dog bemærkes, at der er en tendens til at kvinder og mænd fordeler sig på forskellige faggrupper i gymnasiet.

Den vertikale kønsarbejdsdeling er derimod langt mere problematisk, idet der her er tale om en direkte diskriminering p.g.a. af køn.

Det er da også den vertikale kønsarbejdsdeling, som er det interessante at undersøge på gymnasieområdet.

Arbejdsmarkedet er præget af en generel kønsarbejdsdeling, men denne er ikke udpræget på indenfor GLs område - undervisningssektoren. Som nævnt ovenfor er 43 pct. af arbejdsstyrken hos GL kvinder, men kønsarbejdningen slår igennem på den vertikale plan, hvor der ses 87 pct. mænd på rektorposterne.

Men hvilken betydning har det, at der ikke er en udpræget horisontal kønsarbejdsdeling? Jo - man kan med temmelig stor sikkerhed udelukke en årsagsforklaring på problemet, nemlig eksistensen af et rekrutteringsproblem. Med en kvindelig arbejdsstyrke på 43 pct.,

burde der ikke findes noget nævneværdigt rekrutteringsproblem indenfor det gymnasiale arbejdsmarked. For at kunne fastslå dette er det naturligvis nødvendigt, at der blandt de 43 pct. kvindelige medlemmer er nogle som søger rektorater. Desværre findes der ikke nogle tilgængelige statistiske opgørelser over dette.

Hvis vi antager, at der ikke er noget rekrutteringsproblem, må der være andre årsager til den skæve vertikale kønsarbejdsdeling.

3.3 Kvindelige ledere - set i et teoretisk lys

Hvorfor er der så få kvindelige ledere? Dette spørgsmål er der en del teoretiske årsagsforklaringer på.

Afsnittet vil behandle følgende årsagsforklaringer:

- 1) Der er kun få kvindelige ansøgere til lederstillingerne.
- 2) Familieforhold mindsker kvinders interesse for lederstillinger.
- 3) Mange af kvinderne på arbejdsmarkedet er ansat på deltid.
- 4) Der eksisterer en fremherskende "*Rip-Rap-Rup-effekt*" på arbejdsmarkedet, hvor mænd ansætter ledere, som ligner dem selv.

ad. 1) Der er kun få kvindelige ansøgere til lederstillingerne

Der kan være mindst to grunde til, at kvinder ikke søger lederstillingerne i lige så stor udstrækning som mændene. Disse er ifølge Udsen(1992) at 1) Potentielle kvindelige ansøgere har stor forventning om afslag, og 2) der sker en stor sortering af mænd og kvinder lang

tid før chefniveau (rektorniveau, PKD), her tænkes på adgangen til uddannelse, der giver mulighed til at søge chefstillinger (Udsen, 1992, p. 13).

Udsen mener, at en stor del af forklaringen på, at der ikke er flere ansøgere, er, at det slet ikke falder de potentielle kvindelige ansøgere ind, at de kan søge stillingerne.

Den manglende interesse i eller opmærksomhed på at søge lederstillinger, kan være begrundet i det grundlæggende kulturmønster, som er herskende i vores del af verden. Kulturmønstret er blevet indsocialiseret gennem opvæksten, hvor kønnet bliver konstitueret gennem en psykologisk og socialpsykologisk proces. Socialisationen kan opdeles i to socialisationsteorier - psykologiske og sociologiske.⁷

Psykoanalytiske socialisationsteoretiske forklaringsmodeller

De psykoanalytiske socialisationsteoretiske forklaringsmodeller ligger udenfor mit fagområde, men jeg vil alligevel kort prøve at skitsere hovedpointerne. De psykologiske forklaringer tager udgangspunkt i den primære socialisations betydning for kønnets konstituering. Igennem tilknytningen til forældrene - og især moderen.

Alvesson & Billing(1989) skriver følgende:

"Psykoanalytisk funderede teoretikere mener, at den vigtigste indflydelse på individets opfattelse af det mandlige og det kvindelige bliver bibragt det gennem de tidlige erfaringer med forældrene. Fra denne tilstand skabes individets selvopfattelse, opfattelse af kønnet og af virkeligheden. Meget kan gå galt i denne proces."-
(Alvesson & Billing, 1989, p. 46)

⁷ Det følgende om socialisationens betydning for konstitueringen af kønnet er hentet fra Alvesson & Billing, 1989, p. 45ff.

Hvad kan der gå galt? - Jo, den lille pige eller dreng danner en bestemt identitet, som senere i tilværelsen kan vise sig at virke hæmmende for dennes ønsker.

Drengen danner sin identitet i opposition til det kvindelige - til alt hvad der er feminint - dette gøres gennem identifikation med faderen eller en anden faderfigur. Dette betyder at drengen selvstændiggør sig fra moderen, hvilket er i modsætning til pigen. Hun vil ikke på samme måde selvstændiggøre sig fra moderen, idet hun vil danne sin identitet gennem identifikation med hende. Dette betyder at

"på grund af forskelligt mønster af tilknytning til moderen vokser pigen op med et mindre afgrænset selv og større behov for emotionel forbundethed i relationer, medens drenge udvikler mere klart afgrænsede egogrænser og et større behov for separation."(Alvesson & Billing, 1989, p. 47)

Dette kan have betydning for h.h.v. drenges og pigers senere ønsker om at blive eller ikke blive ledere.

For at forstå og for at kunne analysere barnets kønskonstituering, er der mangfoldige aspekter, som spiller ind. Disse aspekter er f. eks.:⁸

- * Forældrenes sociale situation.
- * Den sociale baggrund.
- * Forældrenes alder.
- * Forældrenes personlighed.
- * Barnets nummer i søskenderækken.
- * Arbejdsdelingen i hjemmet.

⁸ se f.eks Alvesson & Billing, 1989, p. 48

Sociologiske socialisationsteoretiske forklaringsmodeller

Den sociologiske synsvinkel lægger mere vægt på de kulturelle mønstre som indlæres fortløbende uden for den primære socialisation - altså udenfor familien. Istedet er det socialisationen, som barnet møder i skolen, i forholdet til kammerater, medier, på sportssteder og meget mere, hvorved man lærer at leve op til de forventninger, der er til et bestemt køns opførsel.

ad. 2) Kvinders familieforhold mindsker interessen for lederstillinger

Der har i kvindeforskningen været en tendens til at give familieforholdene skylden for, at der er så få kvinder i ledende stillinger.⁹ Alvesson & Billing(1989) skriver om karriere og familieforhold:

"Familieforhold (og børn) synes stadig generelt at mindske kvinders interesser (og valgmuligheder) for at satse på en lederkarriere. Relativt få kvindelige chefer havde egne, hjemmenværende børn."

(Alvesson & Billing, 1989, pp. 218-219)

Dette behøver ikke at opfattes som værende negativt, idet det bare kan være et udtryk for en opprioritering af andre interesser. Dog vil det være ønskeligt, at der søgtes en større mulighed for at have børn, samtidig med at man bestrider en lederstilling. Dette betyder, at der eventuelt skal skabes mere fleksible arbejdsbetingelser, rimelige barselsordninger, tilstrækkelige pasningsmuligheder for børn og en ligelig fordeling af husarbejdet og ansvaret for børnene.

⁹ se f. eks Alvesson & Billing, 1989 og Billing, 1991.

Det afhænger meget af den enkelte organisations/arbejdsplads' kultur, hvorvidt det er muligt at kombinere lederrollen og småbørnsforældrerollen.¹⁰

Ad. 3) Mange kvinder er ansat på deltid

En tredje ting, som kan være en faktor, der spiller ind til forståelsen af, hvorfor der er så få kvindelige ledere, er det faktum, at en stor del af kvinderne på arbejdsmarkedet er deltidsansatte.

Denne større andel af de deltidsansatte betyder, at kvinderne i denne gruppe ikke tilhører den rekrutteringsgruppe, som typisk bliver ansat i lederstillinger.

Dette lader ikke til at have betydning for gymnasieområdet, idet GLs ligestillingsundersøgelse fra 1990 slår fast, at kun meget få af GLs medlemmer benytter sig af muligheden for at gå på deltid. Så derfor synes det ikke at være relevant at undersøge dette nærmere i nærværende undersøgelse.

Ad. 4) Få kvindelige ledere skyldes en fremherskende Rip-Rap-Rup-effekt

Der kan i organisationerne - på arbejdspladserne, være en tendens til, at de der ansætter nye ledere, vælger nogle personer, som ligner dem selv - den såkaldte Rip-Rap-Rup-effekt.

Da lederposterne er mandsdomineret område, er det derfor meget relevant at tænke sig, at mænd ansætter mænd - og derved befinder vi os i en uheldig cirkel.

¹⁰ For en uddybning, se Alvesson & Billing, 1989, hvor de foretager en komparativ undersøgelse af Udenrigsministeriet, Socialstyrelsen og SAS.

Derfor er det relevant at se på hvilke personer, der ansætter ledere i respektive organisationer - og for nærværende undersøgelses tilfælde, hvem der ansætter rektorer på landets gymnasier.

3.3.1 Opsamling på afsnittet om kvindelige ledere

Som dette afsnit har anskueliggjort, kan der være mangfoldige faktorer, som spiller ind på, hvorfor der ikke er flere kvindelige ledere.

Der kan være tale om nogle eksterne forhold, som danner nogle ydre barrierer for kvinderne, som f.eks. arbejdspladskulturen, og hvilke personer der ansætter til ledende stillinger.

Desuden kan der være nogle forhold, som skaber nogle indre barrierer hos kvinderne, som f.eks. vor samfundsformations kulturmønster, som konstitueres både gennem den primære og den sekundære socialisation. Disse barrierer gør, at kvinder eventuelt slet ikke overvejer muligheden for at søge en lederstilling.

Til sidst kan nævnes familiemæssige forhold, som mand og børn, som kan have betydning for kvindens valg - eftersom der ikke er mange muligheder for en dobbeltløsning i øjeblikket. Denne hindring ser jeg både som en indre og en ydre barriere.

3.4 Det akademiske arbejdsmarked

Som den tredje og sidste del i opstillingen af dette korte teoretiske fundament vil jeg kort vende blikket mod det akademiske arbejdsmarked, da gymnasieområdet ligger indenfor dette hovedområde.

Der har været en tendens til at tro, at der gennem et højere uddannelsesniveau kunne skabes en større ligestilling på arbejdsmarkedet, derfor er det interessant at se på det akademiske arbejdsmarked, hvor der er et højt uddannelsesniveau blandt både kvinder og mænd.

Emerek(1986) har undersøgt ligestillingsfænomenet i Dansk Magisterforening.¹¹ Denne undersøgelse skal ses i sammenhæng med rapporten "Højtuddannet? - ja, ligestillet? - nej" af Anette Steen Pedersen, som dokumenterer at

"kvindelige og mandlige medlemmer af DM (Dansk Magisterforening, PKD), der er kommet ud på arbejdsmarkedet på samme tidspunkt med de samme fagområder, ikke har den samme grad af beskæftigelse (hverken mht. arbejdsløshed eller ansættelsesvilkår)." - (Emerek, 1986. Min understregning.)

Hvis nogle af undersøgelsens hovedresultater skal nævnes¹², så var 14 pct. af de kvindelige DMere fuldtidsarbejdsløse mod de mandliges 7 pct. De kvindelige DMere var dobbelt så hyppigt ansat i deltidsstillinger end de mandlige, h.h.v. 22 og 10 pct.

Kvinderne befinder sig hovedsageligt på de humanistiske kandidatuddannelser - 60 pct. af kvinderne er uddannet indenfor humaniora, det er 40 pct. af mændene. Hvorimod 50 pct. af mændene er uddannet indenfor naturvidenskabelige fag, det er kun 25 pct. af kvinderne.

Undersøgelsen konkluderer, at det er en myte, at kvinder vælger børn fremfor karrieren, jvf. forrige afsnit. Undersøgelsen viser at de kvindelige magistre har færre børn i gennemsnit, end deres mandlige kolleger. Dette kunne tyde på, at kvinder i ligeså høj grad vælger karrieren fremfor børnene. Og først når en fastansættelse er blevet opfyldt, gives der plads til børnene. Forsørgelsesmulighederne skal være på plads før de kvindelige magistre får børn. Da undersøgelsen ligeledes viser, at kvinder søger ligeså aktivt som mændene, så tyder

¹¹ Undersøgelsen kan læses for at give et yderligere indblik i det akademiske arbejdsmarked.

¹² Resultaterne kan læses i Pedersen, Anette Steen: "Højtuddannet? - ja, Ligestillet? - nej.", Særnummer af Magisterbladet, København, 1986.

meget på at det kulturelle mønster også har en betydning på det akademiske arbejdsmarked. Undersøgelsen viser desuden med klar tydelighed, at der ikke automatisk kommer ligestilling, fordi man som kvinde tager en lang videregående uddannelse.

En anden indikator, som tyder på at en videregående uddannelse ikke uden videre afskaffer kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, er, at der stort set ikke er sket en udvikling af de ansatte i videnskabelige stillinger på universiteterne fra 1980 til 1990. Kvindeandelen er kun steget fra 15 til 16 pct. på denne 10-årige periode, som det kan aflæses af Tabel 6.

Tabel 6

Kvindens andel af adjunkt-, lektor- og professorstillinger ved alle universiteter 1980, 1985, 1990

År	Adjunkter Kvindeandel i pct.	Lektorer Kvindeandel i pct.	Professorer Kvindeandel i pct.	I alt Kvindeandel i pct.
1980	24	16	4	15
1985	20	17	4	16
1990	22	17	4	16

Kilde: Optællinger fra Universiteternes årsberetninger og telefonnøgler. Hentet fra Borchorst m.fl. 1992

Tabel 7

Kvindens andel af studerende ved alle universiteter og universitetscentre i 1980, 1989

År	Studerende i alt	Heraf kvinder	Kvindeandel (i pct.)
1980	45.864	19.001	41,4
1989	58.594	28.421	48,5

Kilde: Undervisningsministeriet, Økonomiafdelingen, Datakontoret, *De videregående uddannelser 1990/91*, 1991. Hentet fra Borchorst m. fl., 1992.

Kilde: Statistisk tiårsoversigt 1985

Til trods for at kvindeandelen af studerende på landets universiteter og universitetscentre har været voksende fra 1980 til 1989 (se Tabel 7), kan dette ikke aflæses i kvindeandelen af fastansatte på universiteterne. Kvindeandelen af fastansatte er stort set uændret over ti-årsperioden fra 1980 til 1990, samtidigt med at rekrutteringsgrundlaget har været voksende. Hvis man sammenligner andelen af rektorer med andelen af fastansatte på universiteterne, og ligeledes sammenligner andelen af studerende med andelen af gymnasielærerne, så ligner tallene fra universiteterne meget forholdene på det gymnasiale arbejdsmarked. Så til trods for at rekrutteringsgrundlaget er voksende, så er det ikke ensbetydende med, at antallet af rektorer vil vokse.

Det akademiske arbejdsmarked adskiller sig således ikke betydeligt fra situationen på arbejdsmarkedet generelt.

3.5 Opsamling på det teoretiske fundament

Det teoretiske fundament har anskueliggjort nogle af de problemstillinger, der er, når der arbejdes med fænomenet ligestilling. Fundamentet skal ses som en indledning til nærværende projekts problemstilling og give nogle pejlemærker - fixpunkter, til det kvalitative arbejde. Jeg vil på baggrund af fundamentet opstille nogle temaer, som mit kvalitative arbejde vil komme til at dreje omkring. Desuden vil det teoretiske fundament bruges til at strukturere analysen af det empiriske materiale.

4. Videnskabsteoretiske & metodiske overvejelser

I dette afsnit vil projektets videnskabsteoretiske og metodiske overvejelser blive præsenteret. Jeg finder det vigtigt kort at redegøre for det videnskabssyn, der ligger til grund for nærværende undersøgelse, hvorefter den metodiske fremgangsmåde vil blive forklaret.

4.1 Videnskabsteori

Diskussion af videnskaben, som et fænomen, er en meget lang og vanskelig diskussion. Men jeg vil alligevel kort forsøge at opridse de vigtigste standpunkter i det følgende afsnit. Desuden vil jeg kort beskrive kvindeforskningens betydning for det videnskabsteoretiske felt.

Jeg vil hævde, at al samfundsvidenskab er historisk bestemt. Videnskab er udtryk for de forståelsesrammer, der er herskende eller tilstede på et givent tidspunkt i historien. Det vil sige, at hvad der anses for værende videnskab i dag, ikke absolut vil blive anset for værende videnskab i morgendagens samfund. Heine Andersen(1990) giver et eksempel på denne påstand, idet han henviser til Kopernikus' teori om jordens bevægelse omkring solen, som ikke kunne accepteres af den gældende videnskab for 450 år siden. Dette videnshegemoni hævdede, at jorden var solsystemets midtpunkt.

Jeg vil hævde, at der ikke kan tales om sand viden, idet viden altid vil være kontekst-afhængig. Dette videnskabssyn betyder, at viden aldrig bliver fuldendt, færdigt, afsluttet. Tværtimod skal videnskab hele tiden udvikles, således mere sandsynlig viden kan fremskaffes. Videnserhvervelse og -udvikling er en aldrig fuldendt proces.

Dette skal ses som et opgør med 'den traditionelle' - den positivistiske/empiristiske videnskabsopfattelse, som påstår, at objektiv og sand viden kan erhverves. Denne påstand virker usandsynlig, idet viden til

enhver tid vil være sand i forhold til noget andet, i forhold til den kontekst, hvorudfra den er hentet.

Skulle Kuhns paradigmebegreb overføres til at anskueliggøre det ovennævnte, synes der at eksistere en vedvarende legitimitetskrise i samfundsvidenskaberne (Andersen, 1990). Der er ikke noget videnskabsbegreb, som samfundsvidenskaberne kan samle koncensus omkring. Dette kan kun fastslås og nogle vil sikkert føle det problematisk. Der har været en tendens til at ville "naturvidenskabeliggøre" samfundsvidenskaben. Naturvidenskaben er den del af videnskaben, der traditionelt er blevet anset for værende mest videnskabelig. Idet man i denne har kunnet måle, veje, strukturere data - 'objektivt'. En følge heraf er, at naturvidenskaben har været, og til dels er, et forbillede for de andre videnskaber - herunder studiet af menneske og samfund, samfundsvidenskaberne. Flyvbjerg(1991) skriver bl.a. om dette:

"...og forstærket af naturvidenskabernes succes, trives Platons tankegang og det naturvidenskabelige ideal i studiet af menneske og samfund. Incitamentssystemer, fra Nobelprisen og nedefter, er i vid udstrækning indrettet efter dette ideal." (Flyvbjerg, 1991, pp. 141-142)

Og det er da også rigtigt, at naturvidenskaben har frembragt 'store' resultater; sandsynliggjort såkaldte naturlove. Men er disse ikke kun en tro på, at verden er opbygget på en bestemt måde? Hvordan kan disse resultater nogensinde accepteres som indiskutable sandheder. Disse 'sandheder' er blevet legitimeret som værende sandheder gennem den institution, som vi kalder Videnskaben. Videnskaben har gennem historien været en stærk del af magtrelationerne i samfundet. I natursamfundene var viden livsvigtig for at opretholde livet, de personer der sad inde med viden overlevede. I middelalderen var magtkomplekset kirken, kongen og vidensinstitutionerne. Videnskaben

blev anvendt til at legitimere og opretholde magten - jvf. kritikken af Kopernikus' teori, som ikke passede i kirkens verdenssyn (Andersen, 1990, p. 154). Hvis videnskaben blev kritiseret eller forsøgt nytænkt, og dette ikke passede magtkomplekset - hegemoniet - blev denne nye viden ikke anerkendt, som værende videnskab.

Dette er også gældende idag. Viden er kun det, som er anerkendt som værende viden - altså det, der er blevet legitimeret af samfundets magtkompleks gennem videnskaben.

Dette skriver jeg for at anskueliggøre, at det ikke giver mening at tale om sand viden, til trods for at det ofte er hændt.

4.1.2 Kvindeforskningen - en brud med den traditionelle videnskabsforståelse

Kvindeforskningen har videnskabsteoretisk set været nyskabende. Forskningen opstod i tæt tilknytning til 70ernes nye kvindebevægelse, hvilket betød, at den fra starten har haft et handlingsrettet formål.

"Opbygningen af videnskabelig indsigt har helst skullet kunnet bruges enten i forhold til bevægelsens politiske forståelse af kvindeundertrykkelse/-frigørelse eller i forhold til mere handlingsorienterede politiske tiltag."
(Christensen, 1989, p. 137)

Kvindeforskningen kan dermed ses som en bevidstgørelsesfunktion, hvor forskningen skal være med til at anskueliggøre uhensigtsmæssige og undertrykkende mekanismer i en given samfundsformation, og gennem denne anskueliggørelse ændre disse.

Fokus for kvindeforskningen er køn og tværvidenskabelighed, og bryder dermed med de etablerede videnskabsparadigmer. Man har istedet ønsket at opbygge paradigmer, som kan indfange totaliteten og tværfagligheden. (Christensen, 1989, p. 138)

Dermed kan man tale om et dobbeltperspektiv i kvindeforskningen. For det første er det aktionsforskning, med formålet at støtte den politiske kamp for kvindefrigørelse. Og for det andet er det kritisk forskning, som har til formål at opbygge en ny videnskabsforståelse.

Den historisk materialistiske position er den dominerende position inden for den danske kvindeforskning. Den opfatter kønnet og kønsuligheden, som historiske skabte fænomener. Og dermed kønnet som en konstituerende kategori på linie med klassekategorien. (Koch m.fl., 1989, p. 3)

Den historisk materialistiske position har været, og er, problematiseret fra flere sider.

En radikalfeministisk position hævder, at kønnet er den fundamentale videnskabelige kategori, og som anser samfundet som grundlæggende patriarkalsk. Kønnet er biologisk bestemt og tolkningerne bygger ofte på "*en essentialistisk og dualistisk opfattelse af kønnenes biologiske forskellighed.*" (Koch m.fl., 1989, p. 3) Kønnet ses dermed ikke i dets samspil med omverdenen og dets historiske betingning, men teorien fremhæver istedet, at mænd og kvinder lever i hver sin verden.

En anden position - en postmodernistisk - argumenterer for at kvindeforskningen har udspillet sin rolle, idet det fremhæves, at "*forskellene mellem kvinder i dag er større end lighederne*". (Koch m.fl., 1989, p. 3) Og dermed er kønnet blevet en fiktion. Kønsuligheden opfattes derfor som værende udelukkende et normativt problem - og at der dermed ikke kan opstilles almene kategorier om kvindelighed.

Jeg mener, at det er vigtigt at betragte kvindens stilling i forhold til den samfundsmæssige og historiske kontekst, og dermed lægger jeg tættest opad den historisk materialistiske position. Kønnet er først og fremmest et socialt køn, konstitueret af den sociale kontekst, hvori kønnet agerer. Dette betyder dog også, at kvinden ikke udelukkende kan kategoriseres som en homogen gruppe. Kvinden har nogle fælles præferencer med andre kvinder, som følge af kønnet. Men ligeledes

har kvinden, som social aktør, andre præferencerammer, f.eks. i forhold til dennes stilling i produktionsprocessen - altså klassesilhørsforholdet; i forhold til sin rolle som forbruger o.s.v, o.s.v.¹³

Dette projekt skal ses i denne forståelse. Det foreliggende arbejde og undersøgelse skal ikke forstås som værende endelig og sand viden om fænomenet "Få kvindelige rektorer". Derimod skal undersøgelsen ses som et videre arbejde med kvinders stilling på arbejdsmarkedet, med udgangspunkt i ønsket om at forbedre kvindens stilling i samfundet. Altså med en handlingsorienteret dimension.

Men viden kan være mere eller mindre metodisk god. Derfor vil jeg i det følgende beskrive mine metodiske overvejelser til belysning af projektets beskrevne problemstilling.

¹³ Kvinden som aktør vil blive diskuteret yderligere i det perspektiverende afsnit.

4.2 Metode

I dette afsnit vil de metodiske overvejelser, der er gjort ved udarbejdelsen af dette projekt, blive præsenteret.

Metode er det, der adskiller den sociologiske undersøgelse fra almindelige hverdagsbetragtninger, og derfor er disse betragtninger af stor betydning.

4.2.1 Kvalitativ & kvantitativ metode

Der sondres som hovedregel mellem to forskellige metodegrupperinger - nemlig mellem kvalitative og kvantitative metoder. Jeg vil her kort gøre rede for forskelle ved de to forskellige forskningsmetoder.

De kvantitative forskningsmetoders udgangspunkt er, at det tilstræbes at gøre alt måleligt. Denne forskningsmetode har sit udgangspunkt i et positivistisk videnskabssyn, hvor forskningsfeltet betragtes som værende en genstand - et objekt. Dette er i modsætning til den kvalitative forskningsmetode, der benægter, at det er muligt at gøre alt måleligt.

Udgangspunktet for den kvalitative metode er

"at ethvert fænomen består af en unik kombination af kvaliteter, og at man derfor ikke kan tælle, måle og veje." (Andersen, 1990, p. 59)

Forskningsgenstanden bliver ligeledes betragtet som et subjekt, hvilket i en interviewsituation betyder, at der er tale om en to-vejskommunikation.

Jeg vil argumentere for, at den kvantitative og den kvalitative i lang udstrækning supplerer hinanden, hvilket også tydeligt er tilfældet ved udformningen af denne undersøgelse.

Gymnasieskolernes Lærerforening foretog, som nævnt i indledningen, en undersøgelse af ligestillingsproblematikken for deres medlemmer i 1990, som var udformet som en højtstruktureret spørgeskemaundersøgelse, altså en undersøgelse foretaget v.h.a. en kvantitativ forskningsmetode. Undersøgelsen viser, at der er en udpræget kønssegregering inden for GLs område, men giver ikke nogle mulige årsagsforklaringer på dette fænomen.

Hertil er den kvalitative forskningsmetode langt bedre, idet der med denne metode er mulighed for at opfange nuancer, værdier, holdninger og erfaringer, ofte i tilknytning til deres eget liv og livssammenhænge, som ikke er muligt v.h.a. et struktureret spørgeskema.

Men man kan sige, at grundlaget for nærværende undersøgelse er GLs kvantitative undersøgelse fra 1990, da denne undersøgelse gør det muligt for mig at pejle mig ind på problematikken.

Derfor vil jeg hævde, at der er et positivt gensidighedsforhold mellem den kvalitative og den kvantitative metode.

4.2.2 Interviewmetodens gyldighed

Interviews er svære at lave uden subjektiv indblanding. Derfor er interviewet, som metode, ofte blevet frakendt en videnskabelig status. Dette skyldes tendensen til at ville "positivere" samfundsvidenskaben. Dette skal ikke anføres som værende et problem, da ingen videnskabelige studier af menneske og samfund er værdifrie, jvf. de videnskabsteoretiske overvejelser.

Undersøgelsen vil have en hermeneutisk-fænomenologisk karakter, hvor der bør tilstræbes en så stor grad af forudsætningsløshed og åbenhed som muligt overfor respondenterne. Hensigten med denne indgangsvinkel er at tilstræbe en forståelse af respondenterne ud fra respondenterne selv. Efter at have studeret, beskrevet og forstået fænomenerne i den "rene" form, vil den blive fortolket med udgangspunkt i det teoretiske fundament.

Det kvalitative forskningsinterview er baseret på meninger, holdninger og erfaringer, som hviler på en subjektiv forståelse, og disse gøres igen til genstand for videre meningsfortolkning - dette forløber principielt i en uendelig proces.

Med dette og de videnskabsteoretiske overvejelser in mente, hvor jeg har argumenteret for at al videnskab er normativ og at der ikke findes sand viden, mener jeg at kunne forsvare den fremførte metode.

4.2.3 Kønnen som interviewperson

Et spørgsmål, som har været meget stillet i kvindeforskningen, har været spørgsmålet om, hvorvidt mænd, i lige så høj grad som kvinder, kan forstå kvinders stilling og problemer i samfundet. Med den problemstilling, som nærværende projekt omhandler, er det derfor også nødvendigt at reflektere over, om mit køn kan have nogen betydning for undersøgelsens karakter, og i forholdet mellem interviewperson og mig som interviewer og dermed eventuelt have en bias af undersøgelsens resultater.

Jeg har altid mit køn med mig i bagagen, ligesom jeg har mangfoldige andre værdier indlejret i min identitet og fortolkningshorisont. Men jeg mener ikke, at mit køn har haft nogen afgørende negativ effekt på nærværende undersøgelses karakter. Jeg har ikke følt nogen modvilje og manglende forståelse fra respondenternes side under interview-situationerne. Tværtimod har jeg følt, og fået eksplicit at vide, at de har fundet det interessant og spændende, at en ung mandlig studerende tager denne problemstilling op.

Jeg har ikke et erfaringsfællesskab med respondenterne i kraft af mit køn, d.v.s. at jeg ikke kan sætte mig i deres sted og forstå de følelser og erfaringer de har som kvinder, fordi jeg selv er kvinde. Derfor må jeg drage fordel af et andet erfaringsfællesskab - nemlig den fælles viden om og interesse i fænomenet "få kvindelige ledere". Denne

fælles interesse kan være med til at skabe en fælles fortrolighed mellem respondent og interviewer.

Desuden er det nogle meget ressourcestærke personer, som jeg har talt med. Og som alle er nogle markante personligheder. Jeg tror derfor, at mit køn og min stilling som universitetsstuderende havde haft langt større negativ effekt, hvis jeg havde skullet interviewe ressourcetsvage kvinder, som fx. enlige hjemmearbejdende mødre o.lign.

Derfor vil jeg mene, at mit køn ikke har haft nogen speciel betydning for nærværende undersøgelse. Men selvfølgelig må det ikke glemmes, at der altid er tale om et subjekt-subjekt forhold, når man anvender en kvalitativ undersøgelsesmetode.

Det har været vigtig for mig at skabe en fortrolighed mellem respondenterne og mig. Denne fortrolighed er vigtig for at få et frugtbart resultat af samtalen. Hvis ikke fortroligheden er tilstede, er der risiko for, at respondenterne vil undlade at komme med personlige erfaringer og holdninger - og derved vil samtalerne miste deres berettigelse.

4.2.4 Undersøgelsens empiriske del - og præsentation af metodevalg

I det følgende skal jeg kort beskrive de metodiske overvejelser i forbindelse med projektets empiriske del.

Det empiriske arbejde vil tage udgangspunkt i det beskrevne teoretiske fundament og jeg vil gøre brug af en kvalitativ metode til at analysere nærværende undersøgelses objekt. Andersen(1990) skriver om det kvalitative forskningsinterview:

"Metodisk er det kvalitative forskningsinterview "halvstruktureret", det gennemføres efter en interviewguide, som mindre indeholder eksakte spørgsmålsformuleringer end er fokuseret på bestemte temaområder. Interviewet optages på lydbånd og skrives så ordret af. Båndopta-

gelsen og maskinudskriften udgør så materialet for den kvalitative meningstolkning."(Andersen, 1990b, p. 219)

Jeg ønsker at søge om bag ved fænomenet, og få sider frem, om hvorfor der ikke er flere kvinder ansat i rektorstillinger, der ikke kan fås frem ved hjælp af kvantitative forskningsmetoder. Derimod er den løststrukturerede kvalitative interview-metode velegnet. Fordelene ved denne metode er, at respondenterne har mulighed for besvare spørgsmålene nuanceret, og fremkomme med sine værdier/holdninger og beskrive komplekse sammenhænge(Andersen, 1990, p. 71). Ligeledes skriver Thorbek(1985):

"De kvalitative interviews har deres styrke i, at de interviewede kan fortælle en noget nyt, en ny synsvinkel, en ny forklaring, en anden oplevelse. At lytte bliver derfor en væsentlig opgave."(Thorbek, 1985, p. 33)

Derfor vil min opgave i interviewene blive, at lytte og få respondenterne til at fortælle så meget og så frit som muligt om deres opfattelse af problematikken. Fordi en af forudsætningerne for at interviewet bliver vellykket er, at interviewerens tager respondenterne alvorligt, lytter ordentligt efter og dermed får uddybet udsagnene og temaerne ordentligt.(Thorbek, 1985, p. 50)

4.2.5 Undersøgelsens metodiske afgrænsning

Ligestillingsproblematikken generelt, og fænomenet med få kvindelige rektorer specifikt, er et landsdækkende problem.

Men en undersøgelse må altid operere med og koncentrere sig om et mindre udsnit af undersøgelsesfeltet, da det ikke vil være muligt at undersøge og analysere alle faktorer. Dette er naturligvis også tilfældet for nærværende undersøgelse.

Derfor vil jeg i det følgende beskrive undersøgelsens metodiske afgrænsning. Indsamlingen af data er foregået v.h.a. den halvstrukturerede interviewmetode, i form af kvalitative enkeltinterviews med personer udvalgt på følgende områder:

- 1) Kvindelige rektorer.
- 2) Kvindeligt GL-medlem, der har søgt et rektorat.
- 3) En repræsentant for en amtslig ansættelsesmyndighed.

Desuden har jeg foretaget en

- 4) Rundspørge for at afdække og give en indsigt i organisationskulturen på et gymnasium. Og desuden give medarbejdere på et gymnasium mulighed for at tilkendegive deres syn på ligestillingsproblematikken.

Ad. 1) De kvindelige rektorer

Jeg har interviewet 6 kvindelige rektorer, fordelt geografisk rundt omkring i landet. Interviewet er foretaget, for at undersøge hvilke baggrunde respondenterne havde for at søge et rektorat, og hvorfor de søgte.¹⁴ En respondent har efterfølgende ønsket at trække sig fra undersøgelsen. Derfor er materialet bestående af interviews med 5 kvindelige rektorer.

Ad. 2) Det kvindelige GL-medlem

Her ville jeg have interviewet 2 kvinder, som havde søgt et ledigt rektorat, men som ikke fik ansættelse.

¹⁴ Interviewguiden er placeret i Appendix - Bilagsdelen.

Dette skulle gøres for at belyse, deres opfattelse af afvisningen, og afdække eventuelle grunde til at de ikke blev ansat.

Jeg udvalgte de 2 respondenter udaf en gruppe på flere afviste, henvist af en repræsentant fra GLs Ligestillingsudvalg.

Desværre var det svært at finde nogle afviste og den person som deltager i undersøgelsen, som var den eneste som svarede, opgav selv sin ansøgning om et rektorat.

Ad. 3) En repræsentant fra en amtslig ansættelsesmyndighed

Personer fra en amtslig ansættelsesmyndighed er interessante at interviewe, da de er den instans der ansætter rektorerne. Her har jeg interviewet direktøren, idet denne som repræsentant for amtet, må kunne give de faktuelle oplysninger, som jeg skal bruge i undersøgelsen.

Interviewet er foretaget for at give indsigt i ansættelsespolitikken o.lign. og har dermed en langt mere faktuel karakter end de øvrige interviews.¹⁵

Ad. 4) Rundspørge på gymnasier

Jeg har foretaget en rundspørge på to gymnasier, som har h.h.v. en mandlig og en kvindelig rektor. Rundspørgen er blevet uddelt til alle ansatte medarbejdere på de pågældende gymnasier.

Medarbejdere på gymnasiet vil kunne svare på eventuelle lederforskelle mellem kvinder og mænd. Dette er interessant for at undersøge, om der er kvalitative forskelle på mandlige og kvindelige ledere. Medarbejderne vil ligeledes kunne være med til at give mig en fornemmelse af organisationskulturen på gymnasiet, og dermed anskueliggøre eventuelle ydre barrierer. Derudover er medarbejderne potentielle kommende rektorer.

¹⁵ Interviewguiden er placeret i Appendix - Bilagsdelen.

Rundspørgen er foretaget v.h.a. et løststruktureret spørgeskema med åbne svarmuligheder, således at metoden også i rundspørgen er kvalitativ.¹⁶

4.2.5.1 Respondentudvælgelsens betydning for undersøgelsens resultat

Som beskrevet ovenfor har interviewene med de kvindelige rektorer en central placering i undersøgelsens empiriske materiale. Dette kan have en betydning for undersøgelsens resultater. De kvindelige rektorer repræsenterer en bestemt gruppe - nemlig den gruppe af kvinder, som har opnået ansættelse i et rektorat. Derfor er det sandsynligt, at de vil have en anden indgangsvinkel til problematikken, end hvis jeg havde valgt at interviewe udelukkende afviste kvindelige ansøgere til rektorstillinger. Jeg har interviewet personer, som har haft en positiv erfaring - og dette kan undersøgelsen være farvet af. Dog mener jeg, at forcen hos de kvindelige rektorer er, at de kan fortælle om rektorstillingen - set indefra - og om hvilke problemer der eventuelt kan være i stillingsbeskrivelsen.

Desuden har det været meget vanskeligt, at kunne komme i kontakt med kvindelige ansøgere til rektorater, da der ikke findes kartotek over disse.

4.2.6 Det empiriske materiale befinder sig på forskellige undersøgelses- og analyseniveauer

Interviewene og rundspørgen har forskellig status i undersøgelsen, hvilket er vigtigt at forholde sig til inden dataindsamlingen påbegyndes.

¹⁶ Spørgeskemaet er placeret i Appendix - Bilagsdelen.

Interviewene med de 6 kvindelige rektorer og den kvindelige ansøger til et ledigt rektorat har status, som et åbent kvalitativt forskningsinterview. Interviewene - hvis form er samtalen, skal bruges til at få respondenterne til at fortælle om deres opfattelse af fænomenet, og hvor de har mulighed for at fremkomme med deres værdier, holdninger, erfaringer, forståelser af sammenhængene o.s.v. Interviewene vil blive fremstillet senere i projektet, som portrætter af de udspurgte kvinder.

Interviewene er grundpillerne i undersøgelsen, og skal hver for sig bruges til at anskueliggøre eventuelle årsagsforklaringer på projektets objekt.

Undersøgelsen er dermed hypotese-genererende. Jeg vil opstille årsagsforklaringer/hypoteser på baggrund af det empiriske materiale. For at interviewene har størst mulig relevans, har jeg udvalgt rektorer med en vidt forskellig baggrund og med at forskelligt karriereforløb. Dette betyder, at interviewene kan bibringe med flest mulige nuancer på fænomenet. Det er netop nuancerne i fænomenet, der er vigtige at få frem i denne undersøgelse, idet undersøgelsen ikke kan dækkes ind under et traditionelt repræsentativitetsbegreb.

Derimod har rundspørgen på de to udvalgte gymnasier og interviewet med repræsentanten for det amtslige ansættelsesudvalg en helt anden status. Disse interview har en ren informativ karakter. Jeg ønsker at vide noget om procedurerne ved rektoransættelser, derfor bliver repræsentanten for ansættelsesudvalget interviewet. Desuden vil jeg gerne have en bedre forståelse og indsigt i organisationskulturen på et gymnasium, og da jeg ikke har den fornødne tid til at foretage deltagerobservationer på et gymnasium, finder jeg at rundspørgen er den næstbedste løsning.

De sidstnævnte svar, af mere faktuel karakter, vil ikke blive præsenteret selvstændigt i projektet, men vil blive inddraget løbende i den efterfølgende analyse.

4.2.7 Kontakt til respondenterne

Jeg har kontaktet respondenterne, hvor de kunne give tilsagn om, hvorvidt de ville deltage i undersøgelsen. Denne kontakt er udformet skriftligt, hvor der er blevet informeret om projektet og dets problemstilling, således at respondenterne har haft mulighed for at forberede sig på interviewet, og således at de kunne føle en større trykthed ved at deltage.

Det kendetegnende ved det kvalitative forskningsinterview er interessen i *"indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på kvalitativ tolkning af meningen i de beskrevne fænomener."* (Enderud, 1984, p. 157). Dette betyder at interviewet må være løst struktureret, således der er mulighed for at udnytte respondentens svar løbende til yderligere spørgsmål. Interviewguiden er opdelt i temaer. Andersen(1990) nævner bl.a. som fordele ved denne interviewform, at

"...respondenten har mulighed for at besvare spørgsmålet rigt, nuanceret specielt med hensyn til holdninger, værdier, komplekse sammenhænge."(Andersen, 1990b, p. 71)

4.2.8 Undersøgelsens status

Undersøgelsen har både et teoretisk fundament og et kvalitativt funderet empirisk materiale. Intentionen med undersøgelsen er ikke at forsøge at verificere det teoretiske fundament.

Derimod skal undersøgelsen ses som et forsøg på at være hypotese-genererende og ikke hypotese-testende. Det vil sige, at intentionen er at genere nogle mulige forklaringsmodeller på baggrund af det teoretiske fundament og det empiriske materiale. Disse hypoteser kan

undersøges yderligere i en senere undersøgelse. Derved bliver det en videnstilegnelsesproces, som vil kunne forløbe i det uendelige.

4.2.9 Opsamling

Jeg vil kort opsummere opbygningen af præsentationen af det empiriske materiale.

1) Selvstændig præsentation af de 5 kvindelige rektorer og den kvindelige ansøger til et ledigt rektorat.

Dette gøres ved at opstille portrætter af de adspurgte.

Jeg har så vidt muligt brugt respondenternes egne ord, og derved præsenteret dem på deres egne betingelser. Interviewpersonerne er præsenteret uden brug af deres rigtige navn. Desuden er alle portrætter blevet sendt til gennemsyn, rettelse og godkendelse hos respondenterne inden det videre arbejde med portrætterne. Denne godkendelse og gennemrettelse sikrer, at eventuelle misforståelser og misfortolkninger af interviewet undgås.

2) Derefter har jeg forholdt respondenternes forklaringer/svar, til mit teoretiske grundlag, og undersøgt hvorvidt der kan konstateres andre og mere nuancerede årsagsforklaringer, end der er opstillet i det teoretiske grundlag. Herunder har jeg inddraget de øvrige respondents svar til at udbygge analysen.

5. Præsentation af respondenterne

I det følgende vil jeg præsentere de personer, som jeg har interviewet. De vil blive portrætteret, som beskrevet i det metodiske afsnit. Portrætterne er opstillet på baggrund af fuldt udskrevne båndinterviews.

5.1 Portræt af rektor AA

Alder: 41 år
Uddannelse: cand. phil. i engelsk
Civilstand: Gift, 3 børn
Ægtefælles udd: Akademiker

AA er født i 1952 og opvokset i en større provinsby. Hendes forældre har ingen pædagogisk baggrund, derimod har hendes far været direktør i det private erhvervsliv. Moderen var mest hjemmearbejdende. AA har en bror, men hun var den eneste der valgte at tage en akademisk uddannelse.

Som 18-årig blev hun student, men havde ikke nogen klar forestilling om, hvad hun skulle bruge sin studentereksamen til. Hun var dog ikke i tvivl om, at hun skulle have en uddannelse. I gymnasietiden var AA meget politisk interesseret, og var derfor medlem af flere forskellige politiske ungdomsorganisationer.

Da AA var blevet student i 1970, begyndte hun med det samme at læse engelsk på Århus Universitet. På det tidspunkt havde hun truffet sin senere mand, som ligeledes ville læse engelsk. Da første del af studiet var bestået i 1972, begyndte AA allerede at undervise indenfor gymnasieskolen i engelsk, og havde derefter undervisning sideløbende med studierne, indtil hun blev cand. phil. i engelsk i 1975.

Som nyuddannet kandidat blev hun ansat som underviser i mundtlig og skriftlig sprogfærdighed på AUC, og var desuden specialevejleder for

de første hovedfagsstuderende, der blev færdige på engelsk-studiet på AUC. Det var i det hele taget en travl tid for AA, idet hun sideløbende med det, havde stilling på Voksenuddannelsen i både Thisted og Nykøbing. Derudover var hun blevet gift - og havde dermed også et familieliv at tage vare på. Det var ikke holdbart, og derfor valgte AA at blive ansat som adjunkt udelukkende på Voksenuddannelsen på Mors. Derudover blev hun også studievejleder. VUC var ikke opstartet på dette tidspunkt, og dermed var AA med til at lave det første pionerarbejde for at opstarte et lille foreberedelseskursus på Mors. Det betyder, at hun var med til at opbygge den voksenuddannelse vi kender idag, helt fra bunden. AA mener at dette arbejde, har givet hende den første rigtige administrative erfaring, som hun fik brug for senere.

"Man kan sige at den administrative erfaring begyndte med den første fastansættelse, fordi når du er studievejleder på et lillebitte foreberedelseskursus, så skal du lave meget."

AA blev på foreberedelseskurset i 10 år, hvorefter hun trængte til nye udfordringer. Hun søgte derfor tilbage til gymnasieskolen og fik stilling på Thisted gymnasium, hvor hun havde ansættelse i perioden 1985-90. Efter ca. 20 år som underviser, havde AA oparbejdet en administrativ erfaring, fordi hun også i sin nye stilling på gymnasiet blev lærerrådsforkvinde.

I 1990 søgte hun et rektorat, som hun fik. Det var ikke det første rektorat, hun søgte. Hun havde søgt en stilling nogle måneder forinden, og havde der været meget tæt på at få det. Dette fik AA til at indse, at det var muligt at få en rektorstilling, og derfor søgte hun igen.

Grunden til at AA gerne ville være rektor var de ...

"muligheder man får for at komme ind og præge tingene. Ikke bare på den enkelte skole, hvor man gerne vil skabe et godt pædagogisk miljø og gerne vil skabe nogle gode rammer for eleverne og for lærerne som kolleger, men det er ligeså meget det at man...jeg følte ihvertfald et behov for at placere mig selv centralt i den pædagogiske debat. Og gymnasieskolen har haft nogle store reformer både i gymnasiet og indenfor HF, og der er nogle store forventninger til gymnasieskolen disse i år om at være omstillingsvillig i.f.t. lokalsamfundet, i.f.t. de øvrige ungdomsuddannelser, i.f.t. kvalitetsudvikling o.s.v. - og det er det der har fået mig til at søge et job som rektor. Det vil jeg gerne være med til."

Det var vigtigt for AA at komme ind på en central plads og hovedsageligt være med til at præge den pædagogiske udvikling af gymnasieskolen. Desuden trængte AA til nye udfordringer og til at få stillet nye problemstillinger. Hun har gennem hele forløbet henimod rektorposten søgt nye udfordringer, og som hun selv udtrykker det:

"Jeg er en person, der ikke bare kan læne sig tilbage og så synes, at nu er jeg så det, og nu kan jeg så det, og det kan vi så hvile trygt ved i mange år - sådan er jeg ikke!!"

AA mener, at hun har nogle bestemte kvalifikationer, som rektor, ellers ville hun have undladt at søge en rektorstilling. Hun finder det yderst vigtigt, at man er tolerant og har respekt over for sine medmennesker. Det er vigtigt, at man er god til at lytte og til at forstå andre menneskers synspunkter og eventuelle problemer. Derfor finder AA, at stillingen som studievejleder er en yderst kvalificerende stilling til rektorposten.

"Fordi som studievejleder lærer man at lytte og tale med andre og prøve på at finde løsninger, hvor der måske i første omgang ikke findes nogle løsninger. Det synes jeg nok er en meget vigtig forudsætning."

Desuden mener AA, at en af rektors mange roller er at holde modet oppe hos skolens ansatte og elever og at være med til at realisere bæredygtige ideer, hvad enten de udspringer fra kollegiet eller eleverne.

Nøgleordene for AA er pædagogik og uddannelse - hvilket hun lægger vægt på i rollen som rektor. Men hun finder det vanskeligere og vanskeligere at få tid til det pædagogisk/uddannelsesmæssige. Det skyldes, at det administrative arbejde har fået en for dominerende rolle. AA oplyser, at gymnasiet er gået fra at skulle administrere undervisningsmidelkontoen på 1½ mio. kr til at skulle styre hele totalrammen på ca. 26-27 mio. kr. Dette betyder, at der skal bruges mere tid på budget- og regnskabsarbejde. Det administrative arbejde kunne, iflg. AA ligeså godt varetages af en anden person end rektor.

"Man kunne i og for sig ligeså godt have en administrativ leder til det - en kontorchef eller noget i den retning. Fordi det kan ikke nytte noget, at man under indtryk af det der fylder og fylder glemmer det vigtigste, nemlig den pædagogiske ledelse. Og det er i.f.t. at tale med kolleger og det er i.f.t. at tale med elever og i.f.t. at tage initiativer, som gør at skolen er et godt sted at være."

AA har aldrig følt nogle forhindringer på vejen til rektorposten som følge af sit køn. Hun føler, at hun er blevet respekteret i sit arbejde, som både lærerrådsforkvinde, tillidskvinde og rektor, fordi hun har været engageret i sit arbejde. Men hun har alligevel nogle bud på, hvorfor der er så få kvindelige rektorer.

Hun mener, at forhindringerne i langt højere grad skal findes udenfor gymnasieskolen end indenfor. For det første betoner hun vigtigheden af at have 100 pct. opbakning fra sin ægtefælle, fordi uden den totale opbakning er det i AAs øjne umuligt at bestride et rektorhverv. Denne opbakning har AA fået fra sin ægtefælle. Hun uddyber endvidere:

"Hvis man er et ægtepar og akademikere, og ikke begge føler, at de kan realisere sig, så ved du jo godt, hvordan det traditionelt er. Så er det den mandlige del af det parforhold, der realiserer sig i.f.t. omverdenen."

Desuden har hun været i en heldig situation, idet hendes mand har et arbejde med udgangspunkt fra hjemmet, og der derved altid har været en til at tage sig af parrets 3 børn i hjemmet. AA har svært ved at forestille sig, at det er muligt at have børn, være rektor og samtidig være gift med en, der har et traditionelt 8 til 4 arbejde.

AA mener at den største grund til, at der ikke bliver ansat flere kvindelige rektorer, skal findes i, at der ikke er ret mange kvinder, som søger rektoraterne - og derfor er det vigtigt at stille sig spørgsmålet, hvorfor søger de ikke? AA tror ikke, at der bliver gjort forskel p.g.a. kønnet i en ansættelsessituation - der bliver vægten lagt på de faglige kvalifikationer.

AA tror at en af grundene, til at der er så få kvindelige ansøgere, er, at mange kvinder forbinder rektorater med en lang række møder og en meget administrativt orienteret post, og dette tiltaler ikke kvinder iflg. AA. Men hun mener, at kvinderne derved ikke får øje på de pædagogiske sider og den menneskelige kontakt, som også ligger i rektorstillingen. Hun tror ikke, at kvinder interesserer sig i særlig høj grad for administration, og det er også derfor at man ser så få kvindelige administrative inspektorer.

Hun siger bl.a.:

"Hvis man ser på en rektor udefra, fra lærerkollegiets side, så kan det være svært at få øje på de menneskelige sider i jobbet og de pædagogiske sider i jobbet. Det er meget det administrative og det organisatoriske, der kommer til at fylde i oplevelsen af, hvad en rektor laver."

Oplevelsen af rektorstillingen kan kun ændres gennem oplysning, eller ved at der bliver lavet en ny ledelsesstruktur på gymnasierne. AA finder en ændret ledelsesstruktur yderst vigtig. Denne strukturændring er vigtig, fordi det administrative arbejde tager alt for meget tid på bekostning af det pædagogiske. Dette skyldes især overgangen fra en regelbundet til en rammestyret gymnasieskole. AA finder den nuværende ledelse gammeldags, hvor rektor er en "flagstang i en myretue". AA siger derfor:

"hvis man lavede en anden ledelsesstruktur, så tror jeg også på at man ville få nogle andre folk på banen. Hvis man var flere til at løfte de ting der hviler på rektors skuldre, hvis man var 2-3 stykker, så tror jeg, at det ville være ulige meget lettere at motivere kvinder for at søge."

AAs hovedpointer

- Kønnen har ingen betydning for ansættelse.
- Rektorat kræver 100 pct. opbakning fra ægtefælle.
- Børn kan være en hindring.
- Der er for få ansøgere.

- Ny ledelsesstruktur er påkrævet, hvor der lægges større vægt på det pædagogiske.

5.2 Portræt af rektor BB

Alder:	50 år
Uddannelse:	cand. mag. i historie og kristendomskundskab
Civilstand:	Gift, ingen børn.
Ægtefælles udd:	Akademiker

BB er opvokset i en familie fra det bedrestillede borgerskab i en stor dansk provinsby. Hendes far var entreprenør, og moderen var hjemmearbejdende, indtil faderens død, hvorefter hun ved siden af erhvervsarbejde valgte at studere på universitetet. BB mener, at moderen, på trods af faderens store autoritet og betydning i hjemmet, har en medvirkende årsag til, at hun kom i gymnasiet. Moderen mente, at det var vigtigt, at BB og hendes 2 søstre fik en videregående uddannelse. Så alle 3 døtre fik en studentereksamen.

BB var meget glad for at gå i gymnasiet, til trods for at det var en meget traditionsbundet skole.

BB havde ikke en klar forestilling om, hvad hun skulle bruge sin studentereksamen til. Hun havde forestillet sig jura. Men efter bestået studentereksamen rejste hun et år til Irland, hvor hun arbejdede som aupair hos den danske generalkonsul. Efter dette ophold var hun ikke i tvivl om, at det var historiestudiet, som tiltalte hende. Derfor startede hun på historie ved Århus Universitet på den første større årgang, som bestod af 31 studerende. Året var 1963. Desuden læste BB kristendomskundskab som bifag. BB fortæller, at studietiden var "*meget munter*", og hun afsluttede først sit bifag i 1973. Hun var ikke aktiv i Studenterrådets arbejde omkring studenteroprøret, men deltog istedet i en fagkritisk gruppe, som var dannet i opposition til den positivistiske videnskabsforståelse. Dette syntes hun var spændende i modsætning til Studenterrådet og de faglige grupper, som prioriterede arbejdet i institutrådet - hendes begrundelse er:

"Jeg gider ikke at bruge min tid på organisatorisk arbejde. Det er heller ikke derfor, at jeg er rektor."

Dette er en holdning, som skinner meget klart igennem hos BB, hvilket hendes prioriteringer i rektorarbejdet, som jeg vil komme ind på senere, viser. BB tog pædagogikum umiddelbart efter afsluttet kandidatuddannelse, og var meget glad for at komme ud og undervise. Hun fortæller om undervisningen:

"Jeg elsker det, og det er både undervisningen og samværet med eleverne. Det er det centrale - administrationen er ikke så central."

Hun fik ansættelse som gymnasielærer, og blev der tilknyttet et HF-kursus. Desuden skulle Handelsskolen i byen have udviklet sin HH, og derfor var hun en af 3 lærere, der fik til opgave der at opstarte historie som fællesfag. Der var derfor meget undervisning de første år efter ansættelsen og BB nød udfordringen. Hun gik samtidigt ind i de forskellige udvalg på skolen og stillede på et tidspunkt også op til posten som forkvinde for pædagogisk råd - men tabte til en mandlig matematiklærer. I 1977 blev BB studievejleder og blev desuden regionssekretær for historielærerforeningen. Også her skinner den pædagogisk/uddannelsesmæssige prioritering igennem.

"Jeg har aldrig haft lyst til at påtage mig det bestyrelsesarbejde, der skal til fordi der er for meget administration, men regionssekretær, det var morsomt. Fordi der laver du kurser."

I 1980 bliver BB ansat som rektor, om bevæggrundene for at søge fortæller hun:

"Jeg kan huske ligeså tydeligt, at nu var jeg studie-vejleder og jeg kunne blive lærerrådsformand næste gang. De venner jeg havde - dem jeg godt kunne lide at arbejde sammen med - var blevet rektorer andetsteds. Så jeg sagde til mig selv på et tidspunkt: "Det er knald eller fald. Enten bliver du her resten af dit liv, fordi du kommer ikke videre, eller også skulle jeg være rektor. ""

Så hun valgte derefter at søge en stilling, da et muligt sted blev ledigt. BB var ikke nervøs for at søge stillingen, men hun havde ikke regnet med at få den første, hun søgte. Men hun mener, at hun havde fået nogle kvalifikationer, som hun kunne støtte sig til, ved at have fået så vide rammer i sin gymnasielærerstilling. Der havde hun sammen med en anden lærer fået lov til at administrere HF-afdelingen meget selvstændigt. Desuden fik BB en flot skriftlig anbefaling fra rektors side, som gjorde opmærksom på, at hun sagtens kunne klare et rektorat.

BB mener desuden at en af grundene til, at hun kunne overskue at søge en rektorstilling, var, at hun ikke havde nogle børn. Hun ville aldrig have søgt en rektorstilling, hvis der havde været små børn i ægteskabet - det er rektorhvervet alt for tidsrøvende til. Og hun beundrer meget de kvinder, der kan klare begge dele ved siden af hinanden. Tilslut skal opbakningen fra ægtefællen nævnes, idet uden denne havde BB heller ikke søgt stillingen.

Også i rektorstillingen lægger BB hovedvægten på det pædagogisk/uddannelsesmæssige, men hun følte i starten af sin rektorgerning et krav om at varetage både det administrative og det pædagogiske. Hun siger:

"Det er jo klart, at i begyndelsen var jeg fortrinsvis administrativ leder. Jeg var jo hunderød for at jeg nu ikke kunne klare alt det. Jeg havde heldigvis nogle kontordamer, der vidste en masse om økonomi, som lærte mig det, fordi ellers havde jeg ikke kunnet klare det. Og jeg

har lært det. Når jeg gør det så firkantet idag, så er det fordi institutionerne er blevet så store, at vi er nødt til at dele arbejdet. Og det er klart, at jeg har en inspektør, der synes, at det er rart at beskæftige sig med administrative ting. Og det gør, at jeg overlader mange ting til ham bl.a. lønbudgettet. Jeg har det overordnede ansvar - og så tager jeg mig af skolens driftsøkonomi, der er ganske enkelt ikke plads til fuldt ud at beskæftige sig med såvel det administrative og det pædagogiske. (...) Lige i de der år midt i 80erne, der var vi nogle, der var i færd med at køre trætte, fordi vægten blev lagt meget på det administrative i jobbet - og det var ikke det vi havde søgt. Vi havde søgt et job, hvor vægten blev lagt på at udvikle skolen og sikre eleverne en god skoletilværelse."

På grund af de store administrative krav har BB lagt meget vægt på at inddrage skolens personale - især lærerkollegiet. Og hendes ledelsesfilosofi bygger dermed på et meget tæt samarbejde om skolens ledelse.

BB mener, at der er flere grunde til, at der ikke er flere kvindelige rektorer i gymnasieskolen. En af grundene kan være at for at blive udvalgt som rektor, skal man have lavet et karriereforløb forinden. Det mener BB, at mange kvinder ikke har tid til. Det er vigtigt at målrette sin udvikling, og dette tænker kvinder for sent på iflg. BB.

"Og hvis de tænker på det, så får de en masse bøvl med deres omgivelser. Det kan jeg tydeligt se på nogle af de kvinder jeg har gående her, som på en eller anden måde laver et karriereforløb - de får nok lidt mere høvl end mænd gør. Vi har ihvertfald ikke lov til at lave så mange fejl."

Desuden tror BB, at en lang række kvinder helst vil være fri for så meget besvær, og istedet ønsker at have deres liv i fred - og især være sammen med deres børn. Derudover mener hun, at den store offentlige fremtræden og diskussion med politikere kan skræmme mange fra at søge et rektorat. Og til slut nævner BB, at hun tror mange kvinder er mere interesserede i at undervise end i at administrere.

BB mener alligevel, at kvinder har nogle specielle kvalifikationer at bidrage med til lederfunktionen på et gymnasium. Disse kvalifikationer er vigtige at profilere i langt højere grad, end tilfældet har været. Af lederegenskaber nævner hun:

"Vi er nok, når det kommer til stykket, mere fikseret på personer - for de personer vi har at gøre med. Og mindre fikseret på systemer. Og det er så det der gør, at det kan være godt at være kvindelig rektor (...) Jeg er ikke i tvivl om at kvindelige ledere er bedre til at tackle problemer generelt. Vi interesserer os mere for personer - det er måske også derfor vi bruger meget tid på dem."

Som en sidste kvalifikation nævner BB, at kvinder er langt bedre til at tage nederlag, fordi de ikke er nær så hudløse som mænd.

Til slut i samtalen påpeger BB at det er meget vigtigt at elever nævnes i stillingsannoncerne, fordi det er det, der interesserer kvinder. Og stillingsannoncerne er vigtige, fordi det er der, den reelle udvælgelse sker.

BBs hovedpointer

- 100 pct. opbakning fra ægtefælle er nødvendig.
- BB havde ikke søgt, hvis hun havde små børn.

- Det pædagogisk/uddannelsesmæssige er det centrale.
- Et planlagt karriereforløb er nødvendigt.
- Kvinder prioriterer anderledes - er mere interesserede i at undervise end i at administrere.
- Stillingsopslagene skal udformes, så de tiltrækker flere kvindelige ansøgere.

5.3 Portræt af rektor CC

Alder:	48 år
Uddannelse:	cand. mag. i samfundsfag og matematik
Civilstand:	fraskilt, ingen børn.

CC er opvokset i et middelklasse miljø lidt uden for København. Hendes far var bankuddannet og moderen var hjemmearbejdende. Der er ingen i hendes nærmeste familie, som har været akademikere, men hun fandt det alligevel naturligt at starte i gymnasiet, idet hun var glad for at gå i skole. Hun siger, at hun overvejede mange studier, f.eks. akademiingeniør eller historiker.

Hun var glad for at gå i gymnasiet, til trods for at hun der oplevede en barsk social rekruttering. I hendes klasse var der kun 14 ud af 24, som bestod studentereksamen.

Da CC var blevet student i 1964, begyndte hun at læse matematik og fysik ved Københavns Universitet - dette valg skyldtes i høj grad, at hun havde haft en fremragende fysik-lærer i gymnasiet. Men det viste sig hurtigt, at hun hellere ville studere noget andet. I 1965 starter samfundsfag ved Københavns Universitet og efter overvejelser om nationaløkonomi endte det med at hun skiftede til samfundsfag, og valgte matematik som bifag.

CC syntes, at det var spændende og udfordrende at begynde på det nystartede studium, idet *"der jo var meget pioner i at være de første på et nyt fag"*.

Da CC var færdiguddannet cand. mag. i samfundsfag og matematik i 1972, søgte hun stilling med det samme. Der var på dette tidspunkt stor mangel på hovedfagskandidater i samfundsfag.

Hun havde i studietiden undervist sproglige samfundsfagsstuderende og lærere på teknisk skole i matematik, så hun var ikke uden kendskab til undervisning, da hun fik sin første gymnasielærerstilling.

Hun var glad for at begynde som gymnasielærer, men stødte på nogle besværligheder i den første tid. Skolens andre lærere skulle først

vænne sig til, at der nu blev udbudt dette nye fag i gymnasiet. Hun kan huske, at

"jeg måtte rejse mig på et lærerrådsmøde det første efterår og læse højt af bekendtgørelsen for at fortælle, at jeg var nødt til at trykke nogle ting for at kunne undervise. Jeg havde fået at vide, at jeg brugte for meget papir."

Men problemerne gik hurtigt over. Og CCs karriere tog hurtigt fart. Allerede det andet år hun var ansat som gymnasielærer, blev hvervet som administrativ inspektør ledigt. Hun valgte at søge det, og fik det. Hun mener, at det at starte med et nyt fag, og arbejde sammen med andre, som er interesserede i at få en skole til at fungere, har haft stor betydning for hendes karriere. Det samme har hendes medvirken som underviser på midtvejs- og efteruddannelseskurser haft. Det helt store brud af betydning sker i 1979, hvor hun bliver ansat som undervisningsinspektør i Undervisningsministeriet. En stilling som undervisningsinspektør var en af de traditionelle karriereveje til et rektorat på en statsskole. CC fortæller at hendes karrierevej var et *"rimeligt bevidst valg"*.

"Jeg har spurgt dem der har været omkring mig, og de har syntes, at det så meget bevidst ud. I begyndelsen - de første 5 år hvor jeg var inspektør - havde jeg det utroligt godt. Den slags arbejde viste sig at passe mig godt. Jeg kunne lide det, og jeg havde det dejligt på skolen med kollegerne. Så jeg fandt ud af, at det kunne jeg godt. Jeg ved at jeg har spurgt fagkonsulenten i matematik: "hvordan bliver man rektor?". Han fortalte hvordan det traditionelle karriereforløb typisk var. At gøre sig bemærket i faglige sammenhænge, at gøre sig bemærket som inspektør, som fagkonsulent, formand for faglige foreninger...alle de ting som betyder at man får

øje på dig i ministeriet. Så bevidst eller ubevidst - ja. Jeg har været meget heldig, fordi jeg så har fået mulighed for at prøve nogle af de job."

CC har været bevidst om nødvendigheden af at gøre sig bemærket for at blive rektor. Således søgte hun i en ung alder en rektorstilling, for at få sit navn ind og ligge i ministeriet, således at mulighederne for at få et rektorat på et senere tidspunkt var større.

En af grundene til, at CC gerne ville være rektor, var, at hun hele tiden har haft lyst til at prøve noget nyt. Hun mener, at det er en gave at få lov til at prøve nogle forskellige ting. Hun valgte at søge et rektorat igen som 39-årig. En anden grund til at hun søgte var, at statsskolerne skulle til at overgå til amterne, og det godt kunne blive svært at få et rektorat, hvis man ikke søgte, mens det stadig var ministre, der udnævnte.

CC opfatter rektorembetet som et meget bredtformuleret hverv. Hun mener, at noget af det vigtigste er samtalen med de mennesker, der er på skolen. Hun vægter så vidt muligt det administrative og pædagogiske arbejde ens. Men hun føler, at hun har for lidt hjælp. Det er ikke mindst det administrative arbejde, der har været stigende i hendes periode som rektor. Som medlem af Rektorforeningens bestyrelse var hun med til at foreslå en ny struktur for ledelsen af gymnasierne.

"Vi skitserede en ledelse med at antal pædagogiske inspektorer, kald dem hvad du vil, som skulle have en reduktion, der svarede til de administrative inspektors reduktion. (...) Lærerne var generelt imod det. Man var f.eks. imod, at det var mig der udpegede personerne."

Det står helt klart for CC, at hun gerne ser ledelsesstrukturen ændret.

"Jeg mener at den nuværende situation er uholdbar. Vi arbejder utroligt mange timer, fordi vi ikke har til-

strækkeligt med hjælp til at tage sig af de forskellige sager. Der er rigtigt mange arbejdsopgaver, der ligger hos os nu, som vi ikke behøvede at tage os af for år tilbage."

CC mener at det store arbejdspress, som hun føler som rektor, kan afskrække nogle kvinder fra at søge et rektorat. Hun føler i det hele taget, at arbejdet er blevet mere utaknemmeligt, og at det er blevet et langt mere bisset arbejde, end da hun startede i 1985.

Af andre grunde til, at der kan konstateres så få kvindelige rektorer, nævner hun, at det har været et spørgsmål, om man har turdet eller ville udnævne dem. Hun giver et eksempel, som hun har oplevet, mens hun var undervisningsinspektør:

"Der var en skole, hvor der havde været en kvindelig rektor. Direktøren sagde i en sluttet kreds: "Det gik ikke så godt, så nu må man nok hellere ansætte en mand." - Hvem ville have sagt det om en mand? (...) Han sagde det af et ærligt hjerte, som en meget stor del af den mandlige befolkning ville sige det. Det er en holdning, der er helt grundlæggende."

CC mener, at de der ansætter, har været tilbøjelige til at ansætte dem, man kender - mændene. Og hvis man så endeligt ansætter en kvinde, så kan hun ikke tillade sig at lave nær så mange dumheder, som en mand kan.

Hun mener, at dette er ved at ændre sig. Efterhånden som der kommer flere kvindelige rektorer, så er der en chance for at den onde cirkel bliver brudt.

Inden vores samtale afsluttedes pointerede hun, at stillingsbeskrivelsen nok var det vigtigste. Rektorstillingen er et meget ansvarsfuldt og

tidsrøvende arbejde, og det ved lærerne. Hun har før opfordret kvindelige kolleger til at søge et rektorat og fået svaret:

"Der gider jeg simpelthen ikke. (...) Jeg kunne ikke drømme om at spille min tid og min tilværelse med det."

CCs hovedpointer

- Det er vigtigt at gøre sig bemærket for at blive rektor.
- Det administrative arbejde er for stort. Dette og det store arbejdspress kan skræmme kvinder fra at søge. Derfor skal ledelsesstrukturen ændres.
- Ansættelsesmyndighederne kan være en barriere, fordi de ikke har turdet eller villet ansætte kvindelige rektorer. De har været tilbøjelige til at ansætte mænd - det de kender.
- Stillingsbeskrivelsen er vigtig for at få flere ansøgere.

5.4 Portræt af rektor DD

Alder: 50 år
Uddannelse: cand. mag. i fransk og spansk
Civilstand: Gift, 4 børn.
Ægtefælles udd: Akademiker.

DD er opvokset i en stor provinsby. Hendes far var læge, og om hendes moder fortæller hun "*en mor der iøvrigt ikke lavede noget*". Familien havde 2 unge piger og en vaskekone i huset. DDs far havde ambitioner på datterens vegne. Han mente, at hendes evner skulle udnyttes, og hun mener selv, at der har været et skub fra faderen. DD gik på privatskole og fortsatte derefter på Katedralskolen, som var det sted hvor bl.a. det højere borgerskab sendte sine børn hen.

Der var ingen diskussion om, hvorvidt DD skulle i gymnasiet, det var noget man bare skulle. Hun fortæller at hendes far, morfar og oldemor alle var akademikere, og derfor var der ingen, der satte spørgsmålstegn ved, om hun skulle i gymnasiet.

DD syntes ikke, at det var specielt rart at starte i gymnasiet. Hun fortæller, at det var et kulturchok, idet hun "gik direkte fra PUK-bøger til Johs. V. Jensen", og det var først i 3.g, hun begyndte at gøre noget ved studierne. Hun havde da heller ingen klar fornemmelse af, hvad hun skulle bruge sin studentereksamen til. Men hun var klar over, at hun skulle have en uddannelse, men ikke nødvendigvis en akademisk. DD var tiltrukket af at undervise. Det havde hun prøvet i 3. g, fordi der havde hun haft lektiehjælp for nogle elever i latin. Men da hun havde bestået studentereksamenen, besluttede hun sig til at rejse et år til Frankrig, hvor hun læste et år i gymnasiet - og der blev hun god til fransk-sproget. Det havde stor betydning for hendes fremtidige valg.

"Jeg tænkte at jeg kunne læse fransk på universitetet, fordi så var jeg pludselig god. Det var egentligt det der

gav skubbet - at jeg faktisk var god til det. Hvor jeg altid har syntes, at jeg ikke var specielt god til nogen fag."

Så da DD kom tilbage til Danmark, startede hun med at studere fransk på universitetet, og derefter fortsatte hun med læse spansk som bifag. Spansk var på det tidspunkt et helt nyt studie. Der var fem studerende på studiet. Det betød at de studerende var meget involveret i organiseringen af studiet. Desuden blev DD i den periode gift, som 19-årig, og som 22-årig fik hun sit første barn - så der var meget at se til. DD blev alligevel hurtigt færdig med sin kandidateksamen, i en alder af 25 år, og fik stilling med det samme på et studenterkursus ved Århus Akademi. I denne stilling fik hun sin første organisatoriske erfaring, da hun der fik indført spansk som fag.

"Og der kan du så sige, at der kommer noget organisatorisk ind, fordi der gør man noget benarbejde for at få noget op at stå. Og det fik jeg gjort. Og så har jeg været formand for spansklærerforeningen. Noget skulle der jo gøres for at få faget op at stå."

DD føler sig som en pioner på området, fordi der overhovedet ikke var noget på spanskområdet - det var noget, hun var med til at bygge op helt fra bunden. Desuden var hun meget glad for at undervise - "*det var rent fryd*".

Hun underviste på studenterkurset indtil 1984, hvor hun fik ansættelse som rektor.

DD har foretaget et traditionelt karriereforløb mod rektorposten. I 1978 blev hun studielektor og i 1980 ansat som fagkonsulent i fransk og spansk i Undervisningsministeriet.

Desuden var hun studievejleder på studenterkurset.

Grunden til, at hun gerne ville være fagkonsulent, var ikke et bevidst valg for senere derved lettere at kunne blive rektor. Derimod var det for at styrke spansk-faget.

"Mit hjerte lå helt i spansk, og helt med at det skulle indføres i gymnasiet. Så tænkte jeg at det var en måde at styrke faget på, og en måde at få det ind i gymnasiet på. (...) Desuden syntes jeg, at det var rart at kombinere noget undervisningsmæssigt med noget andet."

Efterhånden havde DD opbygget en bred platform, som gjorde hende velegnet til at bestride et rektorat. Men hun mener ikke, at hendes karriere har været et bevidst valg frem mod rektorposten, men hun har hele tiden søgt nye udfordringer - og derved opbygget en hensigtsmæssig kompetence.

Der blev i 1984 opslået et ledigt rektorat på et gymnasium, hvorom DD siger, at hvis hun nogensinde skulle være rektor, så skulle det være der. Hun kendte stedet fra sit arbejde som fagkonsulent, og syntes meget godt om skolen. Der var dog det problem, at hun på det tidspunkt havde 3 små børn.

"Og jeg tænkte, at om 10 år ville det nok være smartere, men sådan er livet jo ikke. Der er jo ingen, der siger at de gider at have mig om 10 år. Så det var med at springe til, og det passede ad helvede... altså ting passer jo aldrig. Man kan jo ikke planlægge det - og vente til børnene er af vejen - sådan er det ikke, vel! Det er der nu, og så gør jeg det."

Heldigvis havde DD en stor opbakning fra sin mand, og hun siger

"at hvis man ikke har en familie eller en husbond, og det gælder garanteret både for manden og for kvinden, der bakker op. Så tror jeg det er svært."

En af grundene til, at DD søgte rektorstillingen, var, at hun har en dyb interesse for at gøre det godt for unge på gymnasiet. Hun ville meget gerne være med til at skabe en levende og udviklende skole. Det kunne et rektorat være en platform til, fordi der i denne ligger en hvis magt til at forfølge sine interesser. Desuden fik hun en stor opbakning fra gymnasiet, idet de ringede til DD for at opfordre hende til at søge stillingen. Men inden hun var helt sikker, ville hun lige prøve det af. Derfor henvendte hun sig til en overordnet i gymnasiedirektoratet, og sagde, at hun havde tænkt sig at søge stillingen. Da hans første reaktion var, at det var en god idé, blev hun bestyrket i sin beslutning.

Hun kan huske fra ansættelsessituationen, at det var meget vigtigt for hende at lave en god performance. Hun skulle overbevise de siddende politikere om, at hun godt kunne styre og lede, og det mener hun, var årsag til, at de ansatte hende.

DD finder, at rektorhvervet er blevet lang sværere at bestride i løbet af den periode, hvor hun har været rektor. Hun føler, at der bliver opstillet to modsatrettede krav. For det første stilles der nogle ydre krav fra de offentlige myndigheder, om at hun skal være en leder - der styrer økonomien, personalet o.s.v. For det andet stilles der nogle interne krav fra skolens ansatte og eleverne, om at hun skal være "den store humanist", der giver rum til medbestemmelse og personalepleje i meget højere grad end tidligere. Disse modsatrettede krav er iflg. DD blevet sværere at honorere. Hun finder selv, at en af hendes største opgaver er at være inspirator - og holde engagementet oppe hos skolens ansatte.

Desuden mener hun, at ledelsesstrukturen kunne udformes bedre på en anden måde.

"Det kunne virkeligt hjælpe, hvis rektorfunktionen blev en del af en ledelsesfunktion. Og at det blev synligt, at det er det. Det er iorden, at der er en der har ansvaret,

men det skal være muligt at strukturere det som et team."

DD har aldrig følt nogle barrierer stå i vejen for hende på vejen mod rektorstillingen. Og hun finder det meget svært at give entydige forklaringer på, hvorfor der kun er få kvindelige rektorer i gymnasieskolen idag. Hun nævner, at en af grundene kan være, at der ikke har været nogle billeder af identificere sig med som kvinde, idet næsten alle rektorerne har været mænd. Desuden forekommer stillingen meget belastende og altomfattende, og kan derfor være meget lidt attraktiv. Ligesom hun fornemmer, at GL tidligere har haft en negativ indstilling til rektorer.

DD tror alligevel, at man vil se mange flere kvindelige rektorer i løbet af 10 år, fordi rekrutteringsgrundlaget er blevet anderledes, og kvinderne er blevet mere bevidste nu, end de var, da hun søgte sin stilling. Og så tror hun, at kvinder har nogle kvalifikationer, som kan hjælpe dem i rektorstillingen.

"En større villighed til uddelegering, og så tror jeg, at der er større omsorg og nærvær hos kvinder, som jeg tror kvinder kvalitativt kan give. Og som kan være en positiv ting. Og så tror jeg også at kvinder er gode til at organisere. det plejer man at tillægge mænd, men kvinder er skrappe til at organisere. (...) Iøvrigt skal man være varsom med at fokusere for meget på specielt mandlige og specielt kvindelige egenskaber."

Inden vi afsluttede vores samtale, nævnte DD, at en ansættelsesordning med en god aftrædelsesordning, hvilket der reelt ikke er mulighed for idag, nok ville tiltrække flere, ikke bare kvinder, men også mænd. Det skal gøres naturligt, at man kan træde af, hvis man

finder ud af, at rektorstillingen ikke er noget for en, eller hvis man efter en årrække får lyst til andet.

DDs hovedpointer

- DD har aldrig følt nogle barrierer i vejen mod et rektorat.
- Børn og et rektorat kan være svære at kombinere med mindre der er fuld opbakning fra ægtefællen.
- Ansættelsesmyndighederne kan være en barriere. De har interesse i en person med administrativ styring og ledelseserfaring.
- Der har været for få kvindelige rektorer at identificere sig med.
- Rektorstillingen er belastende og altomfattende - og kan dermed virke meget lidt attraktiv. Derfor skal ledelsesstrukturen ændres.
- DD mener at der skal laves en aftrædelsesordning, således at det bliver naturligt at træde af som rektor.

5.5 Portræt af rektor EE

Alder:	50 år
Uddannelse:	cand. mag. i engelsk og latin
Civilstand:	Gift, 2 børn.
Ægtefælles udd;	Akademiker

EE er opvokset i et ikke-akademisk miljø i Nordsjælland. Hendes familie er præget meget af den grundtvigianske højskole. Dermed var det noget helt selvfølgeligt, at børnene skulle have en uddannelse. Hendes far, der var proprietær, var en klar ledertype og en meget markant personlighed. Begge EEs forældre var desuden engagerede i politisk arbejde. Hendes mor som mangeårigt medlem af sognerådet og faderen som aktivt medlem i den lokale Venstre vælgerforening. EE føler, at hendes første brud med miljøet fandt sted, da hun som 12-årig kom i mellemskolen på Frederiksborg Statsskole i Hillerød. Hun var den eneste fra klassen der kom dertil, hvorimod de andre kom til den nærmere beliggende realskole i Frederikssund. Miljøet og lærerne syntes, at hun skulle til Hillerød, fordi hun var en dygtig elev, og skulle derfor læse videre. Efter mellemskoleeksamen fortsatte hun i gymnasiet. Det var hun meget glad for. Hun fortæller, at det var utroligt spændende, og hun havde nogle lærere, som prægede hende meget, og som stimulerede hende intellektuelt. I fritiden var hun spejder og spillede håndbold. På den måde holdt hun kontakten til de gamle klassekammerater. I spejderbevægelsen blev hun hurtigt patruljefører og tropsfører.

Da EE var blevet student i 1962, flyttede hun straks til København, og begyndte der at studere på universitetet. Der studerede hun engelsk og latin de næste 8 år. Hun fortæller, at hun var en meget gennemsnitlig student, og at det akademiske miljø var fremmed for hende. Hun blev også klar over, at hun ikke var forskertypen, men istedet havde evner til at formidle. Da hun afsluttede sin cand. mag. uddannelse efter at have skrevet specialet på Londons Universitet, søgte hun straks ud i

gymnasieskolen. Hun blev ansat med det samme på et nystartet gymnasium, hvor der kun var 5 fastansatte det første år.

EE var meget glad for at undervise, og hun følte, at hun havde en god kontakt til eleverne. Der skete meget i de første år af ansættelsen, som betød meget for EE. Hun fortæller:

"For mig var det hårdt på den måde at det tvang mig ind i nogle overvejelser af alle mulige slags - politiske, pædagogiske, personlige alle mulige slags, som var hårde, men som var afklarende. Som også var hårde fordi jeg følte mig omklamret, altså der var nogle som ville fortælle mig hvad jeg skulle mene. Og der sker altså noget inde i mig når der er nogen som fortæller mig hvad jeg skal mene, så reagerer jeg på "maveniveauet" og det betød jo så at jeg måtte baske mig ud af det og komme til at stå på (...) min egen platform, men med mig selv i behold og med omgivelsernes respekt. Det er lissom et mønster i min tilværelse på en eller anden led, da stod jeg og fandt min plads - ikke i modsætning eller nødvendigvis i en dårlig konflikt med mine omgivelser, men mere dialektisk.. men der stod jeg alene...der stod jeg så. Jeg opfatter det ikke som et problem, men jeg kan bare i et tilbageblik se at det var det der skete. Så hører det med til historien også at en meget vigtig del af min egen udvikling, det var at jeg blev studievejleder. Og gennem det arbejde .. for det første gav det den meget tætte kontakt til eleverne på en anden led som jeg holdt utroligt meget af og det gav mig kontakt til byen og det gav mig en bred kontaktflade på skolen og en vis position, fordi jeg faktisk var rimelig god til det der - jeg fik sgu elever igennem og jeg fik nogle ting på dagsordenen på skolen til gavn for elever og forældre. Og det gav mig reelt en mellemliderposition, selvom den var uformel. Jeg havde mange kontakter og jeg havde meget tæt samarbejde med min rektor og havde vel på

en eller anden måde en rådgivende funktion ift. ham. Og han er et menneske som jeg holder meget af. (...) Desuden var jeg i en periode ligeledes lærerrådsformand."

Desuden skete der det i den periode af EEs liv, at hun fik børn, og dermed skulle have barselsorlov allerede i hendes første ansættelsesår. Da hun kom tilbage til stillingen på gymnasiet, kunne hun mærke, at de mandlige kolleger havde fået sig placeret, mens de kvindelige kolleger havde fået børn. Hun kan huske nogle episoder fra lærerråds-møder:

"at når jeg foreslog et eller andet, så var der aldrig en kæft, der hørte det og så ti minutter efter var der en mand der foreslog præcis det samme, og så blev det så hans forslag. I lang tid sagde jeg så, jamen herregud, det er jo sagen ikke, men på et eller andet tidspunkt, så siger man NEJ, så er det slut, og så begynder man at sige, at det er altså MIG, der sagde det."

Ved siden af gymnasiearbejdet, var EE blevet talsmand for en gruppe forældre, som ønskede deres børn ind i en privat børnehave, som ikke havde driftsoverenskomst med kommunen, og dermed var det alt for dyrt at placere børnene der. Derfor ville gruppen forsøge at få kommunen til at lave en overenskomst med børnehaven. EE forhandlede med kommunen i en 1½-årsperiode, hvorefter børnehaven blev godkendt, og hun fortæller, at det var en meget stor personlig sejr for hende. Denne sejr og de ovenfor nævnte oplevelser på gymnasiet gjorde, at EE bestemte sig for at blive aktiv i kvindebevægelsen.

Dette var et vigtigt brud i EEs liv.

Hun kom ind i en lokalkreds af Dansk Kvindesamfund, og blev efter nogle år inddraget i det kønspolitiske arbejde på landsplan for til sidst af blive landsforkvinde for Dansk Kvindesamfund. Dette lederhverv

lærte hun meget af. EE kom ind i en lang række rådgivende udvalg både lokalt og på landsplan, og fik derigennem en politisk, organisatorisk og administrativ erfaring.

EE har aldrig haft et planlagt karrierforløb, men har hele tiden søgt nye udfordringer. Hun fortæller, at hun skulle holde et foredrag for potentielle kvindelige ledere, som tvang hende til at tænke over, hvorvidt der kunne opstilles et bestemt mønster i hendes tilværelse, og hun kom frem til at...

"jeg altid har gået efter opgaverne. Jeg har altid gået efter en spændende opgave og det at være med til at beslutte. Jeg har ikke gået efter at skulle bestemme, men efter at det her kunne være sjovt (...) Og ved at gå efter de sjove opgaver har jeg erhvervet mig kvalifikationer - kan jeg nu se i et tilbageblik, men jeg har aldrig gået efter dem. Jeg har bare syntes, at det var smadder-skægt."

Det var også en af grundene til, at EE besluttede at søge en rektorstilling. Hun mener selv, at på det tidspunkt, hvor det for alvor blev aktuelt at overveje, hvad det næste skulle være, stod valget mellem enten at blive rektor eller politiker. Men efter lange overvejelser, og efter en kraftig opbakning fra EEs tidligere rektor, som fandt det helt naturligt, at hun søgte en rektorstilling, så faldt valget på rektorposten. Det bør nævnes, at EE ikke selv havde overvejet denne mulighed, før hendes tidligere rektor gav hende idéen. På dette tidlige tidspunkt afviste hun den totalt, indtil den så dukkede op som en reel valgmulighed mange år senere. På dette tidspunkt fandt hun, at stillingen kunne være med til at kombinere hendes interesse for unge mennesker og så det politiske.

"...med den nye rektorrolle, da får jeg kombinationen af, at jeg har med unge mennesker at gøre, jeg har med

personaleledelse at gøre og jeg har med politik at gøre, fordi det er blevet en politisk funktion også. Og så har jeg konkret indflydelse på noget, der ligger mig på sinde. Og min feministiske baggrund kunne jeg nu omsætte i noget andet ved at være en meget konkret model for de unge, som de så kan kassere eller også tage."

Desuden havde familien en stor indflydelse på valget. EE fortæller, at den bakkede hende helt op, og at hun og hendes mand altid har bestræbt sig på ikke at stå i vejen for hinandens karrierer. Hun ville aldrig have søgt stillingen, eller blevet forkvinde for Dansk Kvinde-samfund, uden at hendes mand havde syntes, at det var i orden.

EE betoner også betydningen af stillingsbeskrivelsen, som var forskellig fra, hvad der var sædvane. Man efterspurgte nemlig ikke administrative kvalifikationer, men istedet en form for idébaseret ledelse. Dette tiltalte EE meget, idet hun kunne se fra sit organisationsarbejde, at hun var god til inspirere folk, og få sat ting på dagsordenen, hvorimod det rent administrative ikke interesserede hende i særlig udstrækning. Hun søgte rektoratet, og fik det til hendes store forundring.

EE føler, at hun skal kunne mere som kvindelig rektor, end hvis hun havde været mand.

"Jeg skal ikke komme med noget som er halvfordøjet, og det kan mænd altså nemmere. Hvis jeg kommer med noget som er gennemtænkt på et stykke papir, som jeg altså har brugt mere tid på, så kan jeg få det igennem. Gør jeg det ikke, får jeg ikke den samme ordlyd som mænd. Det mener jeg helt klart."

Desuden kan det undre hende, at hun til tider føler, at "lillepigens" indeni i hende stikker hovedet frem og spørger: "Er jeg nu god nok? Er jeg dygtig nok?". Det undrer hende meget, da hun stort set aldrig

har stødt på nogle barrierer, som hun ikke har kunnet forcere, og har haft mange succeser på sin vej. Men hun mener, at det må have noget med hendes primære socialisation at gøre.

I rektorrollen lægger hun klart vægten på det pædagogiske/uddannelsesmæssige. Der er en klar sammenhæng mellem pædagogik og administration. En bestemt administrativ procedure har pædagogiske konsekvenser og omvendt. Spørgsmålet er, hvor udgangspunktet skal være. Hun mener selv, at hun er heldig ved at have en meget dygtig administration, som tager sig af de ting, som hun selv ikke er så god til.

EE mener, at én grund blandt flere til, at der er så få kvindelige rektorer, er, at den ansættende myndighed d.v.s. primært amterne har lagt meget vægt på, at ansøgerne skal have solide administrative erfaringer.

"Der er jo dels det, at det traditionelt har været en administrativ post og at kvinder ikke har ønsket at kvalificere sig gennem det administrative arbejde - gennem inspektorarbejdet. De har kvalificeret sig gennem det pædagogiske og studievejledningen. Og studievejledningen var i en årrække ikke en kvalifikation set i amternes øjne, fordi det var alt det der pussenusse, men det er ved at ændre sig."

Desuden mener EE, at kvindekulturen er meget præget af fællesskab. Dette mener hun, at man tydeligt kan se i socialiseringen af h.h.v. drenge og piger. Det er karakteristisk, at drenge skiller sig ud, mens piger søger sammen. Men det er iflg. EE vanskeligt at etablere et fællesskab, når man er leder af en gymnasieskole. Denne fællesskabsfølelse havde hun også fra sit arbejde i Dansk Kvindesamfund, og derfor var det markant skridt for EE at træde over i en mandsdomineret kultur, som rektor på et gymnasium.

Hun tror også, at mange kvinder er bange for at blive ramt på deres kvindelighed ved at være rektorer. Hun har følt, at man hurtigt bliver beskyldt for at være en "skrap madamme", når man er kvindelig leder, og at man derfor også direkte eller indirekte bliver beskyldt for at være ukvindelig. Og det er slemt.

Hun mener trods alt, at det er muligt at gøre noget for, at flere kvinder får lyst til at blive rektorer. For det første finder EE den nuværende ledelsesstruktur uheldig. Hun kan istedet forestille sig en form for teamledelse, hvor der er reel mulighed for at uddelegere ansvar. Dette ville kunne aflaste rektor og samtidigt skabe nogle rammer, hvor der ville være muligt at tale fortroligt om de daglige problemer. Dette har især kvinder et stort behov for. Denne ledelsesform er på vej, og EE mener, at den vil gøre rektorater mere attraktive for kvinder.

Desuden mener EE, at der bruges positiv særbehandling til fordel for kvinder. Når der er tale om lige eller ligeværdige kvalifikationer bør en kvinde foretrækkes. Hendes argument er at...

"mænd har fået positiv særbehandling i århundreder, og du kan ikke gøre to grupper der er ulige, dem kan du ikke gøre ens ved at behandle dem ens. Du er nødt til at behandle dem uens."

Den primære socialisation er ligeledes stærk ifølge EE. De kvinder der søger rektorater nu er opvokset i slutningen af 50erne og begyndelsen af 60erne, og der var der en klar forskel på, hvordan kønnet blev konstitueret - altså hvordan drenge og piger blev opdraget. Om dette fortæller EE:

"Den bagage ligger tungt hos de kvinder der søger rektorater nu. Da min far havde besøg, og jeg var syg efter at høre hvad de snakkede om, så sagde min mor, at jeg skulle sørge for at gøre mig usynlig. "Sørg for at

de ikke lægger mærke til dig, så kan du blive siddende."

Men denne socialisering er under stadig forandring, og derfor tror og håber EE også på, at der er forandringer på vej, også hvad angår antallet af kvindelige rektorer. Hun mener, at det har en stor betydning, at modellerne er ved at komme. Pigerne idag har haft en udearbejdende mor, og nogle har set kvindelige rektorer på deres gymnasier. Desuden er EE glad for at ligestilling er blevet et prioriteret politisk område, hvor der udarbejdes handlingsplaner for ligestilling o.s.v. Derfor er der lys forude...

"Men det tager tid. Men nydefinition, snakken om det, hvis de som er i møllen faktisk kan fortælle at der er sjovt. Eksemplets magt er stor, men det er farligt, hvis vi tror, at resultaterne bare kommer af sig selv."

EEs hovedpointer

- Opfordring fra andre i gymnasimiljøet er vigtig for at bryde barriererne.
- Det pædagogisk/uddannelsesmæssige er det centrale.
- Rektorstillingen er placeret i en mandsdomineret kultur. Man kan let blive ramt på sin kvindelighed som kvindelig rektor.
- Nuværende ledelsesstruktur er uheldig, da der ikke er mulighed for at uddelegere ansvar - og dermed bliver rektorstillingen for arbejdskrævende.
- Den primære socialisation har en stor betydning for kvinders og mænds valg af karrierevej.

- EE foreslår positiv særbehandling af kvinder ved ansættelse af rektorater.

5.6 Portræt af lærer FF

Alder:	48 år.
Uddannelse:	cand. mag. i fransk og spansk.
Civilstand:	Gift, ingen børn.
Ægtefælles udd:	Akademiker

FF er opvokset i en handelsfamilie lidt udenfor København. Hun var den første i hendes familie, som tog en studentereksamen. Det var ved et rent tilfælde, at FF kom på gymnasiet. Det var ikke noget som familien talte om, men istedet pressede en af FFs folkeskolelærere på, og fik hende til at tage undervisning i latin i folkeskolen, fordi som han sagde: "Du skal på gymnasiet!". Dermed kom hun på gymnasiet, og var temmelig glad for det, men hun vidste ikke rigtigt, hvad hun skulle bruge sin studentereksamen til. Men hun begyndte at studere fransk og spansk på universitetet. Spansk var et meget nyt fag, og FF var en af pionererne, som var med til at få det indført som undervisningsfag i gymnasieskolen. FF søgte ud i gymnasieskolen, efter at hun havde afsluttet sin kandidateksamen, og selvom hun var utroligt nervøs i starten, så gik det godt, og hun blev hurtigt glad for at undervise.

Efter et stykke tid på gymnasiet blev FF lærerrådsforkvinde, og så blev administrativ inspektorposten ledig. Den søgte hun, fordi hun godt kunne tænke sig at have noget andet ved siden af lærerstillingen, og FF fik stillingen. Dermed var der optegnet et traditionelt karriereforløb, som ville kunne ende med en rektorstilling. Men det var ikke derfor, at FF søgte inspektorstillingen. Hun havde lyst til det administrative arbejde, og havde tid, fordi hun ikke havde børn. Om dette siger hun:

"Jeg tror ikke på at man kan med børn. Det er et heste-arbejde, det kunne aldrig få det til at passe med at

skulle hente børnene i børnehaven. Det er uforeneligt. Så skal man ihvertfald have en hjemmegående."

FF valgte efter nogle år som administrativ inspektør at søge stilling som rektor på det gymnasium, hvorpå hun var ansat som inspektør. Det, der tiltalte hende ved rektorposten, var, at hun dermed ville få lidt mere indflydelse. Men hun havde også en del betænkeligheder ved at søge stillingen, fordi hun havde svært ved at forestille sig som leder overfor hendes lærerkolleger. Så da hun blev indkaldt til samtale hos ansættelsesudvalget, fortrød hun, og valgte at springe fra.

"Min egentlige begrundelse for ikke at tage jobbet var, at jeg ikke kunne se mig selv stå der og skælde ud på mine medkolleger - det tror jeg ikke, at jeg kunne klare."

Siden er FF glad for, at hun ikke valgte at blive rektor. Hun synes at rektorhvervet er blevet alt for stort og uoverskueligt. Hun siger om hendes opfattelse af rektorrollen idag:

"De næste vi skal til at klare nu, og som er en håbløs opgave, det er jo ikke bare at styre budgettet, men det er også at styre lønbudgettet. (...) Og du skal ikke fortælle mig, at fordi man er matematik/fysik-lærer, så kan man sådan noget - eller fordi man har fransk og spansk. Nej. Så det skal jeg ikke ud i nu. Jeg mener, at det er en helt håbløs post nu. (...) Der er simpelthen for meget administration og for lidt ud i pædagogikken, og for lidt mulighed til at have hånd i hanke med lærerkollegiet - det har man slet ikke tid til."

FF mener, at en rektors opgave burde være at være inspirator på gymnasiet.

Desuden mener FF, at det er svært at delegere arbejdsopgaver ud som rektor, fordi hun ikke samtidigt kan uddelegere ansvaret. Dette betyder, at hun hele tiden alligevel skal være fuldt orienteret om de sager, som er uddelegeret. Derfor er FF meget glad for, at hun ikke blev rektor - og vil aldrig søge en rektorstilling igen.

Inden vi afsluttede samtalen ville FF have følgende udtalelse med:

*"Jeg vil fraråde enhver at søge en rektorpost - simpelt-
hen. Og jeg fatter ikke, at der er nogen der gider. Det
er rektorstillingen, der er noget galt med."*

FFs hovedpointer

- Rektorhvervet er for belastende og uoverskueligt. Det indeholder for meget administration og for lidt pædagogik.
- Hun fraråder alle fra at søge et rektorat i dets nuværende form.

6. Analyseafsnit - respondenternes årsagsforklaringer på projektets problemstilling

I dette afsnit vil jeg fremstille mine respondenters årsagsforklaringer på, hvorfor er der ikke flere kvindelige rektorer?

Det teoretiske fundament, hvori der er opstillet mulige årsagsforklaringer, vil i dette afsnit strukturere det empiriske materiale.

Da mit metodiske udgangspunkt er hypotese-genererende og ikke hypotese-testende, vil denne kombination mellem det teoretiske fundament og de kvalitativt indsamlede empiriske data kunne fremstille mulige årsagsforklaringer på fænomenet.

Det er vigtigt at fastholde, jvf. metodeafsnittet, at der ikke er tale om frembringelse af sand viden, men istedet frembringelse af mulige årsagsforklaringer, som kan efterprøves og undersøges i efterfølgende undersøgelser.

I det teoretiske fundament opstilles følgende årsagsforklaringer:

- 1) Kvinderne søger ikke rektorater.
- 2) Familieforhold mindsker interessen for at besætte rektorater. Herunder ægtefælle og børns betydning.
- 3) Kvindelige ansøgere bliver sorteret fra af de ansættende myndigheder.
- 4) Organisationsstrukturen og -kulturen sætter barrierer for kvinder.

Disse fire temaer vil blive behandlet i den følgende analyse. Disse fire temaer vil blive suppleret med respondenternes yderligere mulige årsagsforklaringer.

Desuden vil jeg præsentere respondenternes løsningsforslag.

Rundspørgeundersøgelsen på gymnasierne vil blive behandlet i sidste del af analyseafsnittet. Dette vil foregå, som en kort gennemgang af hovedpointerne i de tilbagesendte svar.

6.1 Kvinder søger ikke rektoraterne

En åbenlys grund til at der ikke ansættes flere kvindelige rektorer, end tilfældet er, kan være at andelen af kvindelige ansøgere er langt mindre end andelen af mandlige ansøgere. Det har desværre ikke været muligt at få undersøgt, idet der ikke er tilgængelige tal på dette. Meget taler dog for, at kvindeandelen er langt mindre end den mandlige. Repræsentanten for den amtslige ansættelsesmyndighed fortæller da også, at han mener at andelen ligger i størrelsesordenen mellem 10 og 20 pct., hvilket betyder at der er færre kvindelige end mandlige ansøgere, men andelen er alligevel af en sådan størrelse, at der sandsynligvis altid vil være kvalificerede kvindelige ansøgere i mellem ansøgerne til rektorater.

Jeg kan ikke afvise, at en af årsagerne til at der ikke er flere kvindelige rektorer, kan være begrundet i, at andelen af kvindelige ansøgere er meget mindre end den mandlige andel. Derfor må der i en efterfølgende undersøgelse kortlægges, hvor stor den kvindelige ansøgerandel er.

6.2 Familieforhold mindsker interessen for at besætte rektorater. Herunder ægtefælle og børns betydning

Alvesson og Billing(1989) mener, at samspillet mellem karriere og familieforhold (og børn) kan have en tendens til, at kvinders interesse for at satse på en lederkarriere mindskes. Dette kan heller ikke udelukkes at have en indflydelse, når kvinder skal vælge. Flere af de interviewede kvindelige rektorer betoner vigtigheden af en 100 pct. opbakning fra hjemmet - fra ægtefællen. Alle de adspurgte rektorer, som er gifte, er samlevende med ægtefæller, som ligeledes har en akademisk uddannelse. Det kan være af stor betydning for de kvindelige ledere, at de har en mand som kan forstå deres situation, og som befinder sig på samme intellektuelle niveau som disse. Ihvertfald synes det meget vigtigt for de kvindelige rektorer, at have en klar opbakning fra ægtefællen.

Tre af de adspurgte rektorer har børn, og har dermed også haft små børn, mens de har udformet deres karriereforløb. Ingen finder, at det har været nogen hindring for dem. Istedet er der flere af respondenterne, som mener børn kan være en hindring for nogle. F.eks. siger AA, at hun har svært ved at forestille sig at det er muligt at have børn, hvis man har en ægtefælle, som har et traditionelt 8 til 4 arbejde.

De kvindelige rektorer, som har børn, har haft en familie, hvori det har været muligt at finde løsninger på pasningsproblematikken, og derved har det ikke været noget problem.

BB havde derimod ikke søgt et rektorat, hvis hun havde haft små børn. Hun mener ikke at en rektorstilling åbner mulighed for det, fordi den er alt for tidsrøvende.

De tre kvindelige rektorer viser, at det er muligt, at kombinere et rektorat og børn, men det kan ikke udelukkes, at børn også kan være en faktor, der spiller ind, når kvinder skal vælge.

6.3 Kvindelige ansøgere bliver sorteret fra af de ansættende myndigheder

Der er ingen af de kvindelige rektorer, som føler, at de er blevet dårligt behandlet i ansættelssituationer, men CC mener, at det er et spørgsmål om, hvorvidt amterne har turdet eller villet udnævne kvinder til rektorposterne. Hun føler, at amterne har været tilbøjelige til at tage det sikre - det man kender - og derfor er valget tit faldet på en mandlig ansøger. DD har en lignende oplevelse af ansættelsessituationen. For hende var det vigtigt at lave en god performance, fordi hun skulle overbevise politikerne om at hun var god til at styre og lede. Mens hun forsøgte ikke at lægge så meget vægt på den pædagogiske udvikling. Derfor er det meget vigtigt at være opmærksom på, hvordan amterne stiller sig overfor kvindelige ansøgere, da det er dem som ansætter.

Det er forskelligt fra amt til amt, hvordan ansættelsesprocedurerne er. Det amt, hvorfra den repræsentant for en ansættelsesinstans kommer, som jeg har interviewet, synes der ikke at være de store barrierer at ane for kvindelige ansøgere.¹⁷

Repræsentanten er direktør i amtet, og er dermed ansvarlig for rektoransættelserne. Han har den fulde kompetence til at indstille en ansøger til ansættelse af amtsrådet. Det vil sige, at hans personlige holdning har ulige stor indflydelse på valget af rektor. Repræsentanten rådfører sig med relevante parter både før og under ansættelsesprocessen. De relevante parter er Undervisningsministeriet, amtets øvrige rektorer, den amtslige afdeling, som er ansvarlig for gymnasiedriften og repræsentanter for de ansatte på gymnasiet. Det er skolen selv, som udpeger repræsentanterne. Han finder det yderst betydningsfuldt at

¹⁷ Oplysningerne bygger på et interview med en repræsentant for en amtslig ansættelsesmyndighed. Interviewet er fortroligt og dermed ikke tilgængeligt.

skabe sig et billede af gymnasiet, for derved bedre at kunne vurdere, hvem der ville passe ind som rektor på stedet. Desuden udformes stillingsopslaget i samråd med gymnasiet. Han finder det af stor betydning at lægge vægt på de pædagogiske og uddannelsesmæssige aspekter ved rektorstillingen, når rektoratet skal beskrives i stillingsopslaget. Han mener, at det er vigtigere at finde en pædagogisk inspirator til skolen, en at finde en administrator, fordi det er ifølge repræsentanten langt lettere at lære det administrative end det pædagogiske. Dette stemmer meget overens med holdningen hos de adspurgte kvindelige rektorer. Flere af disse betoner vigtigheden af, at rektor får mulighed for at være en pædagogisk/uddannelsesmæssig inspirator, istedet for at være udelukkende administrator. Og der er da også en tendens til, at kvinder i langt højere grad føler sig tiltrukket af det pædagogisk/uddannelsesmæssige arbejde - det vægtes meget centralt. Lærer FF fortæller i samtalen, at hun ikke ville søge et rektorat i dets nuværende form, og fraråder andre fra at søge det, fordi det indeholder for meget administration og for lidt pædagogik. Jeg mener, at der sandsynligvis ville kunne tiltrækkes flere kvindelige ansøgere, hvis den pædagogisk/administrative side af rektorhvervet blev mere fremhævet, og repræsentanten siger da også, at det er hans oplevelse. Desuden er han tilbøjelig til at ansætte en kvindelig ansøger, hvis han har to lige kvalificerede ansøgere.

For at få flere kvindelige ansøgere til rektorater er det derfor vigtigt at betone de pædagogisk/uddannelsesmæssige aspekter i rektorstillingen, hvilket både BB og CC påpeger i interviewet.

Umiddelbart virker det ikke som om, der er en større barriere i ansættelsessystemet, set ud fra dette interview. Men der kan ikke siges noget generelt ud fra dette, idet det kan forholde sig meget anderledes i andre amter. Det er uden tvivl meget vigtigt at have et amt, som er bevidst omkring ligestillingsproblematikken. Amtsrådene kunne opfordres til at udstikke nogle ligestillingsbaserede retningslinier for ansættelserne i amterne.

6.4 Organisationsstrukturen og -kulturen sætter barrierer for kvinder

Hos respondenterne er der en næsten samstemmende kritik af ledelsesstrukturen i gymnasieskolen. Den måde, hvorpå ledelsesstrukturen i gymnasieskolen er opbygget, kan være en barriere for at få flere kvinder ansat i rektorater.

Flere af rektorerne føler, at rektorstillingen er en belastende og meget bredt defineret stilling. Gymnasierne er gennem de seneste år gået fra at skulle administrere undervisningsmiddel-kontoen til at skulle administrere hele totalrammen for gymnasiet. Dette har i følge flere rektorer betydet, at rektorstillingen er blevet af endnu mere administrativ karakter.

BB fortæller i portrættet, at hun, sammen med flere andre rektorer, var ved at køre træt i midten af 80'erne, fordi vægten blev lagt for meget på det administrative i stillingen, og det var ikke derfor, hun havde søgt. Det havde i højere grad været for at lægge vægten på at udvikle skolen uddannelsesmæssigt og pædagogisk. Dette er en gennemgående tendens i interviewene, og derved vil det være berettiget at diskutere fordelene ved en ændring af ledelsesstrukturen på gymnasierne. En strukturændring kan tænkes at være en nødvendighed for at tiltrække flere kvindelige ansøgere. Der er i følge respondenterne mindst to grunde til, at ledelsesstrukturen skal omlægges. For det første er arbejdspresset vokset betydeligt gennem den sidste 10-års periode. For det andet er hovedvægten blevet lagt mere og mere på det administrative arbejde, og derved er det pædagogisk/uddannelsesmæssige blevet trængt i baggrunden. Da flere af de kvindelige rektorer betoner, at de føler sig mere tiltrukket af det pædagogisk/administrative, er det i svært at se muligheder for flere kvindelige ansøgere til rektoraterne, i deres nuværende form. Som ledelsesstrukturen ser ud idag, er det nødvendigt for rektorer at uddelegere arbejdsopgaver til lærerne på gymnasiet, men det er ikke muligt at

uddelegere ansvaret, og dermed er det stadig rektor, som er ansvarlig for de opgaver, som bliver uddelegeret.

En løsning ville f.eks. være at omforme rektoratet til en ledelsesfunktion, hvor flere personer er ansvarlige for skolens ledelse. Man kunne forestille sig en teamledelse bestående af mindst 2 personer, med ansvar for h.h.v. det administrative og det pædagogiske/uddannelsesmæssige. Denne ledelsesstruktur foreslår flere af rektorerne, bl.a. siger AA:

"Hvis man var flere til at løfte de ting, der hviler på rektors skuldre, hvis man var 2-3 stykker, så tror jeg det ville være ulige meget lettere at motivere kvinder for at søge."

En sådan strukturændring ville rent teoretisk betyde, såfremt man ville opleve den forventede stigning af kvinder i den pædagogisk/uddannelsesmæssige lederstilling, at der ville ske en udligning af den vertikale kønsarbejdsdeling på gymnasieområdet. Sandsynligvis ville der ske en opdeling mellem kønnene på de to lederposter, så mændene fortrinsvis søger de administrative lederposter og kvinderne de pædagogiske/uddannelsesmæssige. Dermed vil den foreslåede strukturændring ikke ændre ved kønsarbejdsdelingen. Som det fremgår af GLs undersøgelse fra 1990, er der en klar tendens til, at mænd og kvinder fordeler sig på disse to områder.

En anden grund, til at en teamledelse vil foretrækkes af kvinder, er, at kvindekulturen er en fællesskabskultur. En teamledelse vil skabe nogle rammer for dette fællesskab, således at der skabes mulighed for at diskutere fortroligt om skolens problemer med en snæver kreds. EE tror, at kvinder har brug for disse rammer, og at disse vil gøre rektorater mere attraktive for kvinder at søge.

Opsummerende kan det siges, at den nuværende ledelsesstruktur på gymnasierne kan virke begrænsende på kvinders interesse i at søge

stillingerne. Rektorposten er ikke attraktiv, fordi den er for belastende, og de administrative opgaver vejer tungere i rektoraternes nuværende form end de pædagogisk/uddannelsesmæssige sider.

6.5 Øvrige årsagsforklaringer & aspekter som respondenterne anfører

Der er ikke nogle af de kvindelige rektorer, som direkte har følt at de har stødt ind i uoverskridbare barrierer. Men de fremkommer med mulige forklaringer på, at andre kvinder ikke søger rektorstillinger p.g.a. barrierer af forskellig karakter.

Alle de interviewede kvindelige rektorer har foretaget et karriereforløb, som har kvalificeret dem til rektorposten. Men karriereforløbene har været meget forskellige. Nogle har været studievejleder, fagkonsulenter i undervisningsministeriet. Andre har været administrative inspektorer, tillidskvinder, forkvinder for pædagogisk råd. Og andre igen noget helt tredje. Men vigtigt for dem alle er at de har foretaget et karriereforløb, som har skabt et grundlag for at søge en rektorstilling.

BB mener, at en af grundene, til at man ser så få kvindelige rektorer, kan være, at mange kvinder ikke har tid til at skabe et sådant karriereforløb. Dette kræver en målrettethed, som hun mener, at kvinder tænker for sent på. Dette kan skyldes at kvinderne i langt højere grad ønsker at have deres børn i fred, og dermed ikke har tid til at gøre karriere. Selvom børnene er blevet store, når man skal søge en rektorstilling, så har de været små mens man skulle skabe sig baggrunden for at søge denne stilling - og derfor har mange kvinder ikke denne baggrund. Derfor er det vigtigt, som fremført i det teoretiske fundament, at der skabes fleksible pasningsmuligheder for børn, således at der ikke skabes hindringer for mødre i at gøre karriere.

En anden form for barriere kan fremføres til forståelse af, hvorfor der er få kvindelige rektorer - en bevidsthedsbarriere. DD mener f.eks., at kvinder har haft svært ved at identificere sig med rektorposten, fordi der har været meget få billeder at identificere sig med. Hvis man ikke selv har kendt nogle kvinder, som er rektorer, så kan det være svært selv at forestille sig selv som rektor. Denne bevidsthedsbarriere er et udtryk for kønnets dannelse, og viser dermed tilbage til socialisationen, såvel den primære, som den sekundære. Der skabes derved en "indre barriere" hos potentielle kvindelige ansøgere. Et andet redskab der kunne bruges for at overvinde kvinders "indre barrierer", er ansættelse af ligestillingskonsulenter til bevidstgørelse af kvindernes muligheder, og til at opfordre kvinder til at søge. Der er flere af de interviewede rektorer, som fortæller at de ikke selv har været opmærksomme på muligheden for at de kunne søge et rektorat, før de blev opfordret til det af andre i gymnasiesystemet. De "indre barrierer" stemmer overens med de betragtninger som Udsen(1992) fremfører som grunde til, at der ikke er flere kvindelige ledere.

Kvinder, som er potentielle ansøgere til et ledigt rektorat idag, er opvokset slutningen af 50erne og starten af 60erne, og dermed i et andet kønsrollemønster end det der eksisterer idag. Kønsrolle- og ligestillingsdebatten er blevet sat på dagsordenen igennem de sidste 10-15 år. Ligestilling er som EE udtrykker det: "*blevet et politisk prioriteret område*", og dermed er kønsrollebevidstheden også styrket i de senere år. Kvindeandelen af studerende på de videregående uddannelser er ligeledes vokset betydeligt, og dette skulle gøre rekruteringsgrundlaget til rektorater større.

Spørgsmålet man så må stille er, hvorvidt man skal vente på at det ændrede kulturmønster slår igennem, hvis det slår igennem. Eller om man skal benytte positiv særbehandling for at få flere kvinder ind på rektorstillinger hurtigere. Udgangspunktet for nærværende projekt var, som skrevet i indledningen, at der skulle skabes lige muligheder for begge køn, men at dette ikke nødvendigvis ville betyde en lige fordeling på rektoraterne. Dette udgangspunkt kan godt problemati-

seres, fordi kan man tale om lige muligheder før disse udmønter sig materielt - i en paritetisk fordeling. EE foreslår også at der indføres positiv særbehandling for kvindelige ansøgere, således at der bliver ansat en kvinde, hvis man har to ansøgere med ligeværdige kvalifikationer til et rektorat. Positiv særbehandling er afgjort et redskab, som kan bruges til at få flere kvinder ind på mandsdominerede poster. Desuden kan dette redskab være med til at ændre kulturmønstret yderligere, idet der med den voksende kvindeandel på lederposter vil følge en stigende accept af kvinder på disse poster. Kvindelige ledere vil blive en naturlig del, og dermed vil det give en forstærket identifikationsvirkning.

6.6 Hovedpointerne i rundspørgeundersøgelsen

Rundspørgeundersøgelsen blev foretaget blandt lærerkollegiet på 2 udvalgte gymnasier.¹⁸ Ialt blev der uddelt 110 spørgeskemaer, heraf blev 30 returneret. Af de returnerede er 14 skemaer besvaret af kvinder og 16 af mænd. Dette er en forholdsvis lille andel, hvilket kan skyldes, at spørgsmålene var formuleret meget bredt og åbne, og derved krævede et større engagement hos den enkelte lærer, end hvis spørgeskemaet havde været struktureret med lukkede spørgsmål, hvor der kunne ved hjælp af afkrydsning. Jeg vil alligevel på baggrund af de returnerede spørgeskemaer præsentere hovedtrækkene i besvareelserne, og opstille de tendenser, der kan aflæses af skemaerne.

6.6.1 Forholdet mellem medarbejderne på gymnasiet

Lærerne føler, at forholdet mellem medarbejderne er udmærket, og der gøres ikke forskel på mænd og kvinder i det daglige arbejde. På

¹⁸ Spørgeskemaet er placeret i projektets bilagsdel.

spørgsmålet om, hvordan forholdet er mellem mænd og kvinder på pædagogisk råd, er der flere lærere som kan mærke en forskel mellem kønnene. Der kan mærkes en mandsdominans på møderne, som kommer til udtryk gennem, at mænd taler mere på de kvindelige kollegers bekostning, og ønsker at træffe beslutningerne ved en hurtig afgørelse, hvorved der ikke bliver taget hensyn til opnåelse af en bredere enighed. Denne mandlige dominans er, som skrevet tidligere, også nævnt af nogle af de kvindelige rektorer. Teoretisk tillægges den mandlige kultur, opnået gennem socialisationen, et konkurrenceideal, hvor mænd skal hævde sig i.f.t. hinanden, hvorimod kvindekulturen er kendetegnet ved at være en fællesskabskultur.

Svarene indikerer, at der eksisterer et informelt hierarki, jvf. Borchorst(1984), hvor de mandlige lærere hævder sig i.f.t. deres kvindelige kolleger, selvom de befinder sig på samme niveau i det formelle hierarki.

6.6.2 Ønsker om at søge et rektorat

Ingen af de lærere, som har besvaret spørgeskemaet ønsker at søge et rektorat, og begrundelserne stemmer stort set overens med de fremførte kritikpunkter af de øvrige respondenter. Rektorembedet betragtes som værende for belastende. De kvindelige lærere mener, at den administrative del har for meget overvægt, og derved er stillingen ikke attraktiv. Den generelle holdning hos kvinderne er, at de hellere vil undervise end administrere. Der er ingen af de adspurgte lærere, som nævner den pædagogisk/uddannelsesmæssige side af rektorstillingen. Den opfattes som værende et 100 pct. administrativt hverv. Dette underbygger de tidligere fremstillede årsager til at kvinder ikke søger rektorater.

6.6.3 Specielle kvindelige kvalifikationer i rektorater

Flere af de adspurgte mener, at kvinder har specielle kvalifikationer, som kan gøre dem til bedre rektorer end mænd. Hvis der kan tales om specielle kvindelige lederegenskaber, så er det meget vigtigt at få disse profileret. Der har været en tendens til, at kvinder har skullet påtage sig mandlige værdier - indpasse sig i mandekulturen - for at få en lederstilling. Dette skyldes, at lederposterne er blevet defineret ud fra en mandlig værdiskala. Kvindelige kvalifikationer kan være med til at omformulere lederrollen, hvis de kan bidrage med noget kvalitativt anderledes. De kvindelige kvalifikationer, som svarpersonerne nævner, er, områder som større personlig interesse i elever og kolleger. Kvinder er bedre til at lytte til kollegerne og er dermed bedre til at samarbejde. Disse kvalifikationer viser igen tilbage til den teoretisk opstillede fællesskabskultur, jvf. Alvesson & Billing(1989), som skriver, at piger gennem socialisationen skaber et større "behov for emotionel forbundethed relationer".

6.6.4 Børn & karriere

Der er delte meninger blandt besvarelsene, om hvorvidt børn sætter barrierer for et eventuelt karriereforløb. Generelt betragter respondenterne det ikke som værende et problem, der er uoverstigeligt. Men det påpeges af flere, at det er vigtigt, at man har en opbakning fra ægtefællen, hvis der er børn i forholdet. Disse kommentarer ligger i forlængelse af holdningerne og erfaringerne hos de adspurgte rektorer.

6.6.5 Opsamling på rundspørgeundersøgelsen

Rundspørgen blandt gymnasielærerne underbygger dermed hovedsageligt de standpunkter, som er fremført af de øvrige respondenter. Jeg finder, at den vigtigste konklusion er, at rektorstillingen bliver betragtet som udelukkende en administrativ stilling, og dermed finder de kvindelige ansøgere den ikke attraktiv.

7. Opsamling på problemstillingen & opstilling af hypoteser

Jeg har med denne rapport taget udgangspunkt i GLs kommissorium for undersøgelsen, hvor de ønskede en kvalitativ undersøgelse af hvorfor forholdene er, som de er i gymnasieskolen, og hvad der skal gøres for at forbedre ligestillingen på gymnasierne.

Som skrevet i indledningen stiller GL spørgsmålet: "*Ønsker kvinder ikke at tage et ansvar eller er mændene for gode til at holde på magten?*"

Dette spørgsmål er svært at svare entydigt på, fordi jeg vil hævde at det er afgørende for svaret, hvilket ansvar der er tale om. I det hele taget er det svært at konkludere noget sikkert om, hvorfor der ikke er flere kvindelige rektorer.

Jeg mener på baggrund af undersøgelsen, at kunne anskueliggøre en tendens til, at kvinder ikke ønsker at påtage sig det administrative ansvar i lige så høj grad som det pædagogisk/uddannelsesmæssige ansvar. Det er dog ikke så vigtigt, hvorvidt kvinder generelt ønsker et ansvar - det vigtigste er at de kvinder, som ønsker at blive rektorer, har mulighed for at blive det, og ikke bliver lukket ude fra dette niveau i hierarkiet af forskellige årsager.

Jeg mener at kunne konkludere, at det er et samspil af mange forskellige faktorer, der er årsag til at kvindeandelen er langt fra en paritetisk situation. Og derfor er det svært at opstille nogle klare hypoteser, som forklarer problemstillingen.

Gennem interview med forskellige respondenter har jeg forsøgt at finde frem til mulige årsagsforklaringer/hypoteser på problemstillingen, og disse vil jeg opstille i det følgende. Årsagsforklaringerne er allerede diskuteret og præsenteret tidligere i rapporten og derfor vil jeg her koncentrere mig om de vigtigste årsagsforklaringer.

1) Rektorstillingen er ikke attraktiv, fordi den er meget belastende, som følge af den bredt definerede arbejdsområde. Det er et problem, at man som rektor er eneansvarlig for både administration og den pædagogisk/uddannelsesmæssige linie. Da gymnasierne er begyndt at administrere totalbudgettet betyder det, at de pædagogisk/administrative funktioner bliver nedprioriteret.

Der ses en tendens til, at kvinder er mere tiltrukket af at være pædagogisk/uddannelsesmæssige ledere end at være administratorer. Derfor kan rektoraternes nuværende udformning have en afskrækkende effekt på de potentielle kvindelige ansøgere.

2) Børn kan være en hindring for kvinder, hvis de samtidigt ønsker at foretage et karriereforløb. Det kræver et 100 pct. opbakning fra ægtefællen, hvis børn og karriere skal forenes.

3) Stillingsopslagene kan være barrierer. Og amterne skal være opmærksomme på ansøgergruppens forskellighed.

4) Vor samfundsformations kultur/kønsrollemønster skaber en ramme for de potentielle ansøgers handlingshorisont. Dette kan betyde, at kvinder har indsocialiseret andre normer og værdier end mændene - og derved ikke overvejer muligheden af at søge et rektorat, som er defineret på de mandlige værdiers præmisser.

5) Kvinder søger først et rektorat, når de bevidst går helhjetet ind for tanken. Der er hos de adspurgte kvindelige rektorer en tendens til at de nøje har valgt at ville søge, og de gør det først, når de er 100 pct. sikre på, at det er et rigtigt valg.

Jeg har desværre ikke haft tid til at interviewe mandlige rektorer, men jeg har det indtryk, at det er mere naturligt for mænd at søge, hvis omverdenen forventer det, end det er hos kvinder.

Dette er de vigtigste årsagsforklaringer, som jeg kan opstille på baggrund af nærværende undersøgelse. Disse er ikke absolutte, og behøver ikke at være gældende. Men det er nogle hypoteser, som kan danne udgangspunkt for yderligere undersøgelse.

Endeligt vil jeg opstille mulige løsningsforslag, som vil forbedre ligestillingssituationen på det gymnasiale arbejdsmarked.

1) Rektorembetet skal have en anden udformning. En teamledelse vil tiltrække flere kvindelige ansøgere. Teamledelsen kunne udformes i en administrativ ansvarlig og i en pædagogisk/uddannelsesmæssig ansvarlig rektorpost. Derved vil der blive en ledelse af gymnasierne, hvor den enkelte rektorgerning bliver mere synlig, og hvor arbejdspresset vil blive mindre. Jeg tror, at man vil se mange flere kvinder søge et rektorat med en sådan udformning - og især det pædagogisk/uddannelsesmæssige rektorat. Dette er et skitseforslag til udformning af en ny ledelsesstruktur, men den kunne også udformet på andre måder. Jeg mener, at det vigtigste er, at princippet om den eneansvarlige leder forlades, og udskifter den med en teamledelse, hvor ansvarsområderne deles.

2) Stillingsopslagene skal lægge vægten på det pædagogisk/uddannelsesmæssige og nævne relationer til elever. Desuden skal opslagene opfordre ansøgere med utraditionelle karriereforløb til at søge. Der har været en tendens til at ansætte enten administrative inspektorer eller fagkonsulenter i rektorater, men også andre karriereveje kan være brugbare. F.eks. studievejlederarbejdet, som en stor kvindeandel er beskæftiget med.

3) Ansættelsesmyndighederne skal have udstukket ligestillingsretningslinier fra politikerne. Derfor skal der lægges politisk pres på, at få sådanne retningslinier indført. Der kunne f.eks. indføres obligatorisk

positiv særbehandling, hvis to ansøgere af hvert køn har ligeværdige kvalifikationer.

4) GL kunne ansætte ligestillingskonsulenter, som rejste rundt og opfordrede kvinder til at foretage et karriereforsøg eller søge et rektorat. Dette ville afhjælpe eventuelle indsocialiserede normer, som gør at den enkelte kvinde slet ikke overvejer at søge et rektorat.

5) Der kan indføres en aftrædelsesordning, som gør det naturligt, at rektorer kan forlade embedet før tid. Dermed ville beslutningen om at søge en rektorstilling ikke være så belastende som nu, hvor man "tager en beslutning for livet".

6) De kvindelige kvalifikationer skal fremhæves, som værende forbedrende for lederfunktionen på gymnasierne. Kvinderne kan gennem deres kvalitative andre værdier, som personlig omsorg og forståelse, som bedre problemløsere og som idébaserede ledere, være med til at omdefinere rektorrollen, og derved skabe en bedre ledelse af gymnasierne.

Undersøgelsen har svagheder, og mange andre indfaldsvinkler kunne være valgt. Undersøgelsen har været meget empirisk baseret, og ville være blevet styrket, hvis der havde været tid til at udarbejde et større teoretisk grundlag. Desuden ville det have forbedret undersøgelsen, hvis jeg havde haft tid til at interviewe mandlige rektorer til at skabe et sammenligningsgrundlag. Men der er gået et semester, og der er nu opstillet nogle mulige årsagsforklaringer. Jeg håber at det videre arbejde, til forståelse af kønsulighederne i vores samfund, vil blive løst. Det er vigtigt, at debatten fortsættes, og at der bliver anskueliggjort svagheder ved vor samfundsopbygning, kun derved kan vi forbedre situationen for alle samfundsborgere. Men dette kan kun

skabes, hvis de kvindelige værdier bliver fremhævet som kvalitativt anderledes og bedre.

8. Teoretisk perspektivering

8.1 Er der tale om et andro-centrisk hegemoni? - ligestillingsproblematikken set i et diskursteoretisk perspektiv

Som afslutning på nærværende projekt vil jeg foretage en diskussion af en makroteoretisk forståelsesramme for kønssegregeringen i den vestlige samfundsformation. Dette gøres for bidrage med en mere helhedsorienteret vinkel til projektets teoretiske fundament.

Jeg mener, at det er muligt at forstå kønssegregeringen inden for den marxistiske diskursanalyses forståelsesfelt.¹⁹

8.1.1 Patriarkatteorierne

Der har i den videnskabelige kvindeforskning været en fremherskende teoretisk forståelse, som har haft som formål at udarbejde en samlet teori om kvindeundertrykkelsen i den kapitalistiske samfundsformation. Denne overordnede teoretiske forståelsesramme er blevet samlet under betegnelsen patriarkatteorierne. (f.eks. Heidi Hartmann) I denne forståelse opfattes patriarkat og kapitalisme som *"autonome strukturer, der indgår i et partnerskab, som resulterer i mænds dominans over kvinder"*. (Højgaard, 1993)

Heidi Hartmanns udformning af patriarkatteoriens skal forstås som en alliance mellem mænd på tværs af klasser og andre sociale grupperin-

¹⁹ Den marxistiske diskursanalyse præsenteres med udgangspunkt i Bertramsen, Thomsen & Torfings: "State, Economy & Society", Unwin Hyman, London, 1991. For en yderligere præsentation se da Damkjær m.fl.: "Marx tur/retur - et indlæg i struktur/aktør-debatten", 6. semesteropgave, Samfundsfag, AUC, 1993.

ger, med det formål at opretholde mænds kontrol med kvinders arbejdskraft - hertil bruges kønsarbejdsdelingen som middel.

Højgaard(1993) skriver om Hartmanns udformning af teorien:

"Patriarkatet virker gennem udelukkelse af kvinder fra en række jobs eller gennem placering af kvinder i lavtlønsjobbene på arbejdsmarkedet og fastholdelse af dem i husarbejdet, idet de bliver afhængige af mænd for deres forsørgelse. Det er sammenfletningen af kønsarbejdsdelingen i hjemmet og på arbejdsmarkedet, der er grundlag for kvindeundertrykkelsen. (...) For Hartmann kan selve dannelsen af det sociale køn tænkes som skabt gennem arbejdsdeling mellem kønnene, fordi der produceres to kategorier af arbejdere, som har behov for hinanden."(Højgaard, 1993, p. 17)

Kvindeforskeren Sylvia Walby har forsøgt at videreudvikle patriarkat-teorien således, at hendes udgangspunkt er husarbejdet - det reproduktive arbejde. Dette arbejde genopbygger mandens arbejdskraft og sørger for fødslen og opdragelsen af børn - den generationsvise reproduktion. Det betyder at kvinden ikke råder over en løn, på samme måde som manden - der udbetales ikke løn som et resultat af hendes reproduktive arbejde.(Højgaard, 1993, p. 17)

Walby udfordrer dele af den patriarkatteoretiske forståelsesramme, ved at argumentere for at lægge vægten på *"analyser af arbejdsmarkedet og de mekanismer, der her skaber og viderefører kønsforskellene."*(-Højgaard, 1993, p. 18)

Dermed, mener Walby, skal fokus skal lægges på mekanismerne på selve arbejdsmarkedet. Højgaard skriver, at det er nødvendigt...

"...både at kende mønstret i de kollektive forhandlinger, aftalesystemet, den måde arbejdsmarkedet reguleres på, og de mere tekniske og kvalifikationsmæssige forskelle

mellem jobbene, for at forstå hvordan kønssegregeringen udelukker kvinder fra vellønnede job. "(Højgaard, 1993, p. 19)

Desuden skal der fokuseres på arbejdsmarkedets kultur, den kultur der er mellem den kvindelige og mandlige arbejdskraft.

Reskin(1987) mener f.eks., at mænd igennem arbejdsmarkedet forsøger at fastholde deres position som en privilegeret gruppe, ved at skabe ulige forhold for kønnene. Hun mener, at uligelønnen er et eksempel på dette, fordi det er en måde, hvorpå mændene kan understrege forskellen på dem og kvinden.(Højgaard, 1993, p. 20)

Joan Acker(1990) kommer med yderligere eksempler på kønssegregeringen på arbejdsmarkedet. Hun argumenterer for at organisationers hierarkier og strukturer er kønsbestemte. Dette skyldes, at ifølge organisationslogikken skal disse stillinger øverst i hierarkiet besættes af de arbejdere, som kommer nærmest idealet om kompleksitet og ansvar, og det er den mandlige arbejder, idet dennes liv er centreret om et livslangt fuldtidsarbejde. Kvindens arbejde betragtes som værende mindre ansvarsfuldt, idet hun antages at have andre forpligtelser udover lønarbejdet, som f.eks børnepasning. Dermed er kvinden henvist til lavere niveauer i hierarkiet.(Højgaard, 1993, p. 22)

Som det kan ses af det ovenstående, så er der flere varianter af patriarkatteorien, men jeg mener, at de grundlæggende træk er de samme. Det, der må stilles spørgsmål ved, er, om denne forståelsesramme er god nok. Jeg finder det problematisk, idet der optræder en tendens til strukturel determinisme i dennes forståelse af kvindeundertrykkelsen - hvilket har en skræmmende konsekvens, fordi kan de forhold, som kvinder lever under, i så fald ændres? Jeg mener, at diskursanalysen kan råde bod på dette problem, ved at give en mindre strukturel deterministisk forståelse af problematikken.

8.1.2 Kvindeundertrykkelsen - et andro-centrisk hegemoni

Diskursanalysen har sit udspring i de humanistiske fag - herunder primært psykoanalysen og sproganalysen. Det kendetegnende ved den samfundsvidenskabelige udvikling af teorien er, at den er en del af den neo-gramscianske tradition²⁰, som er udviklet, som en kritik af den strukturelle marxisme, i et forsøg på at fjerne sig fra denne teoris strukturelle determinisme.²¹

Postmarxisterne Ernesto Laclau & Chantal Mouffe²² har udviklet teorien indenfor den samfundsvidenskabelige tradition. Her er diskursteorien blevet formuleret som et brud med den traditionelle marxistiske opfattelse af samspillet mellem strukturer og aktører.

Den neo-gramscianske diskursanalyse problematiserer to grundlæggende standpunkter i den strukturelle marxisme, som tildeler samfundsstrukturer determinationskarakterer i forhold til alle sociale processer, enten som:

1. Epifænomenalisme, hvor den samfundsmæssige overbygning blot ses som værende direkte afledt (et epifænomen) af den økonomiske basis, og derfor ikke kan spille nogen aktiv rolle i historiens udvikling. Det vil sige, at den ideologiske over-

²⁰ For en indføring i den neo-gramscianske tradition, se f.eks. Ulla Andersen m.fl.: "Stat, strategi og hegemoni", Tek/Sam, Roskilde Universitetscenter, 1990 eller Damkjær m.fl.(1993)

²¹ Diskursanalysen har dannet flere skoler, og kan derved ikke omtales som én teori. Af andre skoler bør f.eks nævnes den franske diskursanalytiker M. Foucault.

²² Laclau & Mouffes hovedværk er "Hegemoni and Socialist Strategy - Towards a Radical Democratic Politics", Verso, London, 1985. Af danske teoretikere indenfor den samfundsvidenskabelige diskursteoretiske tradition kan nævnes Bertramsen, Thomsen & Torfing(1991)

bygning er lineært determineret af den økonomiske basis. Eller også som

2. Klassereduktionisme, hvor analysen reduceres til én modsætning i samfundet, nemlig modsætningen mellem to sociale klasser - modsætningen mellem arbejdskraft og kapital, hvis interesser er konstitueret gennem positionen i produktionsprocessen. (Bertramsen, Thomsen & Torfing, 1991, pp. 8-9)

Det er denne form for marxistisk essentialisme, hvor forhold i samfundet reduceres til at være afledte forhold af determinerende strukturer, som diskursanalysen gør op med. Diskursanalysens udgangspunkt er istedet, at alt er åbent - virkeligheden er et åbent univers uden prægivne sociale relationer, derimod er alle sociale relationer diskursivt bestemte.

Dermed er det politikken, som har primat.

"Discourse analysis makes an explicit attempt to avoid both forms of essentialism by claiming that all identity is relational and given only in a play of differences with no transcendental grounding."

(Bertramsen, Thomsen & Torfing, 1991, p. 55)

Denne forståelse af samfundet er en videretolkning af den italienske marxistiske teoretiker og politiske strateg Antonio Gramscis begreb om politik og hegemoni. Han anså politiske subjekter for aldrig at være prægivne, men konstant værende i en ombrydningsproces under hegemoniske projekters kamp for at vinde opbakning. Hegemoni skal forstås, som værende et succesfuldt resultat af artikulering af værdier, hvor der skabes en opbakning fra samfundsmedlemmerne.

Laclau & Mouffe(1985) videretolker teorien til, at samfundsformationer altid skal forstås som værende åben og under konstant transformation, da rivaliserende hegemoniske projekter kæmper om et

overordnet herredømme og lederskab igennem en proces af artikulation-reartikulation. Målet for disse hegemoniske projekter er at etablere sine værdier som en "national-folkelig vilje", hvor størstedelen af samfundsmedlemmerne handler efter et mønster bestemt af det herskende hegemoni.

Et herskende hegemoni må konstant kæmpe for opretholde sin magt-position, idet der i samfundet altid vil være konkurrerende hegemoniske projekter, der ønsker en anden samfundsudformning, disse hegemoniske projekter søger at vinde opbakning på bekostning af det herskende hegemoni.

Diskurser skal forstås, som indholdsbestemmelsen af sociale fænomener. Dette betyder, at de dermed betegner den menings- og handlingshorisont en aktør besidder i en given situation. Sociale fænomener kan kategoriseres i to dele:

1) Elementer, der er ikke-artikulerede fænomener, som dermed ikke indgår i nogen bestemt diskurs, men som er åben for diskursiv artikulation. Og

2) Momenter, der er artikulerede fænomener, som dermed er blevet indføjjet i bestemte diskursive formationer. (Laclau & Mouffe, 1985, p. 105, Bertramsen, Thomsen & Torfing, 1991, p. 56)

Dette betyder at foranderlighed og dynamik er kendetegnende for samfundet, idet nye elementer kan artikuleres, ligesåvel som momenter kan re-artikuleres og indføjjes i nye diskurser - dermed er intet statisk, men tværtimod i konstant bevægelse.

Hvis man skal forsøge at forstå kønssegregeringen i denne diskursteoretiske ramme, så har det nogle interessante konsekvenser. Den vigtigste er at den nuværende situation, hvor der eksisterer en klar kønsarbejdsdeling - og hvor der i det hele taget er en stor ulighed

mellem de to køn, ikke er et strukturelt og statisk givet fænomen, men derimod en situation der er betinget af en bestemt handlings- og meningshorisont givet indenfor et bestemt herskende hegemoni. Derved kan den nuværende uønskelige situation også ændres.

Patriarkatteoriernes analyseramme af den kapitalistiske samfundsformation kan let forstås derhen, at der er nogle bestemte strukturer, der determinerer samfundsudviklingen. Der er et bestemt samspil mellem mænd på tværs af klasser, som har det ene formål at fastholde kvinder i en underordnet position i samfundet. Men jeg vil hævde, at denne eventuelle alliance mellem mænd ikke er en uoverskridelig struktur, men istedet et udtryk for et bestemt hegemoni. Dette hegemoni har vundet opbakning hos flertallet af samfundsmedlemmerne gennem artikulering af bestemte diskurser, som f. eks. "mænd og kvinder er forskellige", "mænd er bedre ledere", "kvinder er bedre til det sociale og reproduktive arbejde" o.s.v. Denne succesfulde diskursive artikulation har skabt en bestemt menings- og handlingshorisont, som sætter sig igennem på - og gennemsyrrer - alle samfundets niveauer. I såvel den primære som den sekundære socialisation; på arbejdsmarkedet og alle andre samfundsniveauer.

Diskurser samles omkring "nodal points", som kan betegnes som hovedkategorier for skabelsen af sammenhæng mellem mange forskellige diskurser. (Bertramsen, Thomsen & Torfing, 1991) Denne sammenhæng er nødvendig, idet et individs identitetsdannelse konstitueres udfra en mængde af påvirkninger i dagligdagen - og ikke kun, som den strukturelle marxistiske teori hævder det, udfra stillingen i produktionsprocessen, men også i.f.t. fritidsaktiviteter, familiemæssig stilling, som forbruger, som vælger, som kvinde o.s.v.

Derfor er det nødvendigt, at anråbe aktørernes "nodal points" for at etablere et succesfuldt hegemoni, da disse er knudepunkterne for aktørernes identitetsdannelse.

Men hvordan ændres det bestående andro-centriske hegemoni, så der kan opnås et hegemoni, der er kendetegnet af værdier om ligestilling

af kønnene? Ja, dette må gøres gennem artikulering af mod-diskurser, som sammenføjes til et alternative hegemoniske projekter, som på længere sigt kan sætte sig igennem og gøre sig gældende som et herskende hegemoni.

Denne beskrevne udvikling vil jeg mene, også har gjort sig gældende gennem en årrække.

Bl.a. kvindebevægelsen har forsøgt at artikulere mod-diskurser til det herskende andro-centriske hegemoni, som bl.a. har forsøgt at holde dem udenfor den politiske arena.

For at kunne sætte et nyt hegemonisk projekt igennem, er det nødvendigt at skabe alliancer med dele af de bestående hegemoni. Dette skyldes, at man ikke kan ændre den "nationalt-folkelige vilje" - og identitet - fra den ene dag til den anden. Dette betyder, at ændringerne bliver af mindre karakter, end hvad der var ønskeligt.

Det er nødvendigt at opstille en strategi for opnåelsen af sit endemål. Denne strategi vil bestå af en lang række af diskurser, der alle har til formål at lave ændringer i det bestående hegemoni og vil derved på sigt, ved fastholdelse af strategien, kunne opnå at blive et hegemoni. Samfundstotaliteten består som en mangfoldighed af forskellige bevidsthedsstrukturer, som kommer til udtryk i en lang række institutioner, som f. eks familien, skolen, arbejdspladser, statsinstitutioner o.s.v.. Men i denne mangfoldighed af strukturer er aktørens handlemuligheder også principielt uendelige, idet man kan forestille sig et uendeligt antal af mulige relationer mellem disse strukturer, og derved elementer, som er fænomener, som endnu er ikke-artikulerede. Dette handlerum gør det muligt over tid at ændre samfundsforholdene, igennem artikulation af alternative diskurser, sammenføjet i hegemoniske projekter.

8.1.3 Kort skitse over et udviklingsforløb

Jeg vil i det følgende kort redegøre for, hvordan jeg ser forløbet af en udvikling fra en samfundsformation bærende på andro-centriske værdier til en samfundsformation, hvor der er opnået ligestilling mellem kønnene - en postandro-centrisk samfundsformation.

I følge patriarkatteorien er der i den kapitalistiske samfundsformation nogle patriarkale værdier, som strukturerer samfundsudviklingen - der er en alliance mellem produktionsmåden og patriarkatet. Dette vil jeg ikke stille mig uenig i, men disse patriarkale værdier kan ændres gennem artikulering af mod-diskurser til kvalitativt anderledes værdier. Det er vigtigt at erkende for kvindebevægelsen, at springet fra en samfundsformation til en anden ikke forløber direkte, men gennem en artikulationsproces, hvor der kan ventes mange tilbageslag for en given strategi. Jeg mener, at vi idag står med det ene ben i en postandro-centrisk samfundsformation. Denne proces er netop forløbet gennem mangfoldige artikulationer med grundlag i en ligestillingsstrategi.

Det er svært direkte at overføre denne forståelse til problematikken om få kvindelige rektorer i gymnasieskolen, men også her er der sket ændringer gennem artikulationer af alternative diskurser. De små ændringer af de grundlæggende værdier i det andro-centriske hegemoni, har haft en afsmittende effekt også på gymnasieskolen. Den politiske debat præges af ligestillingsproblematikken, der nedsættes ligestillingsudvalg, der forskes i ligestilling o.s.v. Disse angreb mod det andro-centriske hegemoni, har ændret værdierne langsomt, og vil på længere sigt, hvis strategien fastholdes, ændre hegemoniet kvalitativt.

Det er vigtigt at påpege, at denne udvikling ikke forløber uanfægtet, den forløber kun sålænge, der stadig artikuleres mod-diskurser til de andro-centriske diskurser, og derfor må strategien ikke forlades eller nedtones. Kampen mod et ligeværdigt samfund må og skal fortsætte.

8.1.4 Afsluttende kommentarer

Denne teoretiske perspektivering skal kun opfattes, som værende et forsøg på at opstille et muligt alternativ til forståelse af ligestillingskampens forløb. Jeg betragter det som nogle strøtanker, som jeg gerne vil arbejde videre med på et senere tidspunkt - og er derfor ikke et afsluttet hele - men kun en spæd begyndelse.

9. Litteraturfortegnelse

Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing: **Køn, ledelse, organisation**, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1989.

Andersen, Heine (red.): **Videnskabsteori og metodelære**, Samfundslitteratur, Gylling, 1990.

Andersen, Ib (red.): **Valg af organisations-sociologiske metoder**, Samfundslitteratur, København, 1990.

Andersen, Ulla m.fl.: **Stat, strategi og hegemoni**, Tek/Sam, Roskilde Universitetscenter, 1990.

Bertramsen, Thomsen & Torfing: **State, Economy & Society**, Unwin Hyman, London, 1991.

Billing, Yvonne Due: **Køn, karriere, familie**, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1991.

Boolsen, Merete Watt: **Forskningsværktøj - en indføring i sociologisk metode og statistik**, Kontekst, Næstved, 1991.

Borchorst, Anette: **Kvinder i velfærdsstaten**, Aalborg Universitetscenter, 1984.

Borchorst, Anette m.fl.: **Kønsprofilen i videnskabelige stillinger ved de videregående uddannelser**, Styringsgruppen for kvindeforskning, Århus, 1992.

Borchorst, Anette: **Køn og arbejde**, Notat til FIU-undervisere, 1993.

Brander, Elsebeth & Lene Pind: **Arbejdsmarkedets kønsopdeling - en dokumentation**. Afsnit fra "Lige muligheder for piger og drenge.", Undervisningsministeriet, 1987.

Christensen, Ann-Dorte: **Forskelle blandt kvinder - og deres betydning for feministisk teori og praksis**, i Koch m.fl.(1989)

Damkjær, Poul Knopp m.fl.: **Marx tur/retur - et indlæg i struktur/aktørdebatten**, Samfundsfag 6. semester, Aalborg Universitetscenter, 1993.

Emerek, Ruth: **Uddannelse - vejen til lighed?**, Aalborg Universitetscenter, 1986.

Flyvbjerg, Bent: **Rationalitet og magt**, bd. 1, Akademisk Forlag, Odense, 1991.

Højgaard, Lis: **De uadskillelige - om arbejde og familieliv**, artikel i "Den svære balance", Ligestillingsrådet, 1993.

Koch, Ulla m.fl.: **Køn og videnskab**, Aalborg Universitetsforlag, Århus, 1989.

Jacobsen, Helle: **Hvordan står det til med ligestillingen på undervisnings- og forskningsområdet i Danmark?**, Ligestillingsrådets statusrapport 1988-92, København, 1993.

Laclau, Ernesto & Chantal Mouffe: **Hegemony and Socialist Strategy - Towards a Radical Democratic Politics**, Verso, London, 1985.

Magisterbladet: **Højtuddannet? - ja Ligestillet? - nej**, Oktober 1986.

Udsen, Sanne: Skønheden og udyret: **Kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet**, HHK - DSR-Tryk, 1992.

Statistisk tiårsoversigt 1985.

Statistisk Årbog 1992.

Thorbek, Susanne: **Kvalitative metoder og teknikker i sociologi**, Den Sociale Højskole, København, 1985.

Appendix - Bilagsdel

Breve til respondenter
Interviewguides
Spørgeskema

Poul Knopp Damkjær
Aalborg Universitetscenter
Fibigerstræde 1
9220 Aalborg Øst

XXXXXX XXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXX XXXXXXXXXXXX

Aalborg, den 21. oktober 1993

Vedr. interview-forespørgsel i ligestillingsundersøgelse for Gymnasieskolernes Lærereforening

Jeg tillader mig hermed, at henvende mig til dig, da jeg i øjeblikket er ved at udarbejde en ligestillingsundersøgelse for Gymnasieskolernes Lærereforening.

Undersøgelsen er min hovedfagsopgave på 7. semester Samfundsfag på Aalborg Universitetscenter. Min opgave er at undersøge og analysere, hvorfor der er så få kvindelige rektorer på landets gymnasieskoler.

Som et led i undersøgelsen er det nødvendigt for mig at interviewe relevante personer, og derfor henvender jeg mig til dig.

Interviewet skal bruges til at anskueliggøre din livssituation og din oplevelse af at være kvindelig rektor.

Tidspunktet for interviewet ønskes lagt i dagene mandag til torsdag i uge 45, såfremt dette er muligt for dig, og længden af interviewet forventer jeg at blive på ca. 1 - 1½ time.

Interviewet vil selvfølgelig blive behandlet anonymt, såfremt dette ønskes.

Du bedes svare hurtigst muligt på medsendte svarkupon.

Med håb om positiv respons og med venlig hilsen

Poul Knopp Damkjær
Tlf. 98164909

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Sæt kryds

Ja, jeg vil gerne deltage i undersøgelsen i uge 45 _____
Ja, jeg vil gerne deltage i undersøgelsen, men kan ikke i uge 45 _____
Nej, jeg ønsker ikke at deltage i undersøgelsen _____

Tidspunkt og dag, som passer mig bedst _____

Undersøgelsens & interviewets formål

Nærværende undersøgelse er min hovedfagsopgave på samfundsfag ved Aalborg Universitetscenter.

Jeg laver som skrevet denne undersøgelse for at forsøge at finde nogle årsagsforklaringer på det relativt lille antal kvindelige rektorer på landets gymnasieskoler.

Undersøgelsen har sin hovedvægt på interviews, og derfor er det meget vigtigt for mig at du vil deltage.

Jeg skal i undersøgelsen lave interviews med følgende personer:

- * 6 kvindelige rektorer
- * En repræsentant for et amtsligt ansættelsesudvalg
- * 2 afviste kvindelige ansøgere til rektorstillinger

På baggrund af interviewene med de kvindelige rektorer og de 2 afviste, vil jeg opstille nogle portrætter, som skal anskueliggøre karriereforløbet.

Derudover vil jeg lave en rundspørgeundersøgelse på 2 gymnasier med h.h.v. en mandlig og kvindelig rektor, som skal give mig et billede af kulturen og miljøet på et gymnasium.

Undersøgelsen vil udmønte sig i en besvarelse til min hovedfagseksamen på 7. semester samfundsfag, samt i en rapport udformet til Gymnasieskolernes Lærereforening.

Du er selvfølgelig sikret anonymitet, og vil få tilsendt de interviewresultater, som du har medvirket til, inden de bliver en del af rapporten. Desuden vil du få tilsendt hele rapporten til godkendelse inden den endelige offentliggørelse.

Du er velkommen til at få eventuelle yderligere oplysninger om undersøgelsen og interviewet på tlf. 98164909

Interviewguide til samtale med kvindelige rektorer

Faktuelle oplysninger ved interviewets påbegyndelse:

1. Navn på gymnasium, hvorpå respondenter er rektor:

2. Alder: _____

3. Uddannelse (fag): _____

4. Ansættelsestidspunkt: _____

5. Civilstand: _____

6. Evt. ægtefælles stilling: _____

7. Antal børn _____

Stikord til interview med de kvindelige rektorer

1. OPVÆKST/BARNDOM:

- Sociale baggrund?
- Nærmeste familie, herunder forældres uddannelse/stilling.
 - Ledere i den nærmeste familie?
 - Søskende - hvad laver de?
- Skolegangsoplevelse
 - Oplevelse af lærerne
 - Var der mange kvindelige lærere?

2. UNGDOM:

- Opfattelse af gymnasietiden?
 - rektor?
- Fritidsinteresser?
 - Organisatorisk/politisk arbejde?

3. REKTORROLLEN:

- Hvorfor søgte du en rektorstilling?
 - Hvad fik dig til at søge?
 - Anbefalelse? - fra hvem?
 - Led i et planlagt karriereforløb?
 - Kendte du andre kvindelige rektorer?
- Hvad skete der i selve ansøgningsfasen?
 - Stødte du på forhindringer undervejs?
 - Følte du at du skulle kunne mere end en mandlig ansøger?

- Har du bestemte kvalifikationer som kvindelig rektor?

- Hvordan opfatter du rektorrollen?
 - forholdet til medarbejderne?

- Hvorfor er der så få kvindelige rektorer?
 - eventuelle egne erfaringer?
 - hvordan kunne man få flere ansat

- Arbejdskulturen på gymnasiet?
 - der hvor du er rektor?
 - der hvor du var ansat før?
 - hierarkier (informelle)?
 - forholdet medarbejderne imellem?

4. FAMILIEFORHOLD:

- Opbakning fra hjemmet - om karriereforløbet?
 - Mandens holdning?
 - Husarbejde - hvordan?

- Børn?
 - hindring for af skabe en karriere?
 - børnepasningsforhold?

5. GENERELLE LIGESTILLINGSBETRAGTNINGER:

- Hvad er din holdning til ligestilling?
 - 50 % - 50 % ?
 - lige muligheder?

- Har kvinder noget specielt at tilbyde som ledere?

- Hvilke nogle tiltag kan der blive gjort i statsligt regi for en større ligestilling?

Interviewguide til repræsentant fra en amtslig ansættelsesmyndighed

1. Procedurer: - hvordan bliver udvalget sammensat?

- politikernes rolle?

- kompetencefordeling?

- ift. andre steder i Danmark?

2. Kvalifikationer: - hvilke kvalifikationer tilgodeses?

- inspektør?

- fagkonsulent?

- studievejleder?

- andet?

- hvad skal en rektor kunne?

- hvilke retningslinier har udvalget at arbejde efter?

3. Hvorfor så få kvindelige rektorer?:

- hvad kan der gøres

- er der en bestemt kønsprofil i udvælgelsen?

- positiv særbehandling?

Aalborg, den 14. december 1993

Kære XX

Jeg takker endnu engang, fordi du ville deltage i min hovedfagsopgave ved Aalborg Universitetscenter. Jeg er nu færdig med at opstille mine portrætter, og derfor medsender jeg her portrættet af dig. Såfremt du skulle have nogle ændringer til portrættet, bedes du henvende dig til mig hurtigst muligt, og senest den 23.12.

Som tidligere aftalt vil jeg sende det færdige projekt til din godkendelse inden offentliggørelse.

Med venlig hilsen & ønsket om en god jul

Poul Knopp Damkjær

Spørgeskema

*- 7 spørgsmål om det
gymnasiale arbejdsmarked.*

Hovedfagsopgave
Samfundsfag v/ Aalborg Universitetscenter
Efteråret 1993

Rundspørge

Spørgsmålene må gerne besvares med stikord, dog så fyldestgørende som muligt.

1. Faktuelle oplysninger:

Køn: Kvinde _____ Mand _____

Alder: år _____

Hvilket år er du ansat i nuværende stilling: _____

Hvilke fag underviser du i: _____

2. Hvordan føler du forholdet mellem medarbejderne er på gymnasiet? (Bliver der gjort forskel på kvinder og mænd i det daglige arbejde?) Kom gerne med personlige eksempler.

3. Hvordan er forholdet mellem mænd og kvinder på pædagogisk råd? Kom gerne med personlige eksempler.

4. Har du overvejet at søge en rektorstilling på et senere tidspunkt? (hvorfor?/hvorfor ikke?)

5. Mener du at kvinder har specielle kvalifikationer i en lederstilling, som f.eks. rektor, fremfor mænd? (hvilke?)

6. Finder du det problematisk at kombinere det at have børn og jobbet som gymnasie-
lærer? Og finder du at det må være særligt svært at kombinere rektorjob og børn?

7. Mener du, at der er nogle forhold internt på gymnasierne, som kan være med til at
forklare, at der er så få kvindelige rektorer? (hvilke?)

Tak for besvarelsen!!

I FREIA'S tekstserie er udkommet:

1. Karin Widerberg: Udfordringer til Kvinneforskningen i 1990'erne -foredrag på Center for Kvinneforskning i Aalborg 10.5, 1990.
2. Beretning, 1992.
3. Ann-Dorte Christensen: Kvinder i den nye fredsbevægelse i Danmark - mellem køkkenruller, resolutioner og teltpæle, 1992.
4. Ulla Koch: Uformel økonomi og social arbejdsdeling - en fortælling om tværfaglighed og det umuliges kunst, 1992.
5. Marianne Rostgaard: Kvindearbejde og kønsarbejdsdeling i tekstilindustrien i Danmark ca. 1830 - 1915, 1992.
6. Inger Agger: Køn og krænkelse - om politisk vold mod kvinder, 1992
7. Margrethe Holm Andersen: Heks, hore eller heltinde? - et case-studie om tanzanianske kvinders politiske deltagelse og kønsideologiske i forandring, 1993.
8. Ulla Koch: A Feminist Political Economics of Integration in the European Community - an outline, 1993.
9. Susanne Thorbek: Urbanization, Slum Culture, Gender Struggle and Women's Identity, 1993.
10. Susanne Thorbek: Køn og Urbanisering, 1994.
11. Poul Knopp Damkjær: Kvinder & rektorstillinger - et indlæg i ligestillingsdebatten, 1994.

FREIA, Center for Kvindeforskning i Aalborg, er en tværfaglig organisering af kvindeforskere ved Aalborg Universitetscenter med tyngdepunkt inden for det samfundsvidenskabelige fakultet, som forsker i områder inden for antropologi, historie, sociologi, politologi, økonomi og udviklingsstudier. Det nuværende forskningsprogram "Kønsrelationer, magt og identitet i et udviklingsperspektiv" er ramme om en række individuelle projekter. FREIA er en del af Institut for Samfundsudvikling og Planlægning.