



UPPSALA
UNIVERSITET

Rapport 2011:4

Institutionen för
pedagogik, didaktik och
utbildningsstudier
Examensarbete i
ledarskap inom
Magisterprogrammet i
Ledarskap, 15 hp

Makt att handla

En undersökning om kvinnliga folkhögskolerektorer positions- och handlingsutrymme

av

Ulla Albért

Handledare: Ulla Sebrant

Innehållsförteckning

	Sid
Innehållsförteckning	3
Sammanfattning	4
KAPITEL 1: INLEDNING	4
1:1 Inledande tankar	4
1:2 Folkhögskolan	5
Folkhögskolan historiskt och idag	5
Folkhögskolans bildande, framväxt och organisation ur ett könsperspektiv	6
Läraryöreningar och rektorer	8
Jämställdheten på ledande poster inom folkhögskola på 2000-talet	10
1:3 Tidigare forskning om kön och skolledarskap	12
Inom folkhögskola	12
Inom det offentliga skolväsendet	13
Internationell forskning	14
Mitt bidrag genom min undersökning	14
1:4 Problemformulering	14
1:5 Frågeställning	15
1:6 Syfte	15
KAPITEL 2: TEORIRAM	15
2:1 Könsdiskurser i det offentliga skolväsendets skolledarskap	16
Särartsdiskursen 1800-talets mitt till 1900-talets mitt	18
Särarts- och likhetsdiskurserna under 1970-80-tal	18
Skillnadsdiskursen under 1980-90-tal	18
Den gränssöverskridande könsdiskursen	19
Sammanfattande analys av könsdiskurserna	19
2:2 Maktteoretiska resonemang	20
KAPITEL 3: METOD	22
3:1 Tillvägagångssätt	23
3:2 Metodiska kommentarer	24
3:3 Etiska överväganden	27
KAPITEL 4: RESULTAT OCH ANALYS	27
4:1 Resultat	27
Rektorsroll och ledarstil	28
Svåra beslut, motstånd och handlingsutrymme	31
Relationen till manliga rektorskollegor och folkhögskolans demokratiuppdrag	35
4:2 Analys	38
KAPITEL 5: DISKUSSION	43
Referenser	46
Bilaga	49

Sammanfattning

Folkhögskolan är av tradition en patriarkal organisation där rektorn varit en fadersfigur med stor makt. Rektorn är fortfarande i hög utsträckning en man. På grund av det fann jag det intressant att undersöka vilka könsdiskurser som finns för kvinnliga rektorer på folkhögskolan och på vilket sätt de påverkar kvinnliga rektorers handlingsutrymme. Det finns ingen forskning om detta, däremot finns det svensk forskning om både offentlig skolläring och könsdiskurser och internationell forskning. De diskurser som visat sig gälla inom den svenska offentliga skolan är särartsdiskursen, likhetsdiskursen, skillnadsdiskursen och en gränsöverskridande könsdiskurs. Särartsdiskursen innebär en stark könsdikotomi där kvinnan är underlägsen mannen i en tydlig och stark könsmaktordning och därmed i stort sett olämplig som ledare, likhetsdiskursen säger att ingen skillnad finns mellan män och kvinnor i hur de utövar sitt ledarskap, skillnadsdiskursen menar att kvinnor och män är olika i sitt ledarskap och att kvinnor har vissa egenskaper som är särskilt lämpliga och den gränsöverskridande könsdiskursen innebär att både män och kvinnor använder sig av både maskulina och feminina uttryck för ledarskap. Jag har använt dessa diskurser för analys av mitt material. För att få fram hur kvinnor som arbetar som rektorer på folkhögskola upplever sin verklighet och utifrån det kunna göra en analys har jag intervjuat tre rektorer. De representerar både landstings- och rörelsefolkshögskolor och det rektorerna har gemensamt är att de varit tvungna att fatta avgörande och stora ekonomiska beslut. I min analys kom jag fram till att det råder en stark särartsdiskurs i skolornas personalgrupp vilken särskilt iscensätts när rektorerna använder sig av maskulint ledarskap som handlingskraft och beslutsamhet men också när de använder sig av ett mer feminint ledarskap. Motståndet mot deras ledarskap har sammantaget varit mycket stort. De har dock genomfört betydande omorganisationer till mer demokratiska former, utvecklat verksamheten och stabiliserat skolornas ekonomi.

KAPITEL 1: INLEDNING

1:1 Inledande tankar

Min första rektorskonferens i egenskap av nytilträd biträdande rektor, förra våren, blev som en tidsresa bakåt i tiden till 1980-talets pastorskonferenser. Rummet jag befann mig i fylldes till bredden av män, män och åter män i övre medelåldern. Med kläder i liknande färgskala och snitt fyllde de rummet och gjorde det till ett gråblått böljande hav. Här och där kunde man skimta en färgklick som oftast visade sig tillhöra en av de mycket få kvinnor som befann sig i

rummet. Jag drog efter andan, körde armbågen i min egen rektors sida, lutande mig mot henne och viskade: är detta en tillfällighet eller är det så här? Utan att behöva fråga vad jag egentligen frågade om, svarade hon tyst: det ser ut så här, det är så här det är.

Det var som om tiden stått stilla sedan de åren då jag utbildade mig till pastor. Skillnaden var bara att under de 5 år jag tog på mig att läsa teologi, så förändrades sammansättningen i pastorskåren så att kvinnorna syntes på konferenserna. De drunknade inte i mängden av män i slutet av 1980-talet, som vi, min rektor och jag gjorde förra våren. Jag blev chockad. Här hade jag arbetat i denna demokratins högborg; folkhögskolan i 15 år och på något sätt inbillat mig att det var en ganska demokratisk och jämställd organisation. Hur kunde denna märkliga ojämställdhet ha gått mig så förbi? Jag som skrivit uppsats efter uppsats i olika ämnen och gjort examensarbeten ur genusperspektiv och alltid haft jämställdhet högt på agendan. Hur kom det sig att jag inte märkt något?

Jag bestämde mig för att jag måste undersöka hur det hela egentligen ser ut. Ytterligare en uppsats ur ett jämställdhetsperspektiv började gry i mitt sinne. Med fokus på rektorer och självklart kvinnor på den positionen. Hur är det egentligen att vara kvinna och rektor på folkhögskola? Hur bemöts en kvinna, finns det samma handlingsutrymme som för män, hur är lönen jämförelsevis med män och hur i hela världen kan denna ojämlika könsfördelning fortfarande råda?

Mitt arbete kommer alltså att innebära en undersökning av dessa frågor och där jag sedan analysera det framkomna materialet med hjälp av de könsdiskurser som Söderberg Forslund i sin avhandling om skolledning som könskapande praktik kallar för "särartsdiskursen", "likhetsdiskursen", "skillnadsdiskursen" och den "gränsöverskridande könsdiskursen".

1:2 Folkhögskolan

Folkhögskolan historiskt och idag

Folkhögskolan är en nordisk företeelse även om det idag finns folkhögskolor i fler länder men är då oftast inspirerade av och uppbyggda med hjälp av svenska folkbildare.¹ Skolformen kom till under 1800-talet och har sitt ursprung i Danmark där prästen Grundtwig var initiativtagare. I Danmark startades den första folkhögskolan 1844, i Norge 1864 och i Sverige 1868. Den danska och norska folkhögskolan anses vara mer inriktad på känslans bildning, det levande ordet och andligt uppvaknande medan den svenska mer förknippas med en mer pragmatisk

¹ Mustel, Roselius, 2008, sid58-68

kunskapssyn. Organiseringen efter en patriarkal förebild är gemensam,² med en struktur där män var föreståndare/rektorer och deras fruar hade husmodersfunktioner.

Folkhögskolan i Sverige är idag en fristående skolform för personer över 18 år och huvudmän är organisationer eller landsting. 1991 avreglerades folkhögskolan och blev fristående från staten. Folkbildningsrådet har tilldelats myndighetsuppdraget att tilldela folkbildningen statsbidrag och öva tillsyn över att statsbidragen används i enlighet med de fyra statliga syftena med statsbidraget. Folkbildningsrådet är en ideell förening med tre organisationer som medlemmar: Folkbildningsförbundet, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Rörelsefolkhögskolornas Intresseorganisation (RIO). Så här skriver de om sitt myndighetsuppdrag på sin hemsida:

Folkbildningsrådet har av staten anförtrots: att fördela statsbidrag till studieförbundens och folkhögskolornas verksamhet, att följa upp och utvärdera verksamheten, att lämna budgetunderlag och årsredovisningar, att utvärdera folkbildningen på nationell nivå. De fyra syftena är: stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin, bidra till att göra det möjligt för människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen, bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället, och bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet.³

Verksamhet ska bedrivas inom följande sju områden; den gemensamma värdegrunden: alla människors lika värde och jämställdhet mellan könen, det mångkulturella samhällets utmaningar, den demografiska utmaningen, det livslånga lärandet, kulturen, tillgänglighet och möjligheterna för personer med funktionsnedsättning, folkhälsa, hållbar utveckling och global rättvisa.⁴ Det finns idag 150 folkhögskolor som har 28 500 deltagare per termin på långa kurser och ca 63 000 deltagare per termin på korta kurser. Kvinnor dominerar som deltagare.⁵ Det finns två kvinnofolkhögskolor.

Folkhögskolans bildande, framväxt och organisation ur ett könsperspektiv

Sveriges första folkhögskola Hvilan startade 1868 och ligger i Åkarp i Skåne. Skolans hemsida beskriver det på följande sätt.

² Runesdotter, 2010, sid 57,59

³ www.folkbildningsradet.se

⁴ Fakta om folkbildningen 2010, sid 8

⁵ Fakta om folkbildningen 2010, sid 16

den startades på initiativ av lantbruksklubben i Bara härad, medverkande var även en garantiförening som bildats för ändamålet. Skolan blev Sveriges första folkhögskola efter en dansk modell. Tanken med skolan var att åsidosatta grupper i samhället skulle kunna få utbildning. Det skulle inte längre endast vara en möjlighet för de besuttna. Främst handlade det om bondesönerna som inte kunde komma in på de fina gymnasierna. Den grundläggande tanken finns kvar än i dag men idag är det andra grupper som behöver och väljer att gå här på skolan.⁶

Folkhögskolans grund ligger alltså i böndernas behov av utbildning för att kunna ta del av det framväxande demokratiska samhället men där kvinnor inte sågs som fullvärdiga medborgare, inte var myndiga osv. Inte heller arbetare var välkomna och diskussionen om deras möjligheter att studera på folkhögskola fortsatte långt in på 1930-talet,⁷ öppnades i praktiken upp betydligt tidigare men då främst för att de behövde rekrytera nya deltagare då underlaget sviktade.⁸ Redan 1872 utgick de första statliga bidragen i blygsam omfattning men kom med tiden att öka.⁹ Berit Larsson beskriver folkhögskolan som riktiga manssamfund men utan det manlighetsideal som fanns på läroverken. Istället ville de ersätta ämbetsmannaväldet i landet med en mer modern demokrati och vände sig till främst böndernas söner. Larsson menar att den tidiga folkhögskolan präglades av en nationalromantisk och patriarkal anda där det kvinnliga fick komplettera det manliga. Jämfört med andra rent manliga institutioner som militären eller läroverket framstår folkhögskolan mer patriarkal genom sin konstruktion med en fadersgestalt, föreståndaren och senare rektorn och en modersgestalt, föreståndarens och senare rektorns fru.¹⁰ Kvinnor och mäns arbetsområden hölls isär, senare även genom bl.a. olika kurser för män respektive kvinnor, och diskussionen på folkhögskolan definierades av männen med deras utgångspunkter och definitioner av medborgare, medborgarskap och medborgarbildning.¹¹ Organiseringen liknar i mycket det som Yvonne Hirdman kallar könsmaktordningen där könen hålls isär och kvinnor underställs män. Det gjordes dock försök att starta kvinnliga folkhögskolor men de åtta fristående skolorna som startades på 1860-70-talet lades ned eller ombildades då de inte hade garantiföreningar som bistod ekonomiskt.¹² Den patriarkala strukturen och andan anses vara en orsak till att mer frisinnade kvinnor som Honorine Hermelin som startade en medborgarskola istället för folkhögskola, för

⁶ www.hvilan.se

⁷ Runesdotter, 2010, sid 79

⁸ Runesdotter, 2010, sid 89

⁹ Runesdotter, 2010, sid 81

¹⁰ Larsson, 1997, sid 53-67

¹¹ Larsson, 1997, sid 73

¹² Rydbeck, 2001, sid 17

kvinnor, Fogelstad,¹³ och där inte familjen var modellen utan den jämlika kamratkretsen.¹⁴ Där utgick från kvinnors erfarenhet och vars syfte var att få kvinnor att utnyttja sin rätt till samhällsinflytande.¹⁵ Även en kvinnoorganisation som Fredrika Bremerförbundet startade två egna skolor och andra organisationer som Sveriges husmodersföreningars riksförbund och Sveriges lottakårer försökte bilda egna studieförbund. Studieförbunden fick dock aldrig några statliga anslag eftersom de inte ansågs tillräckligt studieinriktade av Statens folkbildningsnämnd som bestod av 35 män och 1 kvinna när beslutet togs på 1940-talet. Nämnden var dessutom emot kvinnlig särorganisation över huvud taget.¹⁶ Många kvinnoorganisationer valde att stå utanför de könsblandade studieförbunden för att kunna styra sin verksamhet i enlighet med sina egna intressen men detta har inneburit att deras verksamhet inte räknats som folkbildning, precis som Fogelstadgruppens skola. Detta har haft två konsekvenser som den manliga folkbildningen inte delat, dels har kvinnors verksamhet osynliggjorts och dels har de levt under svårare ekonomiska villkor.¹⁷ Berit Larsson delar upp kvinnors bildning inom folkhögskolan i tre perioder, 1868-1920, 1920-1970 och 1970 till idag. Under första perioden menar Larsson att könet har betydelse för bildningen och där de båda könen hålls isär och det kvinnliga anses komplettera det manliga. Under den andra perioden präglas samhället i stort av jämlikhetsidéer, folkhemstanken m.m. medan folkhögskolan inte på något sätt problematiserade kön. Jämlikheten mellan könen uppfattades inom folkhögskolan som en fråga om kvinnors förmåga att på könsneutrala villkor konkurrera om de roller som män utformade i de av män uppbyggda institutionerna utifrån deras intressen. Larsson kallar denna period för könsblind eller könsneutral. Först på 1970-talet problematiseras kön ordentligt och en kvinnofolkhögskola startar igen.¹⁸ Kerstin Rydbeck menar att det är viktigt att understryka att idag arbetar de flesta folkhögskolor efter en officiellt könsneutral princip,¹⁹ vilket innebär att folkhögskolan är könsblind.

Läraryöreningar och rektorer

Redan 1877 togs initiativ till ett lärarmöte mellan föreståndare och lärare från olika folkhögskolor. 1902 bildades Svenska folkhögskolans lärareförening som påtog sig både att

¹³ Larsson, 1997, sid 75

¹⁴ Eskilsson, Lindberg, 2001, sid 59

¹⁵ Rydbeck, 2001, sid 18

¹⁶ Rydbeck, 2002, sid 44-45

¹⁷ Rydbeck, 2002, sid 46

¹⁸ Larsson, 1997, sid 17-19

¹⁹ Rydbeck, 2002, sid 38

företräda lärarkåren gentemot huvudmännen men också att värna skolformen utåt.²⁰ 1906 tillsattes en statlig inspektör som när han tillsattes var ordförande i lärarföreningen och föreståndare på Hvilan.²¹ Lärarföreningen blev fackförening 1947 men först 1955 blev en lärare och inte rektor ordförande.²² I slutet av 1980-talet tillsattes den folkhögskoleutredning om skolans roll och statsbidragsfinansiering som i förlängningen bidrog till att förändra maktbalansen från lärarråd där rektor ingick, till rektor och styrelser. Lärarråden upphörde 1991 att vara beslutande i samband med avregleringen. Lönerna hade tidigare varit statligt reglerade men skulle nu ingå i statsbidraget och förhandlas på varje skola varvid rektor fick en annan uppgift och roll än tidigare. Även behörighetskraven på rektorer försvann och i riksrevisionsverkets rapport 1999 skriver man att rektorns roll förändrats från pedagog och ideolog till företagsledare, vilket inte ansågs gynna verksamhetens kvalitet. Inte heller rektorernas och skolornas behov av att hitta andra finansiärer än det krympande statsbidraget ansågs gynna kvalitén.²³ En viktig detalj som bör understrykas är att det inte finns något regelverk för folkhögskolorna efter avregleringen vilket innebär stor frihet för rektor men också osäkerhet om gränser och riktningar.²⁴ Det förekommer också att friheten är mer begränsad av styrelsen än rektorn trots och rektorn har förlorat sina verktyg att handla då styrelsen tagit över viktiga ledande beslut som kring ekonomi och personal.²⁵ Caroline Runesdotter pekar i sin avhandling på problemområden i beslutsordningar och maktutövande som finns på folkhögskolor. Rektorerna har blivit chefer och fått ekonomiskt ansvar för hela verksamheten inklusive personalen och ska genomföra en verksamhet som är mål- och resultatstyrd. Detta samtidigt som lärarkollegiet har en tradition av att vara beslutande i vilka kurser som ska vara, i hur arbetet ska utföras och läggas upp och på vilka tider. Ett sätt att hantera detta som flera av Runesdotters undersökta skolor tillämpar är en delegationsordning som innebär att rektor placerar ut uppgifter och beslut i händerna på personalgrupper och lärarlag, även sådant som hela processen från anbudsförfarande till genomförande av kurser. Även antagning av deltagare görs av lärare vilket innebär att de också då blir moraliskt ansvariga för de elever som antas, ekonomiskt och socialt. Denna roll av deltagande för lärare har inneburit psykosociala problem i arbetsmiljön,²⁶ samtidigt som Runesdotter ser detta som exempel på hur tanken med avregleringen där styrelser och huvudmän skulle styra, urholkats,

²⁰ Runesdotter, 2010, sid 71-74

²¹ Runesdotter, 2010, sid 81

²² Runesdotter, 2010, sid 97

²³ Runesdotter, 2010, sid 109,120,124

²⁴ Mustel, 2009, sid 26

²⁵ Mustel, 2009, sid 28

²⁶ Runesdotter, 2010, sid 144-148

och en form av motrörelse inom folkhögskolan skapats.²⁷ Omsättningen av rektorer har ökat avsevärt mellan 2003 och 2009. Mustels rapport visar att de flesta av de som slutat var externt rekryterade, d v s utan folkhögskoleerfarenhet och utan kunskap om den organisationskultur som finns på skolorna. Många hade inte heller varken skolledarutbildning eller erfarenhet. Många ville arbeta med folkhögskolans idé och pedagogisk utveckling och inte med ekonomi och att sälja kurser och flera hade blivit förda bakom ljuset av styrelserna om dålig ekonomi och olösta personalkonflikter.²⁸

Sammanfattningsvis kan sägas att lärarnas ställning fortfarande är stark på skolorna. Lärarna har en tradition av att vara de som bestämmer om pedagogik, inriktning och uppläggning vilket också var ett faktum fram till 1991, medan det officiella ansvaret inkl ekonomi idag är rektors ansvar under styrelsen. Rektor verkar ibland lösa krav från lärarkollegiet att få bestämma med att delegera vissa beslut till vissa lärargrupper eller enskilda lärare. Vad det egentligen innebär för relationer lärare emellan och i relation till rektor framgår inte, mer än att det enligt Runesdotter verkar ge psykosociala problem i arbetsmiljön. Rektorsrollen verkar också ha blivit en alltmer ensam roll utan självklart stöd från varken lärare eller skolans styrelse. Rektor är fortfarande oftast en man.

Jämställdheten på ledande poster inom folkhögskola på 2000-talet

I FBR:s (folkbildningsrådets) sammanställning av den pedagogiska personalen på folkhögskola för 2010 framgår att det är 94 män som är rektorer och 53 kvinnor vilket innebär ca 64 % män och 36 % kvinnor. Siffrorna var liknande 2009. 2003 var andelen kvinnor på rektorsposter 36 stycken vilket innebär en andel på 24 %.²⁹ Antalet har alltså på senare år ökat något. Av lärarna utgör dock kvinnorna en liten majoritet. Av studie- och yrkesvägledare dominerar kvinnor med 36 stycken mot männen som är endast 6 stycken. På tjänsten som biträdande skolledare utgör kvinnorna en liten majoritet på ca 55 % medan männen innehar ca 45% av tjänsterna. En viktig notering är att biträdande skolledare till 40 % använder sin tid till undervisning så i realiteten verkar de som skolledare endast till 60% av sin tid. Ca 85 % av både biträdande rektorer och rektorer är i ålderskategorin mellan 46 och 65+ varav ca 50% är 56 och uppåt. Lärarkårens åldersfördelning är relativt jämn runt 30 % i olika åldersspann ner till 36 års ålder. Mellan 26-35 är det 13 % och ingen pedagogisk personal finns inrapporterad

²⁷ Runesdotter, 2010, sid 168

²⁸ Mustel, 2009, sid 22-24

²⁹ Mustel, 2009, sid 8

som är under 25 år.³⁰ Lönestatistiken för rektorer som är med i SFHL (svenska folkhögskolans lärarförbund), visar att kvinnorna tjänar 1 500.- mindre än männen i snitt men om man tittar på 90 resp. 10 percentilen framgår att manliga rektorers löner är avsevärt högre än kvinnliga där män i den högre kategorin tjänar ca 4000:- mer än kvinnor år 2009. I den lägsta percentilen tjänar en kvinnlig rektor ca 3500:- lägre än den lägst avlönade manliga rektorn och börjar då närma sig högre avlönade lärare. Se tabell 1 nedan, hämtad från SFHL:s (Svenska folkhögskolans lärarförbund) hemsida.

Statistik över rektorslöner - SFHLs medlemmar

Tabell 1³¹

Rektor	Medianlön	90:e percentil	10:e percentil
Samtliga	42.000	48.950	35.200
Män	42.500	50.000	35.200
Kvinnor	41.000	46.375	31.828

Av Kerstin Mustels rapport framgår det att landstingsskolorna totalt sett har färre procent kvinnliga rektorer och att de också gått bakåt sedan 2003 och endast 12 % av de kvinnliga rektorerna 2003 var kvar 2009, medan av de manliga var 39 % kvar.³² Tappet av kvinnliga rektorer på landstingsfolkohögskolor är alltså påfallande stort i relation till RIO-skolorna (rörelsefolkohögskolorna) och den ökning av kvinnliga rektorer som totalt skett har alltså skett inom RIO-skolorna medan landstingen gått bakåt.

I SOU 2004:3 finns ett kapitel om jämställdhet i folkbildningen. Där påpekas folkbildningens patriarkala tradition och genusperspektivet som obefintligt. Bl. a började kvinnor först på 1960-talet att anställas som lärare och då kom det även kvinnliga rektorer. Vidare konstateras att den stora majoriteten styrelseledamöter i folkhögskolornas styrelser är män och så även ordförandena men att det i landstingsfolkohögskolorna är något bättre siffror. 2004 var andelen rektorer som var män 80 % och ingen större skillnad mellan landstings- och rörelsefolkohögskolor.³³ Bedömningen som görs är att det är angeläget att folkhögskolorna medvetet arbetar med en jämnare könsfördelning på ledande positioner och tjänster, och

³⁰ Folkhögskolans pedagogiska personal 2010, 2011, sid 5,8,10

³¹ www.sfhl.se

³² Mustel, 2009, sid 8

³³ SOU 2004:30, sid 306-310

frågar sig om den rådande situationen beror på utformningen av och förväntan på chefsfunktionen. Utredningen undrar också hur det är med aktivt jämställdhetsarbete och förordar det.³⁴

Folkbildningens organisationer bör utveckla strategier för att förändra det manliga hierarkiska mönster som ännu präglar dem.³⁵

Jag har inte hittat någon rapport om någon särskild insats för att främja jämställdheten inom folkhögskolan som organisation i min undersökning, utan endast insatser riktade mot deltagarna där särskilt kvinnor framhållits som t e x den satsning som gjorts på kvinnors entreprenörskap 2008-2009.³⁶

1:3 Tidigare forskning om kön och skoledarskap

Inom folkhögskola

Forskningen om folkbildning är begränsad och inom området skoledarskap och genus eller kön finns ingen enda avhandling. Endast 8 avhandlingar av 69 handlar om folkhögskola i den genomgång som Anna Lundin 2008 gjort i sin avhandling *Folkbildning som forskningsfält*. Caroline Runesdotter har hittat ytterligare fyra men ingen handlar om skoledning eller rektorer.³⁷ Därutöver finns ett antal vetenskapliga artiklar, en bok och en rapport där det går att läsa om folkhögskolorna utifrån ett genusperspektiv även om utgåvorna oftast handlar om folkbildningen som helhet, dvs. både folkhögskolor och studieförbund, som i Mimers utgåva 2001 *Folkbildning och genus- det glömda perspektivet* och Kerstin Rydbeck³⁸ artikel 2002 *Kön och makt i folkbildningen*. Berit Larsson³⁹ har 1997 skrivit en bok *Ljus och upplysning äfven för Qvinnan, kvinnors medborgarbildning i den svenska folkhögskolan 1868-1918*, men där hon i praktiken sträcker sig fram till 1970-talet.⁴⁰ Kerstin Mustel⁴¹ har på uppdrag av RIO:s och SKL:s rektorsavdelning⁴² tagit fram en rapport 2009 *Omsättningen av rektorer på*

³⁴ SOU 2004:30, sid 315

³⁵ SOU 2004:30, sid 316

³⁶ *Jämställdhetsinsatser inom folkbildningen 2008-2009*, 2010

³⁷ Runesdotter, 2010,, sid 25

³⁸ Kerstin Rydbeck är filosofie doktor i litteraturvetenskap och verksam vid Uppsala Universitet

³⁹ Berit Larsson är filosofie doktor i jämställdhetsforskning med inriktning på filosofi och lärare i genusvetenskap vid Göteborgs universitet

⁴⁰ Larsson, 1997, sid 17-18

⁴¹ Kerstin Mustel är fil.mag. Tidigare folkhögskollärare, förbundsordförande i Svenska Folkhögskolans Lärarförbund 1986-2001, ordförande i Nordiska Folkhögskolerådet 1998-2001, styrelsemedlem i EAEA, numera konsult som haft utredningsuppdrag för FBR, RIO/SKL, Utb.dep., Valideringsdelegationen m.fl. Ordförande för stiftelsen Kvinnofolkhögskolan. Redaktör för Föreningen för folkbildningsforskning medlemstidning.

⁴² RIO: Rörelsefolkhögskolornas intresseorganisation, SKL: Sveriges kommuner och landsting

folkhögskola 2003-2009. Caroline Runesdotter har skrivit en avhandling 2010, *I otakt med tiden? Folkhögskolorna i ett föränderligt fält* där den patriarkala organisationsmodellen och manliga normen blir tydlig,⁴³ även om hon saknar en problematisering av rektorsrollens könsdiskurs idag och nöjer sig med att skriva om kvinnorna i egenskap av deltagare i folkhögskolan fram till 1970.⁴⁴

Forskningen om folkhögskolan har alltså främst handlat om deltagarna, de olika linjernas och verksamhetens betydelse, om folkbildningens särart, framväxt och liknande, men i stort sett inget om rektorerna på folkhögskolan och definitivt utan genusperspektiv eller könsdiskursanalys.

Inom det offentliga skolväsendet

Monica Söderberg Forslund har i sin avhandling en forskningsgenomgång om vad som skrivit om kön och skolledarskap. Först och främst är det tydligt att själva frågan kom in ganska sent, inte förrän på 1970-talet lyftes frågan och då i form av en undran varför det fanns så få skolledare som var kvinnor. Och först 1997 menar Söderberg Forslund att kvinnliga skolledare på riktigt skrevs in den svenska skolledarhistorien genom Annika Ullmans avhandling *”Rektorn en studie av en titel och dess bärare”*. Frågan om det existerar ett specifikt kvinnligt ledarskap har intresserat många och där det 1998 i Sverige lades fram de första två avhandlingarna i ämnet av Britta Wingård och Sten-Sture Olofsson. Mot slutet av 1900-talet och genom den feministiska teoribildningen kom forskningen även om skolledarskap mer att handla om diskursanalytiska och socialkonstruktivistiska perspektiv och då även den könsinriktade forskningen. Under 2000-talet, innan Söderberg Forslund skrev sin avhandling, har ytterligare två avhandlingar med könsperspektiv på skolledarskap skrivits i Sverige, en av Karin Franzén och en av Brude Sundin. Franzén framhåller en essentiell förståelse av skolledarskap vilket leder till att den kvinnliga kroppen antas medföra egenskaper som lett till att skolledarskap kodats till ett kvinnligt yrke i dag, medan Sundin kommit fram till att rektorskapet fortfarande är manligt genuskodat. Genom sin avhandling vill Söderberg Forslunds bidra med en diskursanalys som visar hur könsdiskurser påverkar individers skolledarskap och de yrkespositioner som därmed är möjliga att inta.⁴⁵

⁴³ Runesdotter, 2010, sid 61

⁴⁴ Runesdotter, 2010, sid 162-163

⁴⁵ Söderberg Forslund, 2009, sid 24-28

Internationell forskning

Internationellt finns en omfattande könsinriktad forskning om skolledarskap och de senaste tio åren har diskursanalytiska och socialkonstruktivistiska perspektiv kommit att omfatta även skollädaresforskning. Jill Blackmore från Australien och Jorun Moller från Norge är två forskare som Söderberg Forslund framhåller som representativa för detta och menar spelar en viktig roll.⁴⁶

Mitt bidrag genom min undersökning

Då mycket lite har skrivits om folkhögskolerektorer och ingenting med könsperspektiv menar jag att min undersökning kan bidra med kunskap i detta ämne. Jag undersöker kvinnliga folkhögskolerektorers möjlighet att agera i relation till lärare och styrelser och därmed utöva sin ledarskaps- och positionsmakt som rektorer. Arbetet fokuserar på den upplevda möjligheten men också den faktiska. Genom det undersöker jag två saker som inte belysts tidigare i någon större utsträckning, rektorers situation idag och detta ur ett könsperspektiv. Mitt arbete kommer därför att bidra med ytterligare kunskap om folkhögskolans ledning och hur folkhögskolan uppfyller sitt demokratiuppdrag i form av jämställdhet mellan könen. Ett framtida forskningsprojekt kan vara att ytterligare fördjupa forskningen kring detta.

1:4 Problemformulering

Forskningen om folkhögskolan och folkhögskolans rektorer är mycket liten. Bristen på kunskap om rektorernas förhållanden blev tydlig genom den rapport om rektorers anställningstid på folkhögskolor som Kerstin Mustel tagit fram på beställning av RIO:s och SKL:s rektorsavdelning Där uppmärksammades att omsättningen på rektorer är hög, 39 % lämnar sin tjänst efter 1-3 år⁴⁷. 48 % av de som lämnade sin tjänst sade upp sig själva eller blev uppsagda. Det handlade alltså inte främst om t.ex. pensionsavgångar, utan många angav som skäl långdragna konflikter där de inte längre fick styrelsers eller medarbetarnas förtroende.⁴⁸ Jag menar att det är angeläget att undersöka frågan om hur rektorer upplever sin maktposition idag i form av att leda och organisera arbetet, i en av tradition patriarkal hierarkisk skolform där rektorn tidigare haft stort inflytande genom sin egen position men också genom de lärarråd som han också varit del av och som tidigare varit beslutande. Idag är inte lärarråden beslutande utan det är rektor och styrelsen som övertagit beslutsfunktionen.

⁴⁶ Söderberg Forslund, 2009, sid 24-25

⁴⁷ Mustel, 2009, sid 6

⁴⁸ Mustel, 2009, sid 9-11

Rektor har alltså gått från att vara den ledande patriarken på skolan och i lärarkollektivet till att ensam stå mellan lärare/personal och skolans styrelse. Den upplevelse dessa rektorer har av sin makt, hur de definierar den, hur stor den är, sin möjlighet att använda den, sitt eget intresse av den och relationen till sina rektorskollegor blir den verklighet som de verkar i och genom.

Än mer intressant är det att undersöka kvinnliga rektorers situation då kvinnor som grupp, i patriarkala organisationer såväl som i samhället i stort, har en underordnad roll i förhållande till män och därmed mindre makt. Frågan är också hur det då blir när en av tradition patriarkal yrkesroll innehas av kvinnor. Att belysa frågan om rektorers makt ur ett könsperspektiv ger därför ett mervärde till studien genom att maktfrågan på det sättet ställs på sin spets.

1:5 Frågeställning

Hur ser könsdiskurserna ut för kvinnliga rektorer på folkhögskolor och på vilket sätt påverkar det kvinnliga rektorers agerande i sitt utövande av sin positionsmakt?

1:6 Syfte

Syftet är att undersöka kvinnliga rektorers möjlighet att agera i relation till lärare och styrelser och därmed utöva sin ledarskaps- och positionsmakt som rektorer.

KAPITEL 2: TEORIRAM

Att göra studie med könsperspektiv innebär att det går att använda olika teorier som utgångspunkt. Det som intresserat mig på senare år är föränderligheten och komplexiteten när ett fenomen ska beskrivas. Som exempel på möjliga teorier vill jag nämna några som jag tidigare arbetat utifrån i examensarbeten. Narrativ feministisk teori framhåller situationsbetingelserna för ett händelseförlopp och tar bl.a. upp frågan om subjektets moraliska autonomi och där Anna Höglund kan nämnas som en svensk forskare, intersektionalitet tar fasta på hur olika maktordningar och kategorier är sammanflätande och påverkar varandra och där finns Paulina de los Reyes och Diana Mulinari inom svensk forskning, feministisk poststrukturalism menar att subjektet inte existerar färdigt utan skapas kontinuerligt och där den troligen mest kända forskaren är Judith Butler. Jag fastnade ändå för de könsdiskurser; särartsdiskursen, likhetsdiskursen, skillnadsdiskursen och den gränsöverskridande könsdiskursen som Monica Söderberg Forslund använder i sin avhandling om svenska skolledare, dels för att de används i forskning om just svenska skolledare och

dessutom är hennes avhandling ny. Könsdiskurserna är dessutom tydliga och kan därför användas som kategorier att analysera mitt empiriska material med. Det blir också möjligt att göra vissa jämförelser mellan offentligt skolväsende och folkhögskola. Jag använder mig också av maktteoretiska resonemang för att förstå och förklara vad makt är och hur den kan utövas, och där jag med rektors makt i uppsatsen menar den positionsmakt som en rektor har och det handlingsutrymme som därmed finns, i relation till omgivningen ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv och att denna makt också är beroende av rektors biologiska kön i egenskap av kvinna eller man. Med biologiskt kön, kvinna eller man, menar jag den biologiska kropp som synes uppenbaras i kommunikation med omgivningen och kallar de egenskaper som förknippas med dessa biologiska kön för kvinnligt respektive manligt.

2:1 Könsdiskurser i det offentliga skolväsendets skolläderskap

Inledningsvis vill jag nämna att begreppet diskurs förstås som ett sätt att tala och förstå världen på genom de föreställningar som finns i en viss tid. Könsdiskurser är alltså de könsföreställningar som finns och innebär uppfattningar och idéer om kvinnor och män, femininitet och maskulinitet, den sociala organiseringen av kön och dess konkreta uttryck i historien, samt könshierarkier/maktrelationer som könsföreställningarna har producerat genom historien i bemärkelsen män och det maskulina överordning över kvinnor och det feminina.⁴⁹ Monica Söderberg Forslund beskriver i sin avhandling om forskningen om skolläderskap att den tidigare varit mer instrumentell och där målstyrning satts i främsta rummet medan rektorn som aktör inte getts utrymme.⁵⁰ På senare år menar hon att en förskjutning skett som innebär att skolläderskap ses som en socialt formad praktik som sker i interaktion med omgivningen. Det socialkonstruktivistiska synsättet menar hon öppnar också upp för möjligheten att förstå könskonstruktionens betydelse för skolläderskapet.⁵¹ Hennes egen utgångspunkt är att individen konstruerar sin identitet i en språklig och social interaktion utifrån flera och föränderliga identifikationer vilket också innebär att skapande av skolläderskap är en subjektiv konstruktion i relation till omgivningen och diskurser. Det betyder att beroende på hur en individ konstituerar sitt subjekt får det effekter på hur hon sedan utövar sitt skolläderskap som då omfattar även hur hon iscensätter sin könstillhörighet.

⁴⁹ Söderberg Forslund, 2009, sid 46

⁵⁰ Söderberg Forslund, 2009, sid 18

⁵¹ Söderberg Forslund, 2009, sid 24

Kunskap om skolledarskap och kön produceras således enligt detta perspektiv aldrig bortom eller skiljt från subjektet utan som här, genom de intervjuade rektorernas sätt att skapa identiteter och att tänka, tala och agera.⁵²

Söderberg Forslund pekar på en genom historien pågående process där diskurser har förändrats och omförhandlats men där vissa diskurser har varit mer överlevnadskraftiga än andra, och där hon menar att genom att följa historiska brytpunkter då talet om kön varit viktigt i relation till skolledarskap går det att förstå hur nuet har skapats.⁵³ Rektorsers könshistoria kan då beskrivas som diskursiva meningssystem, dvs. ett sätt att tala och tänka om skolledarskap i samverkan med sättet att organisera och strukturera samhälle, utbildning och skola och som styrs av det för tiden kulturellt och socialt accepterat.⁵⁴

De diskurser som Söderberg Forslund menar funnits genom skolledarhistorien kallar hon för särartsdiskursen, likhetsdiskursen, skillnadsdiskursen och en gränsöverskridande könsdiskurs. Innehållet i dem har växlat beroende på den tid som varit som t.ex. i särartsdiskursen under 1800-talet var det skillnader i biologin som gällde medan under 1970-80-talen handlade det om psykologiska skillnader. Runt sekelskiftet 2000 handlade det återigen om kvinnliga egenskapers skadliga inverkan på skolans verksamhet men denna gång ospecificerade.⁵⁵ En historisk genomgång från 1800-talet fram till 2000-talet visar att där särarts-likhets-och skillnadsdiskurserna varit gällande har diskursernas inflytande bidragit till särorganisering.

Den överordnade frågan genom historien tycks huvudsakligen handla om att fastställa och upprätthålla föreställningar om kvinnliga och manliga skolledares olikheter i sätt att förhålla sig till den skolledande uppgiften....där kvinnligheten till skillnad från manligheten alltid ifrågasatts och varit föremål för ständig definiering och omdefiniering.⁵⁶

Den gränsöverskridande könsdiskursen som alltmer kommer under 2000-talet⁵⁷ innebär att både manliga och kvinnliga rektorer kan röra sig över de könsstereotypa gränserna i sitt organisation och arbetssätt, men i svåra beslutsögonblick överger männen det feminina ledarskapet och kvinnorna det manliga och där det endast finns legitimitet för mannens gestaltning av ett maskulint ledarskap.

⁵² Söderberg Forslund, 2009, sid 28

⁵³ Söderberg Forslund, 2009, sid 31-32

⁵⁴ Söderberg Forslund, 2009, sid 212

⁵⁵ Söderberg Forslund, 2009, sid 213-214

⁵⁶ Söderberg Forslund, 2009, sid 133

⁵⁷ Söderberg Forslund, 2009, sid 187-188

Särartsdiskursen 1800-talets mitt till 1900-talets mitt

Särarten handlade om att kvinnor och män ansågs ha olika egenskaper och de vägande argumenten var att kvinnor i allmänhet inte ansågs ha samma intellekt som män, var kläna och hade sämre prestationsförmåga. Detta till trots fungerade i praktiken kvinnor som skolledare men med titlar som överlärare och förstelärare i folkskolan och föreståndarinna i flickskolan, då rektorsämbetet var förbehållet män ända fram till 1930-talet.⁵⁸

Särarts-och likhetsdiskurserna under 1970-80-tal

Särartsdiskursen luckrades sakta upp under 1900-talet men inte förrän på 1970-talet då jämställdhet blev en politisk fråga skedde några större förändringar. 1977 tillsattes en utredning som för att undersöka kvinnliga skolledares situation och ta reda på varför det fanns så få kvinnor på rektorspositioner. Förutom att utbildningsnivåerna skiljde mellan män och kvinnor vilket försvårade kvinnors möjligheter, kom utredningen inte fram till något som skiljde mellan kvinnligt och manligt sätt att utöva ledarskap. Dock diskuterades samtidigt hinder för kvinnor att nå rektorspositioner och lutade sig då mot en psykologisk teoribildning som sa att kvinnor ofta hade en negativ identitetsutveckling som gav dem bl. a sämre självförtroende varför utredningen sammantaget gav en motstridig bild av eventuella skillnader mellan män och kvinnor. Det resulterade i ett förordade av könskvotering vid tillsättande av tjänster för att nå en jämnare könsfördelning på skolledarposter.⁵⁹ Sammantaget innebar dock detta att kvinnor ansågs annorlunda än män och var behäftade med egna inre psykologiska hinder vilket gav dem en underordnad position i förhållande till män.⁶⁰

Skillnadsdiskursen under 1980 -90-tal

Under 1980 -90-tal fick biologismen en ny renässans samtidigt som genusteorin fick genomslagskraft och båda fokuserade på skillnader mellan könen, biologiska eller socialt och kulturellt konstruerade. Skillnadsforskningen som skedde fokuserade på vad som var bättre respektive sämre och kom snart fram till att kvinnors ledarskap passade bättre i skolan än mäns då de ansågs bl. a vara mer demokratiska, deltagarorienterade och mindre hierarkiska. Detta ledde till att man nu för första gången såg kvinnliga skolledare som subjekt i relation till manliga skolledare. Skillnaderna ansågs nu inte artbestämda utan kunde vara socialt konstruerade, manligheten var fortfarande norm men i ett omvänt maktförhållande där

⁵⁸ Söderberg Forslund, 2009, sid 70-80

⁵⁹ Söderberg Forslund, 2009, sid 83-90

⁶⁰ Söderberg Forslund, 2009, sid 97-98

kvinnliga egenskaper värderades högre.⁶¹ Snart kom dock frågan upp om vad den s.k. feminiseringen av skolan betydde och vilka konsekvenser det hade särskilt för pojkar. Därmed ifrågasattes och underordnades återigen kvinnligheten i relation till manligheten.⁶²

Den gränssöverskridande könsdiskursen

I Söderberg Forslunds intervjustudie på 2000-talet framkommer att både manliga och kvinnliga skolledare identifierar sig med och praktiserar såväl maskulinitet som femininitet i sitt ledarskap, i en gränssöverskridande könsdiskurs, men där det också är uppenbart att i tillspetsade situationer så är det en särartsdiskurs som gäller och då det manliga är överordnat och kan bara användas av män. Söderberg Forslund exemplifierar det med analyser av intervjuutskrifter där en manlig rektor tar till det manliga vilket betyder det att han t.ex. övergår från det mer demokratiska beslutsfattandet till att uttrycka sig i termer av ”jag” och låter sig inte styras av någon annan eller gruppens synpunkter, i enlighet med maskulina auktoritära maktanspråk. Den kvinnliga rektorn överger istället sin maskulina position i en tillspetsad situation, för att övergå till en ensidig feminin position där hon överkommunicerar och frångår talet om ”jag” och istället använder uttryck som ”vi”, ”få ihop helheten” osv.⁶³

...backar hon tillbaka och positionerar sig inom ramen för särartsdiskursens könsstereotypa maktordning där femininiteten inte godkänns i överordnad position – och uppenbarligen inte heller maskuliniteten när den som här gestaltas av en kvinna.⁶⁴

Sammanfattning av könsdiskurserna

Rektorernas könshistoria kan alltså beskrivas som diskursiva meningssystem där könskategorierna skapas relationellt mellan femininitet och maskulinitet. Innebörden i maskulinitet har alltid beskrivits som handlingskraft, rationalitet, initiativförmåga, ordning osv. medan femininitet har varierat, men alltid definierats och särskiljts i förhållande till det manliga, ibland uppvärderats men för det mesta underkänts och uteslutits och aldrig i en könshierarkisk bemärkelse getts en stabil och jämbördig ställning. Viktigt är också att just i ledarskapets kärnfunktion i form av planering, konkreta beslut och ledningsarbete är den situation som aktiverar särartsdiskursen och där den maskulina överlägsenheten i relation till

⁶¹ Söderberg Forslund, 2009, sid 99-112

⁶² Söderberg Forslund, 2009, sid 130

⁶³ Söderberg Forslund, 2009, sid 159-182

⁶⁴ Söderberg Forslund, 2009, sid 182

femininiteten fastställs.⁶⁵ Söderberg Forslund hänvisar också till annan forskning om könsstudier som visar att maskulinitet på ett oproblematiskt sätt kan inkludera femininitet men där kvinnlig maskulinitet får negativa konsekvenser för en kvinna. Det betyder att män alltså kan inkludera det traditionellt feminina i sitt ledarskap medan kvinnor har svårare att inkludera det traditionellt manliga i sitt ledarskap då det maskulina tycks vara förbehållet männen.⁶⁶

På grundval av den samlade analysen kan man alltså tänka sig att det på den senmoderna arbetsmarknaden, genom manlig erövring av femininitet etablerats ytterligare manligt manövreringsutrymme.⁶⁷

2:2 Maktteoretiska resonemang

Då det finns flera olika sätt att förstå och definiera maktbegreppet som sådant, menar jag att det är viktigt att ge en kort teoretisk bakgrund till begreppet och problematisera det något. En klassisk definition handlar om att kunna påverka och att en maktrelation innebär att någon har möjlighet att genomdriva sin vilja gentemot någon annan. Denna makt har traditionellt kopplats till män och manlighet,⁶⁸ och är framträdande i hierarkiska och patriarkala organisationsmodeller som bl. a i Max Webers hierarkiska, strukturella byråkratiska modell.⁶⁹ Yvonne Hirdman beskriver en i samhället rådande genusordning som innebär en könsmaktsstruktur med ett isärhållande av könen och med mannen som norm,⁷⁰ och som innebär en ytterligare förstärkning av kopplingen mellan män och makt. Hirdman menar att i ett alltmer könsintegrerat samhälle kommer därför en konflikt mellan könen att bli allt mer framträdande och i synnerhet i maktfrågor.⁷¹ Det traditionella maktbegreppet, byggt på Weber har problematiserats av bl. a Foucault vars grundantagande om makt är att makt är en relation mellan människor och kan ses som ett växelspel där ett utövande av makt alltid också möter ett motstånd. Det innebär alltså att makt är en process, instabil och cirkulerar vilket innebär att en individ både kan underställas och utöva makt samtidigt⁷². Han menar också att maktens legitimitet grundar sig också på den innevarande diskursen hur relationerna ska se ut och är

⁶⁵ Söderberg Forslund, 2009, sid 212-225

⁶⁶ Söderberg Forslund, 2009, sid 228-229

⁶⁷ Söderberg Forslund, 2009, sid 229

⁶⁸ Höglund, 2001, sid 87

⁶⁹ Bolman och Deal, 2009, sid 76

⁷⁰ Hirdman, 1990, sid 78

⁷¹ Hirdman, 1990, sid 82

⁷² Foucault, 1980, sid 98

alltså föränderlig.⁷³ Feministiska forskare kritiserar dock att han inte tar tillräcklig hänsyn till hur strukturer relaterar makt till kön och att kvinnors erfarenhet av patriarkala strukturer snarare är att maktförhållandena är stabila:

Foucault talar om makten som instabil, men kvinnors erfarenhet av patriarkala strukturer talar snarare om maktförhållanden som relativa stabila, tröga och svårföränderliga⁷⁴

Iris Marion Young kritiserar tanken om distributiv makt som en process enbart mellan två aktörer och menar att det finns en tredje part som måste stödja det hela och identifierar det som strukturell eller systemiskt dominans, vilket hindrar individer att bestämma sina handlingar eller villkoren för sina handlingar. Det betyder att vissa personer kan identifieras ha mer makt medan andra är relativt maktlösa, samtidigt som det innebär att många från varandra helt skilda personer har makt utan att formellt inneha den och är därmed privilegierade, medan det för andra är tvärtom.⁷⁵ Yvonne Hirdman uttrycker det på följande sätt:

Ty denna förståelse av könsordning visar en sak: att kvinnors position i samhället i förhållande till mäns; utmärks av deras mindre plats, inskränkta rörelsefrihet, kontrollerade handlingar. Kvinnoförtrycket utmärks just av kontroll av kvinnors rörelseförmåga; i det fysiska och det psykiska rummet.⁷⁶

Lars Svedberg skriver i sin avhandling om rektorns roll som konstruerad i en social process, ur ett socialpsykologiskt perspektiv.⁷⁷ Jag menar att detta också är relevant i min teoretiska genomgång av maktbegreppet då en roll innebär just positionsmakt, att en person i en viss roll har en viss makt beroende på just den positionen. Han menar att vissa människor blir containrar för omedvetna och kollektiva föreställningar och fantasier och att ledarrollen är en särskilt utsatt roll för dessa projiceringar.⁷⁸ Hans slutsats ur ett socialpsykologiskt perspektiv blir en fråga om i vilken grad en rektor bestämmer sitt handlande och i vilken grad det bestäms av den skola rektorn arbetar på.⁷⁹ Jag menar att även frågan om hur rektors kön påverkar och bestämmer rektors handlingsutrymme utifrån ett könsmaktsteoretiskt perspektiv är viktigt i en förståelse av rektors handlingsutrymme. Detta tas upp också av Söderberg

⁷³ Foucault, 1980, sid 93,

⁷⁴ Höglund, 2001, sid 89

⁷⁵ Young, 1990, sid 17, 31-32

⁷⁶ Hirdman, 1990, sid 79

⁷⁷ Svedberg, 2000, sid 65

⁷⁸ Svedberg, 2000, sid 70-71

⁷⁹ Svedberg, 2000, sid 74

Forslund som presenterar historikern Joan W. Scott maktteori i sin avhandling på följande sätt.

Genom att ställa frågor om hur maktordningar och könshierarkier konstrueras och legitimeras avser Scott att vända blicken bort från ursprung och enskilda orsaker och istället rikta intresset mot process, mångfald, retorik och diskurs. Hennes argumentation utgår från synen på kön som en grundläggande beståndsdel i sociala relationer baserade på uppfattade skillnader mellan könen. Detta menar Scott gör kön till ett primärt sätt att beteckna maktrelationer. Makt produceras genom de sätt på vilka diskursen blir formande för social organisering och strukturering av stat och samhälle liksom för konstruktionen av könsidentiteter.⁸⁰

KAPITEL 3: METOD

Min studie är en kvalitativ studie vilket är vanligt förekommande inom samhällsvetenskapen där utbildningsvetenskap ingår. Fokus är på människan, hennes verksamheter och resultaten av dessa.⁸¹ Kvalitativa metoder kallas således de metoder som används inom kvalitativa studier och då för att skapa en djupare förståelse av något mänskligt fenomen. Intervjuer är en vanlig metod inom kvalitativa studier för att forskaren vill, som Christer Stensmo skriver, söka

... tillträde till den intervjuades livsvärld⁸²

och därmed få en bild av personens upplevelser, uppfattning och erfarenheter, det som alltså hör till mänskligt medvetande⁸³. För att ta reda på hur verkligheten ser ut för kvinnliga rektorer på folkhögskola har jag därför gjort intervjuer.

Min ontologiska utgångspunkt i detta arbete lutar dessutom åt en idealistisk socialpsykologisk konstruktivistisk riktning där verkligheten konstrueras av människors föreställningar och attityder, och ingen eller en begränsad objektiv verklighet finns utanför människors tolkningar av den,⁸⁴ varför just intervjuer är lämpligt som metod då det genom samtalet ges möjlighet att fördjupa frågeställningar av de på förhand planerade frågorna för att få informanternas svar ytterligare nyanserade.

Det finns sen länge en diskussion mellan forskare om kvalitativa metoder och kvantitativa metoder i avseendet vilket som ger det mest vetenskapliga resultatet. Rodney Åsberg hävdar

⁸⁰ Söderberg Forslund, 2009, sid 34

⁸¹ Stensmo, 2001, sid 14

⁸² Stensmo, 2002, sid 120

⁸³ Stensmo, 2002, sid 15

⁸⁴ Sohlberg, 2008, sid 52-53

dock i en artikel att det inte finns några kvantitativa eller kvalitativa metoder utan att det är den data som kommer fram genom olika metoder som kan betraktas som antingen kvantitativ eller kvalitativ. Han pekar på att t.ex. vid intervjuer där intervjuaren frågar efter upplevelser plötsligt ställer frågan om hur många gånger någon gjort något får kvantitativ eller mätbar data som resultat. Det betyder inte, menar han, att intervjuaren plötsligt gör en kvantitativ intervju utan intervjun som metod, nämligen samtalet, innebär ett tillvägagångssätt som forskaren bestämt sig använda för att ta reda på något.⁸⁵ Jag menar det är en intressant ståndpunkt då det ställer den traditionella dikotomin mellan kvantitet och kvalitet ur spel. Jag skulle därför vilja nöja mig med att säga att jag i den här studien använder intervjuer som metod och får genom det fram ett kvalitativt material och gör på det sättet en kvalitativ studie. För att kunna använda ett intervjumaterial behöver det skrivas ut och sedan bearbetas. Ett sätt att hantera bearbetningen av intervjuer i kvalitativa studier är att tematisera bearbetningen så att forskaren under teman tolkar intervjuresultatet och lyfter vissa centrala punkter med citat. Det innebär att informanterna inte blir tydliga som enskilda sammansatta person med vissa synpunkter utan man får istället en tematisk beskrivning av intervjuinnehållet⁸⁶, vilket jag i min studie valt att göra. I tolkning av intervjumaterial behöver forskaren också för att komma åt vad informanterna menar observera bl.a. kroppsspråk, tvekan o s v utan att det för den skull blir det som är en diskursanalys där andra och särskilda villkor och tillvägagångssätt gäller för att uppfylla en sådan.

Däremot använder jag de av Söderberg Forslund presenterade könsdiskurserna som kategorier i min analys av materialet för att undersöka hur könsdiskurserna ser ut i mitt material.

3:1 Tillvägagångssätt

Jag har gjort tre intervjuer med tanke på uppsatsens storlek och den tid jag haft till mitt förfogande.

Jag har valt informanter strategiskt, dvs. några som jag vet lite om på förhand.⁸⁷ De representerar både landstingsskolor och rörelseskolor. De intervjuade rektorerna har alla varit med och fattat eller hanterat svåra ekonomiska problem som bl.a. medfört uppsägningar antingen på sin nuvarande skola eller en skola där de tidigare varit anställda. Jag har valt dem med tanke på att ekonomi ställer beslutsfattande och agerande på sin spets.

⁸⁵ Åsberg, 2001, sid 275,283

⁸⁶ Sohlberg,2008, sid 101

⁸⁷ Stensmo, 2002, sid 30

Jag har inte skickat ut frågorna till informanterna i förväg för att om möjligt undvika att de förbereder ”korrekta” svar i linje med en för handen antagen gällande diskurs eller s.k. politisk korrekthet eller på annat sätt förbereda sina svar. Däremot har jag informerat om vem jag är, vad jag skriver om och i vilket sammanhang jag gör min undersökning.

Vid intervjuerna har jag följt det frågeformulär⁸⁸ som jag förberett men jag har också valt att följa upp svar med en följdfråga eller flera för att få något fördjupat eller tydliggjort. Det är således en blandning av strukturerad och semistrukturerad intervju.⁸⁹ Jag har vidare vinnlagt mig om att ha ett neutralt förhållningssätt till omnämnande av personer som informanterna nämnt genom att säga ”som du kanske känner,” eller liknande och även till förhållanden som de antagit jag känt till.

Informanterna har själva fått välja var de har velat bli intervjuade och två av dem intervjuade jag således på deras arbetsplats och en har rest till mig och vi satt då i en för övrigt tom lokal. Intervjumaterialet har jag sedan skrivit ut ordagrant med noteringar om pauser, hummanden osv. Jag har efter en första utskrift gått igenom den igen för att fylla i eventuellt missade ord o dyl. Totala antalet utskrivna sidor med typstorlek 12 uppgår till 49.

I min bearbetning av intervjuresultatet har jag sorterat in frågorna under följande teman: ”rektorsrollen och ledarstil”, ”svåra beslut, motstånd och handlingsutrymme” samt ”relationen till manliga rektorskollegor och folkhögskolans demokratiuppdrag”. I citaten som jag använder från intervjuerna återfinns inte pauser o liknande utan där är utskriften på det sättet bearbetad.⁹⁰ Min tolkning av materialet är kvalitativ i den mening att jag försökt förstå innebörden i det informanterna sagt dels genom deras ord men också genom hur de uttryckt något, kroppsspråk, tvekan osv. Jag har också medvetet valt att ha förhållandevis många citat för att tydliggöra det som sagts och på det sättet stärka trovärdigheten, då det framkomna materialet även för mig blev något överraskande och ibland nästan chockerande.

3:2 Metodiska kommentarer

Min undersökning innebär att jag undersöker människors verklighet och då även deras inre verklighet och hur de uttrycker den. Jag menar att intervju är det bästa sättet att komma åt detta varför intervju som metoden för mig ter sig överlägsen. Intervjuer som metod vid kvalitativa studier är dock förenat med vissa begränsningar och problem och jag vill här lyfta några av dem som jag menar är av vikt att vara medveten om. Det handlar huvudsakligen om

⁸⁸ Se bilaga 1, ”Frågeställningar”

⁸⁹ Björklund&Paulsson, 2003, sid 68

⁹⁰ Stensmo, 2002, sid 122

validitet i meningen om jag lyckas undersöka det som jag avser undersöka med metoden och därmed får fram valid kunskap.⁹¹ Jag menar att jag noga beskrivit hur jag valt informanterna och varför och eftersom jag frågar om deras upplevelser av vissa förhållanden så bör deras svar spegla deras upplevelser och inte vara påhittade av dem. Jag finner inget rimligt skäl till att de skulle fabulera svaren och för att undvika missförstånd har jag nyanserat frågan och även gjort tolkningar av informanternas svar som de fått respondera på. Jag vill här också anknyta till Mats Alvesson som tar upp några problemspekter vid intervjuer. Det handlar om svårigheter som bl.a. beror på att det är två subjekt som möts med olika attribut som kön, ålder, yrke osv. vilket i sig innebär en icke neutral relation, att informanterna kan ha sina egna föreställningar om vad intervjun ska syfta till och därför kan svara på annat än vad intervjuaren frågar efter,⁹² samt frågan om hur resultatet påverkas av den diskurs som är för handen och därmed konstituerar subjektet, både intervjuare och informant, och det de säger.⁹³ Han förespråkar därför en hållning som innebär att medvetet se på intervjutillfället och det som framkommer ur intervjun från flera håll för att undvika att en vinkling eller ett språkbruk blir gällande och att ha med sina tvivel på materialets objektivitet och samtidigt kunna värdera och använda sig av det.⁹⁴

...means that the complexity and richness of interviews are acknowledged – that there is no definite meaning or truth. This calls for a preparedness to employ various “seeing as” approaches in addressing them. This does not mean, of course, that all angles are equally productive and worth developing in specific instance.⁹⁵

Utifrån dessa problem och i beaktande av att folkhögskolans värld är mycket liten har jag som jag skrev ovan inte skickat ut frågorna i förväg för att informanterna inte skulle kunna förbereda sig. Jag har också som jag skrev ovan, för att tydliggöra, fördjupa men också för att ifrågasätta informanternas svar ställt följdfrågor och gjort tolkningar som de fått respondera på under pågående intervju. Jag har vinnlagt mig om att förhålla mig neutralt till sådant informanterna sagt och där de sökt en form av bekräftelse eller som jag uppfattat det, undersökt om jag varit partisk. Ett exempel på en sådan situation är när de frågat om jag känt vissa personer som de nämner, känt till specifika händelser i skolans historia eller om jag håller med dem i deras värderingar av något. Jag menar att dessa frågor, anspelningar osv.

⁹¹ Kvale, Brinkman, 2009, sid 264-265

⁹² Alvesson, 2003, sid 19

⁹³ Alvesson, 2003, sid 23

⁹⁴ Alvesson, 2003, sid 25

⁹⁵ Alvesson, 2003, sid 26

som förekommit under intervjun inte underminerar informanternas uppriktighet utan hör till det naturliga samspel som naturligt sker i en intervjusituation men som är viktigt att som forskare att formulera och ha ett kritiskt förhållningssätt till. Frågan om mitt och informanternas kvinnliga kön är dessutom i en studie om kvinnliga rektorers handlingsutrymme av vikt att vara ytterst medveten om, och där sådant som identifiering med varandra, lojalitet med varandra osv. är försvårande faktorer. Att som intervjuare ha ett kritiskt tänkande och medvetenheten om allt som kan påverka intervjusituationen är kanske det viktigaste instrumentet för att säkerställa validitet. Trots dessa medvetna val av förhållningssätt innebär det naturligtvis inte att de problem jag här tagit upp eliminerats men visar ändå att jag är medveten om intervjusituationens metodiska problem och att jag också medvetet förhåller mig till dem och att tolkningen därmed blir rimlig.

En ytterligare begränsning som ofta anförs vid kvalitativa studier där intervjuer av endast ett fåtal personer ingår handlar om generaliserbarheten blir lägre än vid andra metoder där resultatet är mätbart⁹⁶. Men den fråga som först bör ställas är kanske den som Kvale tar upp när han säger att det kanske inte är i första hand en allmän generalisering som är intressant utan frågan är om kunskapen som producerats kan överföras till andra relevanta situationer.⁹⁷ Det som kallas analytisk generalisering innebär att forskaren gör en välöverlagd bedömning om ett resultat kan ge vägledning för en annan liknande situation och används t.ex. vid rättskipning.⁹⁸ Jag menar att det är möjligt att jämföra mina informanternas vardagliga situationer med andra kvinnliga folkhögskolerektorers även om situationerna aldrig kan bli identiska. Trots att informanternas skolor har olika huvudmän och olika storlek m.m. så framkommer stora likheter i vad de berättar, och jag menar att det därmed finns ett mått av generaliserbarhet i mitt resultat. Ytterligare en aspekt att ta hänsyn till vid intervjuer är det som Stensmo tar upp när han liknar intervjun vid ett terapeutiskt samtal och påpekar de etiska implikationerna det medför⁹⁹ och där det alltså är mycket viktigt att vara noga med konfidentialiteten för informanterna, men också att upprätthålla forskningsnivån vid intervjuerna och inte övergå till ett kvasiterapeutiskt samtal. Den terapeutiska likheten vid intervjuerna handlar istället om att genom väl formulerade frågor som också fördjupas, går det att nå mycket långt i efterforskandet av det som finns i informanternas medvetande och som är intressant för forskningen.

⁹⁶ Björklund, Paulsson, 2003, sid 63

⁹⁷ Kvale, 2009, sid 281

⁹⁸ Kvale, 2009, sid 282

⁹⁹ Stensmo, 2002, sid 121

3:3 Etiska överväganden

Intervjumaterialet behandlas konfidentiellt så att de som deltagit som informanter inte ska kunna identifieras av utomstående.¹⁰⁰ Detta är viktigt då jag vill följa vetenskapsrådets etiska kod som specificerar krav för individskydd i forskningen,¹⁰¹ men också för att få så uppriktiga svar som möjligt. Det betyder också att jag, för att skydda informanterna, kommer att använda samma begrepp för rörelsefolkhögskolornas styrorgan som för landstingsfolkhögskolornas, nämligen begreppet ”skolans styrelse” eller bara ”styrelse” för att det inte ska framkomma vilken skola som är landstingsskola respektive rörelseskola. I citat och hänvisningar har namn, orter och andra för informanterna eller skolorna specifika kännetecken tagits bort för att försvåra identifiering av skolor och informanter.

KAPITEL 4: RESULTAT OCH ANALYS

4:1 resultat

De intervjuade rektorerna är alla i medelåldern eller övre medelåldern och har arbetat länge inom folkbildningen antingen inom studieförbund eller folkhögskola. Två har varit lärare tidigare men har nu arbetat många år som rektorer och en har arbetat på chefsposition både inom folkbildning och kommunalt i stort sett hela sitt yrkesliv. Alla har erfarenhet som biträdande rektor eller rektor på en annan skola innan de kom till den som de nu arbetar på. De har med andra ord tillsammans, en bred och lång erfarenhet av att arbeta som rektorer. Två av dem har blivit rektorer genom som de beskriver tillfälligheter vilket betyder att de blivit ombedda att ta en erbjuden tjänst, medan en ser det som ett naturligt och mer medvetet steg i sin yrkeskarriär. De har alla ungefär lika lön och den ligger lite över medianlönen i SFHL:s statistik men ingen ligger i den 90:e percentilen. En som håller på att byta tjänst säger att

Jag hade tänkt mig att under en period ha lite lägre för att efter en period förhandla mig upp lite.¹⁰²

De beskriver sin främsta ambition som rektor att dels utveckla verksamheten och dels att åstadkomma bra arbetslag.

¹⁰⁰ Eljertsson, 2005, sid 28

¹⁰¹ Stensmo, 2002, sid 26

¹⁰² Ip A

Rektorsrollen och ledarstil

Alla tre nämner organisation och att ha kontroll på ekonomin som en grundläggande del i att leda arbetet. De är handlingskraftiga och har fattat flera beslut om omorganisation för att skolorna ska överleva och leder arbetet i riktning mot en modernt fungerande och demokratisk organisation. De ser sitt uppdrag som rektorer att vara ledare och är noggranna med att allt ska gå korrekt till. De menar att deras ansvar gäller hela verksamheten även om de strukturellt har delegerat visst beslutsansvar. Två av dem har tillsatt ledningsgrupper med representation från olika delar av verksamheten inklusive service och administrativ personal där pedagogerna inte varit i majoritet och där besluten tas. Ett par av dem har också delegerat det fulla ansvaret för vissa frågor till husfar, arbetsledare för assistenter och biträdande rektor. I ett par av dessas ansvar ingår även lönesättning. Rektorer har även anställt dessa personalkategorier för att delegera ansvar. På det sättet är rektorerna till synes inte ensamma i sina beslut utan har förankrat det i personalen.

Jag tror ledarskapet måste bygga på glädje och delaktighet. Jag tror absolut inte på ett auktoritärt ledarskap, det är alltså någonstans förbi, likasom det här att låta alla ta över... ledarskapet är en samordnande funktion men också en fasthet, man måste kunna lita på ledaren, har man haft samtal och gjort överenskommelser måste man som personal kunna lita på att då blir det så.¹⁰³

En av dem beskriver sin husfar som en professionell person som inte låter sig inledas i idéer om att fungera som "pappa" för deltagarna och menar att folkhögskolan över lag måste professionaliseras om den ska överleva. Även om de delegerat ansvar ser de sig fortfarande som ytterst ansvarig. De har som sagt fattat flera för skolorna avgörande beslut om nedskärningar och omorganisation och alla försöker medvetet först förankra sådana beslut i personalgruppen med skiftande resultat. Två av informanterna beskriver tydligt hur personalen och i synnerhet lärarna inte förstått att beslut var fattade förrän långt senare beroende på att det med nödvändighet var tvunget att ta beslutet ganska snabbt, och med det menar de att det inte fanns tid att diskutera åtgärderna i långbänkar, dvs. ett år eller så men också beroende på att lärarna inte var vana vid att rektor var den som tog beslut. Alla tre är närvarande ledare på sina skolor, dvs. de tillbringar mycket tid på arbetsplatsen. De menar att det är nödvändigt för verksamheten men känner också kravet från personalen. De uttrycker alla att de känner att det finns andra och större förväntningar på dem som kvinnor där just tillgängligheten är en och ordning är en annan. Men de vill också själva vara tillgängliga så att

¹⁰³ Ip B

personal kan gå in och prata med dem när så behövs. De betonar vikten av samtal och nämner det på olika sätt som ett av de viktigaste arbetsredskapen. De betonar också att hela personalgruppen ska finnas med i samtalen och inte bara lärarna, men de säger också att det inte varit en självklarhet på skolorna. Inte heller att samarbeta över linjegränser och kursgränser. Mycket av deras arbete med organisation handlar om pedagogik och att få till en hel personalgrupp med förtroende för och gemenskap med varandra där alla strävar mot samma mål, och där olika verksamheter som administration och service också ses som viktiga i arbetet:

...ser det som min stora uppgift att få det här att fungera på ett organisatoriskt sätt och att lärarna känner att de har en pedagogisk plattform att utgå ifrån som fungerar som vi på nåt sätt tillsammans kan stå för...att nästa steg är väl då att få de här olika personalgrupperna att samverka och se att vi faktiskt jobbar i en och samma verksamhet, det är så jättelätt att det blir olika tårtbitar och att varje grupp gör sitt...och de här (grupperna) ser inte alltid att de har ett samband och det kanske är min främsta uppgift att få ihop alltihop och se att det faktiskt är folkbildning man håller på med.¹⁰⁴

Alla tre uppfattar sig som demokratiska ledare utan prestige och säger att de är avslappnade, använder samtalet som verktyg, finns till som stöd, ger uppmuntran, har en tillåtande ledarstil och använder medvetet olika konfliktlösningsmetoder.

...samordnande funktion, lyssnande funktion, pratande funktion, samtalet är mitt absolut viktigaste arbetsredskap.¹⁰⁵

För att få med sig personalen är rektorerna tydliga och för medvetet samtalet framåt i den takt som behövs.

Jag försöker ju presentera det här ...varför det är på det här sättet, jag är nog ganska duktig på ändå att klargöra saker, att få folk med mig...jag har lärt mig både genom erfarenhet och utbildning att vänta ut...nu funderar vi över det här ett tag och så fortsätter vi nästa vecka.¹⁰⁶

De är samtidigt mycket medvetna om att de har sista ordet i beslutsfrågor och om sin positionsmakt och sin utsatthet i den. En uttrycker ledarskap som en sorts ofrihet, en annan att

¹⁰⁴ lp A

¹⁰⁵ lp B

¹⁰⁶ lp A

det innebär sömnlösa nätter, men också att makten i praktiken innebär att de kan omsätta idéer som de har, att de har mandat att förändra.

Ja jag har makt och jag är medveten om det, för det tror jag man ska vara...att man själv kan tycka att man är lite enkel att ha att göra med men att man har den där makten, det kommer man inte ifrån. I slutändan bestämmer man ju. Man kan påverka med beslut faktiskt.¹⁰⁷

...så har jag inte en ledningsgrupp som kliver fram och står med mig utan det är jag som får delge och det är jag som liksom får bära hundhuvudet för så är det som chef, ... man är ju väldigt ensam som rektor, väldigt ensam..¹⁰⁸

...när man går in i rollen som ledare eller chef eller vad man nu vill kalla det så har man ju inga kompisar kvar på skolan, det blir aldrig riktigt på samma sätt.¹⁰⁹

Däremot har inte chefskapets makt varit lika självklart för alla tre hela tiden utan det är också något som växt fram och mognat under åren. En av dem uttrycker det så här om sin första tid

...det där gick upp för mig efter ett tag att jag faktiskt hade en maktposition för folk kom och frågade mig saker och ting, hur ska jag göra det här och så tänkte jag att det måste du veta som varit lärare så länge, men så sa jag att du kan göra så här. Jättebra sa dom och så gick dom och gjorde så där, och det kom nästan som en överraskning att mitt ord blev något man kunde förhålla sig till och arbeta efter.¹¹⁰

Dem har däremot med åren utvecklat en mer bestämd hållning när så krävs och alla antyder eller säger rent ut att det dessutom krävs olika bemötande av dem i relation till manlig respektive kvinnlig personal. En av dem uttrycker att kvinnor förstår lättare vad som behöver göras och tar eget ansvar medan män i princip måste ges order, för att de ska förstå.

Mot män måste man vara lite mer tydlig och bestämd, peka med hela handen. ...de förstår inte alltid, tror jag. De läser ju inte mellan raderna. Därför behöver man vara exakt sådär. Däremot skulle jag aldrig gå in till x och säga: nu fixar du det här för det behöver jag inte. Hon och jag samtalar hela tiden med mycket humor och sådär på ett annat sätt...hon skulle aldrig lämna något åt slumpen eller låta bli att göra något. Män mera bara springer förbi och så är det glömt.¹¹¹

¹⁰⁷ lp C

¹⁰⁸ lp B

¹⁰⁹ lp A

¹¹⁰ lp A

¹¹¹ lp C

Om männen har accepterat dem som ledare anser en av rektorerna att då är de lättare att ha att göra med än kvinnliga arbetstagare.

Det verkar som att män har lättare att acceptera kvinnliga ledare än vad kvinnor har...de har inte lika svårt. Antingen intar de en sån där von oben attityd, att hon är inte riktigt klok ungefär eller så om man kommer något sådär bra överens så är de ganska lätta att ha att göra med.¹¹²

Den rektor där det är flest män i lärarkollegiet och som dominerar gruppen tydligt anser sig ha blivit mycket tråkigare just för att männen inte är så flexibla utan vill ha saker på ett bestämt sätt. Om hon försöker på ett nytt sätt händer ingenting, männens arbetsinsats uteblir helt enkelt.

För att åstadkomma det goda samarbete som rektorerna eftersträvar lägger de ned mycket tid på det och säger sig vara medvetna om vad som krävs i form av att vara öppen och bejakande mot personalen och befrämja ett klimat där personalen vågar gå in till dem och även vågar komma till dem med vad en av dem kallar det mest tokiga. En har också sökt och fått kompetensutvecklingspengar och satsat på både utbildning i t.ex. samtalsmetodik, bemötande, tagit in föreläsare och inspirerat till att läsa böcker. Hon har också genomfört mycket gemensamma personalaktiviteter och personalresor. Alla tre rektorerna ser allt detta som ett personalfrämjande arbete som leder till en bättre verksamhet och använder sin makt till att göra det.

Uppmuntran behövs för att växa och våga. Kan man göra genom makt också.¹¹³

Svåra beslut, motstånd och handlingsutrymme

Alla tre har lagt ned kurser och sagt upp personal. I de besluten har de stått ensamma. Skälen till neddragningarna har varit olika, en har fått direktiv om det uppifrån, en har fått verkställa det andra har förorsakat och den tredje har dels gjort en omorganisation av ekonomisk nödvändighet men också blivit förd bakom ljuset av sin personal så att tänkta medel till verksamheten har uteblivit. En lärargrupp gjorde helt enkelt inte det de sa att de gjorde, de ljög. En av rektorerna har också sagt upp personal p.g.a. sexuella trakasserier.

¹¹² lp A

¹¹³ lp C

En rektor har tidigare varit verksam kommunalt och menar att för henne var det en enkel sak att fatta beslut snabbt. Hon var inte van vid att dra ut på besluten, däremot blev personalen väldigt överraskad och kom ett år senare och frågade om beslutet om nedläggningen inte kom för hastigt. Men eftersom kursen ersattes med en annan kurs blev det inte så stort motstånd ändå. Den andra rektorn var det nytt för och hon upplevde det väldigt svårt, traumatiskt och hon blev heller inte riktigt tagen på allvar när hon skar ned lärarpersonalen kraftigt. Då lade personalen skulden på en inhyrd konsult som skulle förhandla om vissa avtal som t.ex. kopieringsavtalet medan hon i verkligheten var den som la om hela kursverksamheten och möblerade om i lärargruppen efter verksamhetens behov och inte enbart efter ”sistanställd”-regeln.

...blev jag förvånad över att alla uppfattade som att jag inte var med och bestämde egentligen. Jag ägnade ganska mycket tid åt att förklara att det är faktiskt jag som bestämt det här..
..han sågs som den som bestämde och det var ganska lustigt för det här var en lång karl och hade haft en sån position tidigare i sitt liv att han var van och bestämma och peka med hela handen...och det blev han som var den stora boven..det var jag som förde ordet och han pratade liksom om kopieringsavtal och telefonavtal och såna saker, det var liksom hans grej men det var som om det blev det stora och det här andra som egentligen var den stora verksamheten blev så här liten och det var han som bestämde, han var boven.¹¹⁴

Den tredje rektorn fick hårt motstånd i olika former men egentligen inte mer just i besluten att säga upp personal utan för att hon bestämde saker över huvud taget. Hon blev utsatt för trakasserier i form av ett anonymt brev.

Två av dem nämner sina företrädare som också var kvinnor och som de beskriver som mycket pedagogiskt kompetenta och karismatiska personligheter, men som på olika sätt blev utmanövrerade och inte fungerade som handlingskraftiga chefer. Den ena öppnade en sidoverksamhet som hon skötte väl men lämnade den övriga skolverksamheten åt den starkt manligt dominerande lärargruppen som sedan styrde sig själva helt och hållet under flera år. Den andra rektorn kunde inte stå emot lärarkollegiets önskemål och i synnerhet inte några drivande personers, varför skolan efter en tid hamnade på obestånd och hon fick gå ifrån sin tjänst från en dag till en annan. Mina informanter valde alltså att gå en annan väg, att medvetet organisera, styra och leda verksamheten där det ingick att genomföra svåra beslut och vara handlingskraftiga ledare. Alla berättar om motstånd mot förändringar i olika former, allt från vardagliga protester för att lärarna är rädda att kvalitén försämras, till allvarliga trakasserier. Men alla har fått uppleva motstånd och som två av dem säger, med all säkerhet i

¹¹⁴ lp A

former som manliga rektorer inte upplever och också för åtgärder som manliga rektorer skulle kunnat genomföra utan motstånd. Den personalkategori som varit mest aktiva i motståndet är lärarna även om informanterna också berättade om sekreterare som protesterat genom hot om att sluta eller sjukskrivning.

Relationen till lärarkåren kommer under intervjuerna upp flera gånger, och särskilt i hur de gör motstånd. Det är tydligt att lärarna har en vana att få bestämma och då om det mesta för att inte säga allt, vilket innebar att det blivit problem både i kollegiet mellan lärare eller lärargrupper och för rektorn. En av rektorerna berättar om det som hon upplever som kulturen på skolan och säger att det är en liten värld, folkhögskolan, där det lätt blir ingrott och man kommer för nära varandra. Hon menar att det leder till en svårighet att se proportioner och det märks när det sker en förändring som kanske egentligen inte är så stor. En av de andra rektorerna berättade om hur man inom kollegiet utvecklat sina egna små kottier där olika enskilda lärare hade tagit sig makt och var den som bestämde,

...ett antal småpåvar, de var rädda för varandra, man var sitt eget kluster... bevakat varandra och tittat snett på varandra, några hade lyckats få en utbildning som gav mer pengar och då hade dem hos min företrädare lyckats utverka att de skulle få högre löner och bättre förmåner ...och det vart ju en väldig osämja med andra kurser som kanske egentligen tyckte de var finare men satt på mindre pengar.¹¹⁵

Informanterna berättar om flera tillfällen när saker de bestämt helt enkelt inte skedde, en form av arbetsvägran hos lärarna.

Jag vet att vi kom överens om någonting och sen kom vi på nästa möte ingenting hade hänt och då sa jag att vi kom ju överens. Och då sa någon: va, menade du det verkligen?¹¹⁶

En annan berättade om en grupp lärare som flyttat fram sin position så till den grad att de inte längre ansåg att de behövde fylla i närvarolistorna. En av rektorerna har varit utsatt för rena trakasserier när hon försökte ändra de rådande ordningarna och införa ett mer demokratiskt och jämställt arbetslag. Det började först som motstånd i form av att lärarna inte gjorde det hon sa. På lärråd vägrade de prata om det som de skulle, göra det arbete som skulle göras, de satt bara tysta och sa inget, gjorde inget

¹¹⁵ lp B
¹¹⁶ lp B

De bara satt där alltså det hände ingenting så det var ju väldigt svårt, ja i varenda liten sak så hade jag motstånd.¹¹⁷

Någon skymfade henne offentligt och enskilt och hennes arbetsledning ifrågasattes, eller som man kallade det ”ledarfasoner”¹¹⁸ Ett anonymt brev stacks in till henne där omorganisationen kritiserades och menade att en icke önskvärd maktförskjutning hade skett.

Samtidigt som rektorerna beskriver det här beteendet som lärare utsatt dem för beskriver dem också hur skickliga och fantastiskt kompetenta lärarna är

...en väldigt duktig lärargrupp, väldigt professionella med sina kursdeltagare, de var vana att göra sitt och det gjorde dem väldigt bra och det är många kurser här som har väldigt gott rykte.¹¹⁹

Genom informanternas utsagor är det dock uppenbart att lärarna är vana att styra själva och inte ser sig ingå i en helhet, en verksamhet som ska genomföras och där rektor är tillsatt för att leda och organisera arbetet. Jag frågade också om informanterna ansåg att de fått stöd av sin styrelse i synnerhet när svåra beslut skulle fattas eller när de känt sig utsatt. Ingen av dem svarade självklart ja. Den som varit värst utsatt har aldrig känt att hon kunnat ta upp det överhuvudtaget i styrelsen så de vet fortfarande inget om vad som egentligen hänt. Hon beskriver sin styrelse som personer som är ganska fjärran från verksamheten p g a få möten och geografiskt avstånd. Det har inneburit att hon valt att försöka klara av allt på egen hand och förminskat det motstånd hon varit med om

Jag har ju ansvaret inför styrelsen...jag har väl försökt sköta jobbet..jag har inte tyckt det varit så svåra fall att jag har tagit hjälp¹²⁰

Gemensamt är också att majoriteten i styrelserna oftast varit män och att samtliga rektorer mer eller mindre upplevt att det varit svårt att kommunicera med. En talar om ”maktspråk och härskartekniker”.¹²¹ En annan beskriver en situation som att det blåser ”tornad, orkan”¹²² men ingen frågade hur hon mådde från styrelsen och männen kom inte ens till mötena.

¹¹⁷ lp B

¹¹⁸ lp B

¹¹⁹ lp B

¹²⁰ lp B

¹²¹ lp C

¹²² lp A

Ja de var väldigt upptagna, de hade väl många viktiga saker eller så satt de fast i någon bilkö eller något trassel. Ofta. Det var flera av dem som var väldigt duktiga men dem drog öronen åt sig därför situationen var som den var.¹²³

Informanterna nämner också personalpolitiken i ord som

...den där personalpolitiken alltså, den är inte den mest gynnsamma om man säger¹²⁴

Istället för att få hjälp och stöd av sin styrelse har rektorerna alltså hanterat svårigheterna själva. De har bemött motståndet genom att aktivt bemöta det. Eftersom motståndet i flera avseenden har varit personangrepp skulle det vara lätt för rektorerna att ta det personligt på det sättet att de blir ledsna och drar sig undan, slutar eller på annat sätt ”försvinner”. Den värst utsatta rektorn blev mycket ledsen medan de andra mer konstaterade vad som skedde och lite mer skakade på huvudet åt det. Samtliga gick dock till motangrepp i form av att offentliggöra det för hela kollegiet. De tog upp det på personalsamlingar och andra sammankomster och var tydliga med vad som hänt, hur saker och ting egentligen var och vad som inte fick förekomma. De negligerade inte vad som skett utan beskrev det och arbetade aktivt mot det, satte ned foten rejält. Men de har också tagit hjälp från sin familj och vänner för att hämta emotionell styrka. En nämner en nära kvinnlig rektorskollega, någon var sjukskriven en tid efter det att hon bemött motståndet och stakat ut riktningen igen men ingen har sagt upp sig p.g.a. det motstånd de mött.

Jag har en sån obändelig kraft att jag inte tänker ge mig och jag tror att det finns motstånd i andra sammanhang också.¹²⁵

Relationen till manliga rektorskollegor och folkhögskolans demokratiuppdrag

Alla tre rektorerna blir eftertänksamma när jag frågar om relationen till de manliga rektorskollegorna och menar att det finns stora skillnader mellan dem själva och männen. De är bl.a. väl medvetna om löneskillnaderna. Någon har en positiv upplevelse av gemenskap med sina rektorskollegor även om hon säger att det är få av männen som ”man öppnar sig för”.¹²⁶ En är med i flera nätverk men påpekar att männen är tongivande där även om hon

¹²³ lp A

¹²⁴ lp A

¹²⁵ lp B

¹²⁶ lp B

menar att det har luckrats upp på senare år. Hon beskriver en grabbighet, grabbarna emellan, men också en ny sorts manliga rektorer som mer liknar företagsledare och som hon känner sig mycket tveksam till.

De är som företagsledare, alltså de är lite speciella, jag uppfattar dem som lite fyrkantiga men samtidigt är de ju väldigt driftiga och där kan jag känna att kvinnorna hamnar lite i skymundan.. men det finns en hel del grabbighet även bland de här du vet, de här gamla folkhögskolenissarna, lite gamla tröjor och sånt där, lite taskigt beskrivet men ändå, t o m de har lite av den här grabbigheten, grabbarna emellan. Det är faktiskt lite småtrist tycker jag.¹²⁷

En säger att många av männen enbart förvaltar och inte arbetar aktivt för förändringar som för skolorna framåt, att männen anser sig vara överlastad av arbete och särskilt på landstingsskolor medan kvinnorna inte tycker det. En säger att det kan bero på att de, kvinnorna, gör jobbet på en gång och låter det inte ligga kvar, samtidigt som de också delegerar. Hon uttrycker den höga andelen manliga rektorer och manliga äldre rektorer som besvärande.

Det är mycket gubbar...lite självgoda som man kan bli med åren, det är inget kul helt enkelt. Kvinnor är inte sådana, de är fortfarande väldigt drivna och väldigt,..de har det här prestationskravet på sig fortfarande. Det har inte männen. De har lagt av. De åker på konferenser och njuter av den bra lön de har faktiskt, så är det. Sen liksom vad som händer på skolan är inte så viktigt. Så skulle aldrig kvinnor göra, de har fortfarande krav på sig att jobba jättehårt och prestera. De släpper aldrig taget. Det är lite annorlunda. Min sekreterare skulle tycka det var jättekonstigt om jag började slarva över saker, som jag vet män kan göra. Sen går kvinnorna och sopar efteråt. Tror inte männen skulle sopa efter mig faktiskt.¹²⁸

Informanterna säger också att detta sätt som de menar att manliga rektorer har ger dålig påverkan på verksamheten genom att folk mår dåligt då allt blir ”luddigt”.¹²⁹

Men de ser att det fortgår och tror sig veta att villkoren är annorlunda för dem som kvinnor.

Hade det varit en kvinnlig chef, då hade hon blivit bortplockad...Det händer liksom saker men man låter det fortgå och fortsätter sopa och har en halvdassig organisation och sådär. Det är jättevänligt.

¹²⁷ lp A

¹²⁸ lp C

¹²⁹ lp C

Alltså jag har manliga kollegor som är så jäkla luddiga så det är inte sant. Jag hade en manlig kollega i ...och han var så luddig så att folk inte förstod att de blivit av med jobbet...och det är likadant med en kollega jag har idag som är fruktansvärt luddig alltså och smiter ifrån och så där, det är jätteobehagligt. Jag har aldrig träffat en kvinna som gör så.¹³⁰

Att könsfördelningen mellan rektorer är så ojämn har de olika förklaringar till, allt ifrån en avspegling av samhället där mannen är normen, folkhögskolans tradition och statustänkande till att män väljer män och i styrelserna sitter mest män. Någon av informanterna funderar över att även de fackliga representanterna ofta är män vilket påverkar vid en anställning. En säger att kanske det är dags för kvotering för hon tror inte att det är personens kvalifikationer som avgör vid anställningar och går så långt att hon menar att det är en ren slump om det råkar bli en kvinna eftersom det är väldigt mycket kvinnor som söker tjänster men ofta tillsätts en man ändå. En tar upp frågan om komplexiteten med jobbet att det handlar också om att ha ansvar för ekonomi och byggnader samtidigt som hon säger

Men det verkar ju löjligt att tjejer inte vill ta det ansvaret.¹³¹

Att det krävs mer av kvinnor än av män är en verklighet som de menar att folkhögskolan delar med övriga samhället.

Det är som att tjejer måste bevisa så mycket mera när de ska vara chefer än killar. Killar kan komma in och vara självklara och säga nästan vad som helst och det är accepterat och tjejer måste visa att de är duktiga, verkligen visa att de är något att räkna med, att de kan bestämma, att de kan organisera, leda och strukturera.¹³²

En tar upp att det är en sluten värld där insynen varit begränsad och där folk känner någon som gått på folkhögskola men folk i allmänhet känner inte till folkhögskolans inre liv och menar att det också beror på att det inte funnits krav på folkhögskolan i form av t.ex. kvalitetsredovisningar som funnits kommunalt under lång tid. En tar upp skolornas policydokument o liknande som går att läsa på hemsidor där demokratiuppdraget tydligt finns med och menar att i relation till deltagarna fungerar det nog men inte alls in mot personalen.

¹³⁰ lp C

¹³¹ lp B

¹³² lp A

Men inom den egna personalgruppen så är det ju förskräckligt svårt alltså, där råder ju inte riktigt samma regler.¹³³

Informanterna är också mycket bekymrade över hur folkhögskolan ska kunna vara trovärdig mot sina deltagare vad gäller jämställdhet då man själv inte lever upp till de mål som man sätter upp för sig själva och där jämställdhet är ett.

Vi måste följa med vår tid och då måste vi fylla den med jämlikhet, kanske är det viktigaste av alltihop och hur ska vi kunna vara sanna inför våra kursdeltagare om vi inte lever upp till de mål vi sätter upp. Jättemärklig. Vi måste släppa in människor som är annorlunda, kvinnor, yngre.¹³⁴

4:2 Analys

Av resultatet framgår att flera könsdiskurser råder parallellt och iscensätts inom olika grupperingar och vid olika tillfällen. Särartsdiskursen är den dominerande bland personalen och i synnerhet bland lärarna, medan rektor oftast iscensätter den gränsöverskridande könsdiskursen men pendlar också mellan särartsdiskursen, likhetsdiskursen och skillnadsdiskursen. Särartsdiskursen grundar sig på kvinnans inneboende och artbestämda natur som gör henne olämplig som skolledare. Den kan vara av biologisk natur som man ansåg på 1800-talets slut till 1900-talets mitt,¹³⁵ eller psykologiska som man menade under 1970-80-talen.¹³⁶ Den gränsöverskridande könsdiskursen innebär att både kvinnor och män använder sig av maskulint såväl som feminint ledarskap, dvs. både handlingskraft och demokratiskt samtalsinriktat ledarskap.¹³⁷ Likhetsdiskursen innebär att män och kvinnor är lika bra som skolledare och utan att det finns ett över-och underordnande mellan dem.¹³⁸ Skillnadsdiskursen handlar om att män och kvinnor är olika och att kvinnor är överlägsna män i vissa avseenden som gör dem lämpligare som skolledare.¹³⁹

Mina informanter har alla blivit tillsatta som rektorer av styrelser som uppenbarligen förväntar sig att de ska kunna leda och organisera arbetet på skolorna. Två av dem har dessutom blivit särskilt tillfrågade om att ta tjänsten och till en har styrelsen sagt att hon behövs för att reda upp saker och ting. Tillsättningen kan ses som en övertygelse om att kvinnor antingen är lika lämpliga som män eller lämpligare än män som rektorer vilket tyder

¹³³ Ip A

¹³⁴ Ip C

¹³⁵ Söderberg Forslund, 2009, sid 82

¹³⁶ Söderberg Forslund, 2009, sid 214

¹³⁷ Söderberg Forslund, 2009, sid 187

¹³⁸ Söderberg Forslund, 2009, sid 92,97

¹³⁹ Söderberg Forslund, 2009, sid 109

på en uppfattning som lutar åt en likhetsdiskurs, att det inte är någon skillnad mellan män och kvinnors egenskaper och förmågor eller en skillnadsdiskurs, i synnerhet när de två blir särskilt tillfrågade. Kanske har de efterfrågats för att styrelserna anser att kvinnor är bättre ledare i bemärkelsen mer demokratiska, bättre på att hantera konflikter, lyssnar, är relationsorienterade osv.¹⁴⁰ Av materialet är det svårt att veta vilket då ingen intervju gjorts av styrelserna. Däremot infinner sig en intressant sak hos styrelserna och det är när rektorerna får problem. Då försvinner styrelseledamöterna och finns inte där som stöd och hjälp. Det kan å andra sidan tolkas som att styrelserna egentligen har anammat en mer särartsliknande diskurs vilket i praktiken innebär att när väl kvinnan är tillsatt, men får problem, så låtsas man inte om henne, man osynliggör henne. Då är hon inte tillräckigt viktig för att ledamöterna ska komma på styrelsemötena eller finnas som stöd i svåra situationer. Hon är något av en ickeperson. Hon har brutit mot det som Yvonne Hirdman talar om som kontraktet som innebär att kvinnor kan få makt men om hon inte gör det hon ska, förlorar hon sin makt i betydelsen av viktighet, att vara viktig.¹⁴¹ Det går också att se av den behandling som en av informanternas företrädare råkade ut för när hon inte lyckades i sitt uppdrag och skolan fick ekonomiska problem. Hon fick gå från sin tjänst från en dag till en annan trots att hon arbetat i flera år och problemen inte borde ha varit en nyhet för styrelsen. Genom att inte finnas som stöd bidrar dessutom styrelserna med att uppfylla den särartsdiskurs som säger att kvinnor inte är lämpliga som ledare. Styrelsen rekryterar och anställer men tar sen sin hand ifrån henne och iscensätter därmed särartsdiskursen. Här finns också en del av det underlag som mina informanter menar i praktiken innebär att det ställs högre krav på kvinnor än män. Och klarar kvinnan inte jobbet är det fel på kvinnan, inte på förutsättningarna. Hon är sin egen svaghets orsak.¹⁴² Att informanterna tar tjänsten som rektor innebär ändå att de tror att det är möjligt att vara kvinna och rektor. De beskriver sig som demokratiska samtalsinriktade ledare men också ledare som har handlingskraft och fattar beslut. Detta tyder på att de iscensätter den gränsöverskridande könsdiskursen då de använder sig av både maskulina och feminina ledarskapsegenskaper och använder dem beroende på situation och vad som ska göras.¹⁴³ Samtidigt bemöter de ibland motstånd med att inordna sig i en könshierarki mer i likhet med särartsdiskursen då t.ex. en av dem tänkte förhandla om högre lön senare. Hon bekräftar då genom sitt agerande att hon är överens om att hon behöver bevisa sin kompetens först innan hon får samma lön som en man, fast hon redan har arbetat som rektor på en annan skola och fast hon bevisligen klarat det bra,

¹⁴⁰ Söderberg Forslund, 2009, sid 109

¹⁴¹ Hirdman 1990, sid 79

¹⁴² Hirdman, 1990, sid 75

¹⁴³ Söderberg Forslund, 2009, sid 176

och där hon genom det bekräftar att kvinnor generellt egentligen är underlägsna män. En annan av informanterna beskriver män som väsensskilda och att de inte förstår saker på samma sätt som kvinnor och bekräftar därmed olikheterna mellan könen men hon gör det på ett sätt som framställer henne som en bättre skolledare än en man vilket gör att hon iscensätter skillnadsdiskursen där det feminina fungerar bättre vid ledarskap.¹⁴⁴ Informanterna pendlar tydligt mellan den gränsöverskridande könsdiskursen, skillnadsdiskursen och särartsdiskursen beroende på vilken situation de beskriver.

När mina informanter blir tydliga i sin beslutsfattande roll, och därmed iscensätter den gränsöverskridande könsdiskursen, t.ex. vid omorganisation och avskedande av personal iscensätts i lärarkollektivet tydligt särartsdiskursen. Många inom ledarskapsforskning anser att beslutsfattande är det som ytterst skiljer kvinnor och män åt och där beslutsfattandet anses maskulint och klart överlägset femininitet och där kvinnor inte anses förmögna till varken strategiskt planerande eller beslutsfattande.¹⁴⁵ För mina informanter innebär det att vid stora beslut möter de ett stort motstånd, grundat på en särartsdiskurs som innebär att kvinnor inte bör gå in på männens områden, och när de gör det blir konflikten alltmer problematisk och akut.¹⁴⁶ Men även när de använder de kvinnliga demokratiska ledaregenskaperna och låter lärarråd och annan personal vara med i arbetsprocesser och beslut får de motstånd grundat på själva ledningsfunktionen som de utagerar i sitt ledarskap. Den mildare formen av motstånd utgörs av att de bl. a osynliggörs genom att män inte låtsas förstå vad de säger, lärare underlåter att göra det som beslutats (besluten osynliggörs, finns inte) de fråntas ansvaret för sina egna beslut som när den inhyrda konsulten ansågs vara ansvarig istället vilket kan uppfattas som ett förlöjligande eller nedvärderande av chefsrollen. De mildare formerna av motstånd kan delvis kategoriseras till de s.k. ”härskarteknikerna” som består just av osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning och påförande av skuld och skam.¹⁴⁷ När de framhärdar i sitt ledarskap och sina planer och beslut, tilltar motståndet och går över till former som mer liknar trakasserier som underförstådda hot och förföljelse, och som drabbar deras egen person och inte endast chefsrollen.

Aggressiviteten och formerna för motståndet uttrycker en uppfattning om att organisering efter kön fortfarande är den diskurs som råder bland folkhögskolans personal där kvinnor anses underlägsna män och inte har på ledande positioner att göra. Genom att besitta en rektorspost gör informanterna något otillåtet och utmanar hela könsmaktsordningen. Även de

¹⁴⁴ Söderberg Forslund, 2009, sid 156-157

¹⁴⁵ Söderberg Forslund, 2009, sid 224-225

¹⁴⁶ Hirdman, 1990, sid 82

¹⁴⁷ Berit Ås, fd professor i socialpsykologi i Norge har formulerat och definierat härskarteknikerna

kvinnliga lärarna och annan kvinnlig personal agerar i enlighet med särartsdiskursen när de tillsammans med de manliga lärarna osynliggör, ifrågasätter och ställer högre krav på en kvinnlig rektor, men det är också tydligt att ju mer män det finns på arbetsplatsen och i synnerhet i lärarkåren, och ju större ekonomiska beslut som fattas tilltar aggressiviteten i motståndet. Männerna är tydligt mest hotade av den kvinnliga rektorn då deras position kraftigt försvagas och hela den patriarkala könsmaktordningen hotas genom henne. Patriarkala system beskrivs i Anna Höglunds avhandling som en institutionaliserad form av manligt våld, kulturellt, strukturellt och individuellt, och där också våld ingår i konstitueringen av manlighet. Det direkta våldet utförs av individer och innebär allt från psykiskt till sexuellt våld samt fysiskt våld som också kan leda till döden.¹⁴⁸

Genom motståndet som i sina aggressivare former kan identifieras som psykiskt våld och som rektorerna möter konstitueras alltså manlighet av personalen varvid särartsdiskursen och den patriarkala ordningen upprätthålls och genom den fortsätter manlighet att konstitueras osv. i en ständigt ömsesidig stödande process.

Informanterna berättar också om sina manliga rektorskolegors odlande av särorganisering genom den s.k. grabbigheten, vilket tydligt faller in i en särartsdiskurs och påverkar folkhögskolan som helhet och därmed även mina informanternas vardag. En fråga som dyker upp men inte får något svar är en fråga om de manliga rektorernas sätt att leda och organisera arbetet men som jag ändå anser intressant att fundera lite kring eftersom det hör till mina informanternas större folkhögskolekontext. Informanterna beskriver ett annorlunda sätt än deras eget, ett sätt som inte utmanar en patriarkal hierarkiskt organiserad skolas personal och som därmed inte heller hotar deras egen position. Undersökningen visar att arbetet att demokratisera en arbetsplats med en starkt rådande patriarkal struktur utan att själv drabbas verkar svårt, i synnerhet om rektor är kvinna. En möjlig slutsats är att inte heller en manlig rektor går opåverkad genom ett sådant arbete men att benägenheten att genomföra det är större hos en kvinnlig rektor då hennes position, arbete och t.o.m. existens ifrågasätts, medan den manlige rektorn är skyddad i en patriarkal organisation i sin egenskap av man. Kanske är det just underlåtenheten att genomföra ett demokratiseringsarbete av arbetsplatsen och omvandla skolorna till moderna demokratiska arbetsplatser, som en av informanterna beskriver som luddiga män som låter skolorna fara vind för våg och istället ägnar sig åt att åka på konferenser och träffa varandra, vilket naturligtvis innebär en bekvämare arbetssituation.

¹⁴⁸ Höglund, 2001, sid 55-56

Jämfört med de könsdiskurser som beskrivits inom den offentliga skolan finns en anmärkningsvärd punkt, att den stegvisa och delvis fram och åter böljande utvecklingen från den ena diskursen till den andra i viss samklang med samhällets övriga utveckling,¹⁴⁹ inte alls återfinns i bakgrundsmaterialet jag tagit fram om folkhögskolan och inte heller i de personalgrupper som beskrivs av informanterna. Det verkar vara särartsdiskursen som råder i folkhögskolan genom tiden, utom på en enda punkt och det är den att det ändå tillsätts kvinnor på rektorspositioner som genom sin existens har börjat rucka på den dominerande könsdiskursen.

Frågan är då hur dessa kvinnliga rektorers handlingsutrymme är i den rådande särartsdiskursen?

Motståndet är som sagt stort och begränsar naturligtvis handlingsutrymmet.

De former mina informanter valt att möta motståndet och samtidigt utveckla verksamheten genom är främst organisation och samtal. De har inrättat personalsamlingar, ledningsgrupper med blandade personalgrupper, tillsatt nya funktioner som biträdande rektor och husfar, medvetet rekryterat den typ av ny personal som de anser sig behöva och sagt upp personal som misskött sig. De har utbildat personalen och genomfört olika samarbetsbefrämjande åtgärder. De har dessutom bemött personliga angrepp genom att offentliggöra det och förklarat att det är ett oacceptabelt beteende. De har försökt hitta vägar att kringgå motståndet, ibland lurat fram resultat som de vill ha och de har ägnat tid åt att hantera enskilda personer och grupper genom många och långa samtal. Ibland men inte särskilt ofta har de fallit till föga och inordnat sig i den rådande diskursen och småskrattat åt den troligen p.g.a. ren överlevnadsdrift eller medvetet av social, kulturell och ekonomisk nödvändighet.¹⁵⁰ Genom detta sätt att agera iscensätter de vi olika tillfällen olika diskurser och förmodligen den i den givna situationen som verkar mest funktionell i de möten eller t o m konfrontationer som sker mellan den historiskt förankrade särartsdiskursen och patriarkala ordningen. Motstånd och underkastelse varvas för att skapa handlingsutrymme.¹⁵¹ Sammantaget visar mina informanter en stor medvetenhet om vad deras uppdrag är, vad de vill och hur de ska genomföra det. Motståndet har ofta blivit hårdare än de trott och av skäl de troligen inte varit helt medvetna om, men de har hela tiden avancerat i sitt arbete. De har som en av dem säger en obändelig kraft och de tror sig veta att motstånd får dem överallt. Utifrån det väljer de att göra sitt arbete

¹⁴⁹ Söderberg Forslund, 2009, sid 215

¹⁵⁰ Hirdman, 1990, sid 78

¹⁵¹ Söderberg Forslund, 2009, sid 226

i den organisation och skolform som de ändå tror mest på och som de hyser förhoppningar om att kunna förändra i en positiv riktning, vilket de också gör.

KATITEL 5: DISKUSSION

Folkhögskolan är en fri självständig skolform med ett demokratiuppdrag från staten som är överordnad hela verksamheten. En nyligen publicerad delrapport visar att deltagarna uppvisar goda resultat vad gäller fortsatta studier, jobb och personlig utveckling¹⁵². Min undersökning visar att folkhögskolan däremot brister i jämställdhet i sin egen organisation där en patriarkal struktur och ordning i hög utsträckning fortfarande råder.

Frågan är hur det är möjligt och vad som kan göras åt det. På frågan om hur det fortfarande är möjligt tror jag på ett flerbottnat svar. Först och främst tror jag inte att de patriarkala strukturers styrka får undervärderas då de är en arena för rena maktanspråk grundat på en dikotomi mellan könen och där maskulinitet konstitueras bl.a. genom hierarkier och exkluderande och där femininitet alltid är maskulinitetens motsats.¹⁵³ I den manliga könskonstitueringen och därmed maskulinitet, ingår dessutom våld som en del, i former av direkt våld, strukturellt våld och kulturellt våld och där det ytterst våldet manifesteras i krig. På en vardaglig nivå tar det sig också uttryck i psykiskt och verbalt våld som innebär trakasserier i olika former¹⁵⁴ och som fungerar effektivt som förtryckande medel. En annan sak som påverkar är naturligtvis lärarrådets tidigare starka ställning och som många lärargrupper fortfarande försöker agera efter trots avregleringen 1991, och som ingår i den patriarkala tradition och historia som jag redogjort för i början av uppsatsen. Under de senaste 30-40 åren verkar folkhögskolan även ha isolera sig från de i samhället rådande strömningarna i jämställdhetsfrågor, genom aktiv tystnad eller könsblindhet som Berit Larsson skriver.¹⁵⁵ Könsblindhet är dock ett begrepp som tål att analyseras med bakgrund av min undersökning. Jag uppfattar den tystnad som råder inte som en blindhet orsakad av naivitet för att folkhögskolan trots sig vara jämställda, utan som ett medvetet osynliggörande av förtrycket av kvinnor i en patriarkal struktur. Rydbeck menar dessutom som jag tidigare

¹⁵² Delrapport från FBR, nov 2010. 25 maj 2011 publiceras hela rapporten som heter Folkhögskoledeltagarundersökning 2010-Folkbildning för alla?

¹⁵³ Söderberg Forslund, 2009, sid 215

¹⁵⁴ Höglund, 2001, sid 55-57

¹⁵⁵ Larsson, 1997, sid 17

skrivit, att idag arbetar de flesta folkhögskolor efter en officiellt könsneutral princip,¹⁵⁶ vilket innebär att folkhögskolan negligerar de problem som en könsanalys kan påvisa. En tredje tänkbar orsak till att det fortfarande är möjligt är naturligtvis att det är så många manliga rektorer. Även om de inte ingår i den patriarkalt ordnade lärarfamiljen och är fadersgestalten längre så är de män, och som män vana vid patriarkala strukturer, vet hur de fungerar och känner sig troligen inte lika obekväma som en kvinna. Det blir dessutom inte alls samma problem för dem personligen som för en kvinna på deras position. De bryter ju inte på något sätt könsmaktsordningen och särartsdiskursen kan fortgå. Jag kan tänka mig att de däremot känner sig ensamma i den nuvarande ordningen men kan då liera sig med olika grupperingar i lärarkåren genom att lägga ut arbetsuppgifter på det sätt som Runesdotter beskriver det.¹⁵⁷ Det ger dem möjligen en känsla av delaktighet och de kanske rent av uppfattar sig som demokratiska ledare då lärare är med och bestämmer, medan den verkliga effekten är att de riskerar att förstärka det hierarkiska mönstret och patriarkala strukturen vilket i sin tur skulle kunna vara det som Runesdotter beskriver som en dålig psykosocial arbetsmiljö och ett resultat av det sättet att delegera.¹⁵⁸ Till sist menar jag att detta är baksidan på den fria folkhögskolans vackra guldmynt. Folkhögskolan är en fri skolform med rätt att organisera sig själv och var länge utan krav från staten på någon form av redovisning av sin egen organisation. De minimala redovisningskrav som ställts har enbart varit på den verksamhet som genomförs utåt med kurser av olika slag. Kanske är det så att patriarkala strukturer bäst rivs genom politiska beslut som ställer krav. I mitt makteoretiska resonemang skriver jag bl.a. om Iris Marion Young som menar att distributiv makt inte enbart är en process mellan två parter utan att det finns en tredje som är strukturell eller systemisk och som måste stödja processen men som också kan hindra.¹⁵⁹ Redan på 1970-talet fördes frågan om kvinnliga skolledare upp på regeringens bord för den offentliga skolan och genom flera åtgärder efter det har andelen kvinnor ökat markant på rektorsposter och skolan som arbetsplats demokratiserats.¹⁶⁰ Men inte folkhögskolan.

Det kan dock vara lätt att dra den förhastade slutsatsen att allt är mycket bättre i den offentliga skolan där t.ex. den gränsöverskridande könsdiskursen är mer vanlig, men det har visat sig att det är de män som iscensätter de mer femininitetsbejakande och gränsöverskridande könsdiskurserna som vinner mest. Genom det har män erövat ytterligare utrymme och den

¹⁵⁶ Rydbeck, 2002, sid 38

¹⁵⁷ Runesdotter, 2010, sid 146

¹⁵⁸ Runesdotter, 2010, sid 147

¹⁵⁹ Young, 1990, sid 31

¹⁶⁰ Söderberg Forslund, 2009, sid 85

manliga femininiteten kan ses som en uppdatering av den hegemoniska maskuliniteten.¹⁶¹ Maskuliniteten är fortfarande för män och femininiteten definieras utifrån maskulinitet och underordnas den.¹⁶² Uppenbarligen erövrar jämställdheten inte snabbt, men utan att kvinnor bereds utrymme på den offentliga arenan sker den troligen inte alls. De kvinnor som varit mina informanter har medvetet och uthålligt genomfört en demokratisering på arbetsplatserna som också innebär en större jämställdhet. De har bl.a. arbetat med utbildning av personalen, samarbetskapande åtgärder samt genomfört en tydlig delegationsordning där tillfälliga konstellationer med utrymme för maktstrider mellan lärare/personal undviks.

Så om det finns en möjlig förklaring som huvudsakligen beror på gamla strukturers inneboende kraft, en sned könsfördelning, könsblindhet och bristande insyn från staten så finns kanske delar av lösningen på problemet genom att motverka detta genom att fler kvinnor tillsätts som rektorer, könsproblematiserande forskning om folkhögskolan i allmänhet och skolledning och organisation i synnerhet samt krav från staten på FBR, SKL, RIO och de enskilda skolorna att genomföra en jämn könsfördelning i styrelser o liknande organ. Vidare bör det krävas skriftliga personalpolitiska jämställdhetsplaner och redovisning av ett aktivt arbete utifrån dem där aktiv rekrytering av fler kvinnor till rektorspositioner borde vara en del. Om detta inte ger ett ganska snabbt resultat kanske det är dags för den kvotering som en av mina informanter förespråkade. Varannan damernas.

Genom ett medvetet och brett arbete där dessa av mig föreslagna delar och perspektiv ingår och kanske ytterligare perspektiv som jag inte sett eller formulerat, och sist men inte minst genom mina informanters och andra hårt arbetande demokratiska rektorers och medarbetares arbete, så borde en positiv demokratiseringsprocess av folkhögskolans inre liv snart genomsyra alla delar av folkhögskolan och dess styrorgan som en naturlig del av det statliga demokratiuppdraget.

¹⁶¹ Söderberg Forslund, 2009, sid 229-230

¹⁶² Söderberg Forslund, 2009, sid 233

Referenser

Alvesson, Mats

- 2003 "Beyond neopositivists, romantics, and localist: a reflexive approach to interviews in organizational research", *Academy of Management Review*, vol 28, No.1, 13-22

Björklund & Paulsson

- 2003 *Seminarieboken – att skriva, presentera och opponera*, Studentlitteratur, Lund

Bolman, Lee G, Deal, Terrence E

- 2009 *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*, Studentlitteratur, Lund

Eljertsson, Göran

- 2005 *Enkäten i praktiken, en handbok i enkätmetodik*, Studentlitteratur, Lund

Eskilsson, Lena och Lindberg, Berit

- 2001 "Honorine Hermelin Gronbech-pedagog och samhällsvisionär på avsiktsfri mark" *Folkbildning och genus- det glömda perspektivet*, red Nordber och Rydbeck, Mimer, Linköping

Foucault, Michel

- 1980 *Power/knowledge, selected Interviews and Other Writings 1972-1977*, The Harvester Press, Brighton

Folkbildningsrådet

- 2007 "Interndemokrati eller leva som man lär, del 1 och 2" Folkbildningsrådet, Stockholm
- 2010 "Fakta om folkbildningen", Folkbildningsrådet, Stockholm
- 2010 "Jämställdhetsinsatser inom folkbildningen 2008 – 2009"
- 2010 "Folkhögskolans deltagare - Vad händer sen?", delrapport nov 2010, dnr 244, 2010, 052
- 2011 "Folkhögskolans pedagogiska personal", Folkbildningsrådet, Stockholm

Hirdman, Yvonne

1990 "Genussystemet", SOU 1990:44, Maktutredningen, kap 3, Stockholm

Höglund, Anna

2001 *Krig och kön, feministisk etik och den moraliska bedömningen av militärt våld*,
Uppsala Universitet, Uppsala

Kvale, Steinar, Brinkmann, Svend

2009 *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund

Larsson, Berit

1997 *Derför ljus och upplysning äfven för qvinnan*, Anamma, Göteborg,

2001 "Könsskillnad och folkbildning", *Folkbildning och genus-det glömda perspektivet*, red Nordber och Rydbeck, Mimer, Linköping

Mustel, Kerstin

2009 "Omsättningen av rektorer på folkhögskola 2003-2009" RIO och SKL:s
rektorsavdelning

Mustel, Kerstin, Roselius, Monica

2008 *Folkhögskola så in i Norden*, BPT-TRYCK, Linköping

Runesdotter, Caroline

2010 *I otakt med tiden? Folkhögskolorna i ett föränderligt fält*, Göteborgs
Universitet, Göteborg

Rydbeck, Kerstin

2001 "Kvinnorna innanför och utanför ramarna. Om folkbildningsbegreppet och
könsperspektivet", *Folkbildning och genus-det glömda perspektivet*, red
Nordber och Rydbeck, Mimer, Linköping

2002 "Kön och makt i folkbildningen", *Utbildning och demokrati*, 2002, Vol 11, Nr 2,
s33-52

Sohlberg, Peter&Britt-Marie

2008 *Kunskapens former, vetenskapsteori och forskningsmetod*, Liber AB,
Stockholm

SOU

2004 ”Jämställdhet i folkbildningen”, SOU 2004:30, sid 306-316

Stensmo, Christer

2002 *Vetenskapsteori och metod för lärare-en introduktion*, Kunskapsföretaget i
Uppsala AB Läromedel&Utbildning, Uppsala

Svedberg, Lars

2000 *Rektorsrollen*, Lärarhögskolan i Stockholm

Söderberg Forslund

2009 *Slaget om femininiteten, skolledarskap som könsskapande praktik*, Stockholms
Universitet

Young, Iris Marion

1990 *Justice and the Politics of Difference*, Princeton university Press, Princeton, New
Jersey

Åsberg, Rodney

2001 *Pedagogisk forskning i Sverige* 2001, årg 6, nr 4, s 270-292, ISSN 1401-6788

Hemsidor på internet

www.folkbildning.se

www.hvilan.se

www.sfh.se

Informanter

Ip A

Ip B

Ip C

Bilaga 1

Batteri av intervjufrågor

Hur länge har du arbetat som rektor?

Har du folkhögskolebakgrund?

Varför blev du rektor?

Vad vill du åstadkomma som rektor?

Har du gjort det?

Hur?

Om inte, varför?

Hur ser du på din roll?

Menar du dig ha makt?

Vad är makt för dig?

Hur uppfattar du att ta ekonomiska beslut?

Har du fattat obekväma beslut?

Hur upplevde du i så fall det?

Hur anser du att du leder och organiserar arbetet?

Vad anser du är personal/läraryrådets funktion?

Hur har du organiserat ledningsarbetet?

Vad har du för relation till facket?

Hur är din relation till styrelsen?

Möter du motstånd och hur ser det i så fall ut?

Hur upplever du att möta motstånd?

Hur hanterar du det?

Hur skulle du beskriva din ledarstil?

Vad skulle hända om du agerade med en annan ledarstil?

Var din företrädare man eller kvinna?

Tror du könet har betydelse i positionen som rektor?

Hur i så fall?

Om inte, varför?

Har du fattat avgörande svåra beslut som uppsägningar?

Hur gör du när du fattar sådana beslut?

Mötte du motstånd?

Hur såg det ut?

Hur hanterade du det?

Fick du hjälp från styrelsen att genomföra eller hantera besluten?

Hur uppfattar du din position i relation till majoriteten män som är rektorer på folkhögskolorna?

Varför tror du det är så många män som är rektorer?

Folkhögskolan har ett demokratiuppdrag där jämställdhet ingår, från staten. Hur anser du att skolorna uppfyller det?

Om inte, varför?

Traditionen med rektorn som patriarken, hur ser du på den?

Vad anser du behöver göras för att få en jämn könsfördelning bland rektorer?

Vilka möjligheter ser du i ditt ledarskap?