

Ortodoks eller kætter?

Offentlig ledelse i et Bourdieusk perspektiv

Af Finn Salbøg Birkelund

Den franske socialantropolog og sociolog Pierre Bourdieu efterlader sig en omfattende og rigt facetteret videnskabelig produktion. Grundlæggende forsøger han at overskride det klassiske sociologiske dualismeproblem mellem aktør og struktur/system, i filosofisk henseende udtrykt ved dualismen mellem subjektivismen og objektivismen.

Bourdieu har således sin centrale interesse i relationen mellem de objektive strukturer (dvs. strukturerne i de sociale felter) og de kropsliggjorte strukturer (dvs. strukturerne i agenternes habitus), det vil sige det forhold, at sociale strukturer strukturerer handlingsrummet. Dette behandles metodisk gennem konstruktionen af nogle teoretiske analyseredskaber, hvor de væsentligste begreber er *habitus*, *kapital* og *felt*. Bourdieu udvikler derigennem en teori om menneskelig praktik, hvor i særlig grad det relationelle aspekt er grundlæggende i Bourdieus tænkning.

De tre begreber habitus, kapital og felt er særdeles interessante at anvende i forsøget på at begribe og analysere moderne ledelsespraksis i det offentlige. Der vil hér specielt blive sat fokus på lederne af de kommunale institutioner, men betragtningerne kan lige så vel gøre sig gældende for eksempelvis mellemledere i den kommunale forvaltning. Intentionerne vil være at påpege nogle af de forhold, der gør sig gældende i den daglige praksis og samtidig diskutere, hvordan Bourdieus nøglebegreber kan synliggøre udviklingsprocesser.

Den ledelsesmæssige praksis i det offentlige kan med baggrund i Kurt Klaudi Klausen [1] diskuteres som et samspil mellem lederegenskaber, lederkvalifikationer og lederroller. Hvis dette samspil ses i et Bourdieusk perspektiv kan lederegenskaber betragtes ud fra habitus, lederkvalifikationer ud fra kapitalbegrebet og lederroller som de måder, lederen agerer på i feltet. En sådan tilgang vil dels give en dybere forståelse af de tre dimensioner, dels tydeliggøre samspillet og den problemstilling ”at ledere benytter disse dimensioner af ledelse i en kaotisk kombination, både gennem bevidste og i udpræget grad gennem ubevidste processer” [1].

Men før dette perspektiv udfoldes i det følgende, er det nødvendigt kort at opholde sig ved genstandsfeltet for de fleste af Bourdieus studier. Bourdieu er en sociolog, der i sin empiriske forskning primært beskæftiger sig med franske forhold, herunder det franske uddannelsessystem og fransk kultur og livsstil. Dette betyder imidlertid ikke, at Bourdieus kernebegreber, som er konstruerede med henblik på empirisk analyse, ikke kan anvendes på andre forhold¹. Bourdieu betragter selv sine modeller som universelle i deres karakter [2]. De skal blot ses i relation til den bestemte kontekst de indgår i. I denne sammenhæng: det danske kommunale system.

Habitus og lederegenskaber

Med habitus² mener Bourdieu systemer af dispositioner, som tillader mennesker at handle, tænke og orientere sig i den sociale verden [3]. Habitus er resultatet af menneskets sociale erfaringer og er formet gennem det hidtidige livsforløb som kropsligt lagrede dispositioner. At systemet af dispositioner findes legemliggjort (inkorporeret), er hos Bourdieu et udtryk for, at mennesket besidder en

¹ Derimod kan vi ikke uden videre overtage *resultaterne* af Bourdieus og hans medarbejders undersøgelser af franske forhold.

² Habitus skal forstås som et teoretisk begreb, det vil sige, at det ikke er tænkt konkret som en persons habitus. Personer har derimod kapitaler og dispositioner, og de er en del af habitus.

særlig evne til ”praktisk mestring”, som er mere end en internalisering af ydre samfundsmæssige sociale normer og strukturer. Det er den praktiske omgang med de objektive livsvilkår og handlemuligheder, der lagrer sig i form af subjektive dispositioner i agenten.

Habitus-teorien er således ikke en stimulus/respons-teori eller en direkte kobling mellem menneskelige ressourcer og egenskaber og deres adfærd. Habitus betyder, at agenten gennem anvendelse af forskellige strategier besidder nogle bestemte muligheder for at handle, tænke og vurdere afhængig af den specifikke sociale kontekst, agenten indgår i. Institutionslederen vil gennem sin habitus handle tilsyneladende bevidst på bestemte måder, når lederen befinder sig i institutionen sammen med sine medarbejdere. Men i mødet med forvaltningen vil lederens habitus kunne betyde, at der tænkes eller handles på helt andre måder, og der anlægges helt andre strategier. Det afhænger også af, hvilke ressourcer lederen besidder.

Mødet står dermed som noget særdeles centralt hos Bourdieu, idet det er i mødet med andre sociale omstændigheder og andres habitus, at aktørens dispositioner og kapitaler så at sige afprøves med hensyn til begrænsninger og muligheder. Habitus har, som det fremgår af ovenstående, en indbygget træghed, men habitus er også foranderlig. Andre sociale kontekster kan betyde, at habitus forstærkes, svækkes eller ændres for eksempel ved, at en person ansættes som leder, eller når den offentlige leder, som det jo er sket, oplever en betydelig ændret lederrolle.

Hvis tankegangen om habitus overføres til Klausens begreber om ledelse [1], ses en tydelig analogi til det, Klausen betegner som lederegenskaber. Ifølge Klausen er lederegenskaber "bundet til personligheden og udvikles langsomt gennem hele livet. Det gør dem vanskelige at aflære/ændre (med konsekvenser for hvordan man reagerer og tackler kriser og konfliktsituationer ...)". Klausen betragter ikke lederegenskaber som nødvendigvis "medfødte", men som noget der formes gennem socialisationen.

Hvis dette transformeres til habitus ses, at evnen til ledelse er knyttet til habitus. Det er i mødet med de objektive livsvilkår og handlemuligheder, at der inkorporeres de subjektive dispositioner, der er forsætningerne for ledelse. Disse forudsætninger er ikke nødvendigvis artikulerede eller bevidste, idet praktikken "ledelse" ofte udspiller sig så at sige "bag om ryggen". Ledelse er derfor ikke bare knyttet til en formel lederrolle, men finder i ligeså høj grad sted på det uformelle plan. Hvorvidt ledelse kan praktiseres eller bliver praktiseret afhænger i sidste ende af mødet mellem lederens habitus og de aktuelle sociale omstændigheder. Lederegenskaber skal således ikke i Bourdieus forstand betragtes substantielt men relationelt, hvilket understreges af det andet af Bourdieus kernebegreber: kapitalbegrebet.

Symbolsk kapital og lederkvalifikationer

Kapital er hos Bourdieu et forholdsvis bredt begreb, og det skal ikke forstås traditionelt som økonomisk kapital, selvom Bourdieu også bruger dette begreb. Kapital er generelt værdier, forråd og ressourcer af symbolsk og materiel karakter [3]. Bourdieu opererer med flere forskellige typer af kapital afhængigt af det empiriske undersøgelsesfelt såsom kulturel kapital, økonomisk kapital, social kapital, uddannelseskapital mv.³ og som det mest grundlæggende og generelle begreb: symbolsk kapital.

Symbolsk kapital "er det, der af sociale grupper genkendes og anerkendes som værdifuldt og som nyder tillid" [3]. Symbolsk kapital er således et relationelt begreb og har kun værdi, såfremt der findes et marked for disse symbolske ressourcer. Det vil sige, at der findes personer, der qua deres habitus og kapital er disponeret for at kunne opfatte og værdsætte disse ressourcer i den givne kontekst.

³ Hvordan disse kapitalbegreber specifikt skal forstås afhænger af, hvordan de anvendes empirisk.

Det "symbolske" indfanger således "relationerne mellem på den ene side et individs, en gruppes eller en institutions ressourcer eller egenskaber og på den anden side dispositionerne hos dem, der opfatter og vurderer disse egenskaber og ressourcer hos den anden part" [3]. Der skal med andre ord, for at den symbolske kapital kan eksistere, implicit være en samklang mellem dispositionerne og ressourcerne mellem de to parter. Det kan eksempelvis være i mødet mellem en politiker og en daginstitutions- eller skoleleder, der besidder en særlig forhandlingskompetence. Eller når en daginstitutions- eller skoleleder gennemfører en diplom- eller masteruddannelse i ledelse i en kommune, der lægger vægt på efter- og videreuddannelse. Et diplom og en master i ledelse har derfor først værdi, når den efterspørges, det vil sige, at der er etableret et marked. Når der gennem Kvalitetsreformen og trepartsforhandlingerne mellem regering, KL og fagforeningerne sættes fokus på lederuddannelse skabes der netop sådant et marked, hvilket immanent frembringer et behov for uddannelse.

Disse to eksempler henviser til den særlige form for symbolsk kapital, der udgøres af den kulturelle kapital, og som for Bourdieu er ligeså vigtig at undersøge i forhold til dominans- og magtrelationerne som den økonomiske kapital.⁴ Man kan i en vis forstand sige, at kulturel kapital og økonomisk kapital er komplementære størrelser, idet kulturel kapital er den kapital, som et samfund vægter og værdsætter, og som der er et ikke-økonomisk betinget marked for.

Den kulturelle kapital er de symbolske ressourcer, der er akkumuleret primært gennem opdragelse og uddannelse. Disse ressourcer kan være objektiverede i form af bøger, musik eller kunst. De kan være institutionaliserede i form af titler og eksamensbeviser. Eller de kan være inkorporerede i form af dispositioner og habitus.

Habitusbegrebet hænger således snævert sammen med begrebet kapital, idet habitus ifølge Bourdieu er en af den kulturelle kapital eksistensformer. En erhvervet forhandlingskompetence, der fungerer som kapital, kan således ses som en del af habitus. Men omvendt er habitus ikke nødvendigvis altid kapital [3], idet personers habitus vurderes og værdisættes forskelligt i forskellige grupper og i forskellige kontekster. Den faglige velkvalificerede daginstitutionsleder kan således have en kapital i kredsen af daginstitutionsledere og pædagogiske medarbejdere, men der er ingen garanti for, at denne fungerer som kapital i mødet med forvaltningen. Det er markedet, der afgør, om den habitus, som en person besidder, har værdi som kapital.

Hvor den kulturelle kapital kan manifestere sig som symbolsk kapital, er dette ikke umiddelbart tilfældet for den økonomiske kapital. Den økonomiske kapital repræsenterer primært de økonomiske og materielle ressourcer, som en agent besidder. Dette udelukker ikke, at kulturel kapital kan veksles til økonomisk kapital. En diplom- eller masteruddannelse kan være anledning til, at der udbetales kvalifikationsløn, ligesom bestemte typer af legemliggjort kapital i form af habitus, der findes attraktive i det kommunale eller det institutionelle system, kan omsættes i resultatløn.

Men økonomisk kapital kan også i det kommunale system have en symbolsk karakter. En undersøgelse [4] peger på, at daginstitutions- og skoleledere i forvaltningen tilsyneladende vurderes ud fra, hvor stort et budget, de er ansvarlige for⁵. Skolelederen har i den henseende en større symbolsk kapital qua skolens og budgettets størrelse end eksempelvis daginstitutionslederen. Dette modsvares dog af, at mange kommuner nu fusionerer daginstitutioner og udnævner områdeledere eller dagtilbudsledere med et væsentlig større budgetansvar, hvilket kan siges at være et udtryk for, at disse ledere kan akkumulere symbolsk kapital.

Tilsvarende den økonomiske kapital skal den sociale kapital ikke betragtes som en underafdeling af den symbolske kapital [3]. Den sociale kapital består af de ressourcer, der er indlagt i at have

⁴ Det skal dog understeges, at den kulturelle kapital vil manifestere sig på en anden måde i Danmark end den vil gøre i Frankrig.

⁵ Undersøgelsen er en mindre empirisk undersøgelse i en kommune foretaget med udgangspunkt i Bourdieus kapitalbegreb.

"forbindelser" til andre. Det kan være igennem etablerede netværk, kollegiale relationer, familieforhold, foreninger, politiske kontakter og lignende⁶. Den sociale kapital har ingen værdi i sig selv, men skal ses i relation til de andre kapitalformer. Den sociale kapital kan således medvirke til at formidle og styrke de andre kapitalformer, ligesom disse - eksempelvis uddannelseskapital i form af tværsektorielle lederuddannelser - omvendt kan betyde, at der akkumuleres social kapital.

Ovennævnte undersøgelse viser, at daginstitutionslederne i den kommunale kontekst opfattes og vurderes som en gruppe med et særligt fællesskab, hvilket kan betyde, at den enkelte daginstitutionsleder derigennem besidder en social kapital i det kommunale fællesskab. At, det forholder sig sådan, kan ses som en følge af, at den pædagogiske kultur traditionelt er kollektivt orienteret [5]. Tilsvarende arbejdes der i mange kommuner bevidst som led i en governancetankegang⁷ med netværksdannelse mellem lederne sektorielt eller tværsektorielt. En måde, hvorpå der skabes nye relationer mellem lederne. Spørgsmålet bliver så hér, hvis det skal føre til akkumulering af social kapital, hvilken rolle og indflydelse disse netværk får i det kommunale system. Endvidere skal medtænkes, at personer, hvis kapitaler vurderes højt, er attraktive at have i sit netværk. Det gælder i de kommunale netværk og generelt i forhold til de personlige netværk.

Bourdieu's kapitalbegreb kan parallelliseres til Klausens anvendelse af begrebet lederkvalifikationer. Ifølge Klausen [1] er "lederqualifikationer tillærte, de kan indlæres og behøver ikke at blive aflært (forskellige typer af uddannelse, erfaringsopsamlinger og læreprocesser)". Lederkvalifikationer kan og skal læres og udvikles livet igennem ved lederuddannelse og efteruddannelse samt ved fagspecifik viden.

Lederkvalifikationer kan således knyttes til den underafdeling af den kulturelle kapital, som Bourdieu betegner som uddannelseskapital og til den objektiverede form for kulturel kapital i form af eksamensbeviser. Klausen påpeger tillige et fremtidigt kvalifikationsbehov i form af sprogkundskaber, uden at dette dog specificeres. Hvis dette fortolkes med udgangspunkt i Bourdieu, kan det betegnes som sproglig kapital, hvilket kan forstås som "evnen til at tale og skrive på en måde, der skaber respekt" [3]. I det kommunale system et udtryk for, at man gensidigt forstår de særlige koder, der anvendes af politikere, forvaltning, daginstitutionsledere, skoleledere mv.⁸

Men igen er det ikke ligegyldigt, hvilke former for uddannelseskapital eller sproglig kapital, der erhverves. Kapitalen får først værdi som kvalifikationer og kan først akkumuleres, når der er et marked for det. Det vil sige, når kapitalen bliver genkendt og anerkendt som en symbolsk ressource.

Eksistentiel kapital

Men ifølge Klausen eksisterer lederkvalifikationer og lederegenskaber også i en form, der med Bourdieus begreber kan udtrykkes som legemliggjort kapital.

Med henvisning til Petersen [6,7] skelner Klausen mellem seks former for viden. Eksplicit viden, som knytter sig til uddannelse. Heuristisk viden/tommelfingerregler, som knytter sig til profession og håndværk. Implicit viden, som knytter sig til den daglige anvendelse af sproget. Underforstået viden, som er den viden, vi tager for givet. Kontekstuel viden, der er den viden, der bygger på en forståelse af implicite sammenhænge. Og endelig tavs viden, der er den viden, der kan demonstrere

⁶ Også for den sociale kapital gælder, at den først kan først kan indholdsbestemmes i forbindelse med forskningsobjektets konstruktion.

⁷ Ved governance forstås, at der i modsætning til den traditionelle hierarkiske styring – government – nu styres fra mange forskellige positioner i samfundet, hvilket ofte sker gennem netværk – se f.eks Birkelund (2009) [15]. Man kunne også kalde det for distribueret styring.

⁸ Der henvises hér til Niklas Luhmanns differentiering af det moderne samfund i en række funktionssystemer, der iagttaget med hver sin binære kode. Det politiske funktionsområde iagttaget i følge Luhmann med koden beslutningsmagt, det økonomiske med koden penge og det pædagogiske med koden barnets udvikling. Funktionssystemer er organiseret parallelt, det vil sige ikke hierarkisk. Funktionssystemer konstruerer sin egen virkelighed med baggrund i sin kode og afgrænser sig herved fra sin omverden (se fx Kneer, G. & Nassehi A. (1997) [16]).

res i en kunnen, men som ikke kan ekspliciteres, og som viser sig i kulturelle og sociale færdigheder.

I en Bourdieusk forståelse henviser den eksplicite viden primært til uddannelseskapitalen og den implicite viden primært til den sproglige kapital, hvorimod de fire andre vidensformer kan ses som et udtryk for kulturel legemliggjort kapital. Det vil sige knyttet til habitus og derfor ifølge argumentationen ovenfor som en manifestation af lederegenskaberne.

Men Klausen beskriver også lederegenskaber som noget, der bl.a. har at gøre med selvtillid, udstråling og gennemslagskraft, og som "...har endnu mere at gøre med, hvordan man forholder sig til andre mennesker, med situationsfornemmelse og hvilken evne man har til indføling og dialog (kommunikation)..." [1]. Det Klausen med andre ord peger på, er, at der til praktikken ledelse tilsyneladende er knyttet en særlig forståelse: "...en naturlig evne eller tilbøjelighed, der kommer til udtryk i naturlige reaktionsmønstre, og mobiliseres som en slags tavs (dvs. ureflekteret og ubevidst) viden ..." [1]. I Bourdieus forstand en særlig form for habitus eller praktisk mestring. Det er derfor nærliggende at præcisere denne form for habitus i relation til ledelse med et specifikt kapitalbegreb, som jeg vælger at benævne *eksistentiel kapital*.

Indførelsen af et nyt kapitalbegreb som den eksistentielle kapital rejser en række forbehold. Eksistentiel kapital er ikke umiddelbart et Bourdieusk begreb, og i lighed med Bourdieus egne nøglebegreber er en empirisk definition blot præliminær. Det er først i en empirisk undersøgelse af feltet "offentlig ledelse" og feltets kontekst, at begrebet endeligt lader sig konstruere⁹. Forudsætningen for, at den eksistentielle kapital kan eksistere og fungere, er som for de øvrige kapitalarter, at den har en symbolsk værdi i den aktuelle sammenhæng, og at den kan ses i relation til andre kapitaler herunder, at den kan konverteres¹⁰. Eksistentiel kapital kan derfor også indtænkes i andre sociale rum end ledelsesfeltet eksempelvis medieverdenen eller sportens verden. Den eksistentielle kapital kan således opfattes som en præcisering af en bestemt form for legemliggjort kapital, altså som habitus.

At, den eksistentielle kapital kan optræde som et meningsfyldt begreb, kan ses som en naturlig følge af de individualiseringstendenser, der gør sig gældende i det posttraditionelle samfund. Hvor den offentlige leder tidligere mere var den loyale og samvittighedsfulde administrator med en bestemt position i det bureaukratiske hierarki, optræder den moderne offentlige leder på grund af decentraliseringen i et udvidet råderum [1]. Et rum, der er præget af mange flere og modsatrettede krav og forventninger fra politikere, forvaltning og brugere, og som betyder, at lederen i dag står over for at skulle træffe mange flere valg. Intet er på samme måde som tidligere givet på forhånd. Netop det at skulle håndtere mulighederne og de deraf følgende skærpede beslutningskonflikter i stedet for at kunne henholde sig til de traditionelle tolkningsmønstre, kan betragtes som en individualisering af lederrollen [11]. Dette betyder i overensstemmelse med governancetankegangen, at det ikke blot handler om loyalitet, men i stedet om legitimitet. Den principielle forskel på disse to begreber er at loyalitet er noget man udviser overfor andre, hvorimod legitimitet er noget, som man får af andre, og som er koblet til tillid, troværdighed, forventninger, meningsskabelse mv. Det vil sige knyttet til det, som jeg betegner som eksistentiel kapital.

I denne sammenhæng kan den eksistentielle kapital ses som et udtryk for en personlig og faglig integritet, og som en forudsætning for at kunne markere sig både som leder af en kommunal institution og i det kommunale system som helhed. Eller med henvisning til Klausens [1] metaforer, at

⁹ Måder at undersøge det på empirisk kunne være gennem analyse af jobannoncers indhold (Klausen [1] med henvisning til Dahler-Larsen [8]), undersøgelser af ansættelsessamtaler eller ved anvendelse af Det danske ledelsesbarometer. Endvidere kan der henvises til en undersøgelse af ledelse i Århus Amt [9] samt til Mia Fruergaard og Jørgen Rybirk "Offentlig ledelse i udvikling og forandring", Ledelse i Dag nr. 52/2003, s. 66-75, der er en diskursanalytisk undersøgelse af jobannoncers begreber.

¹⁰ Det er således bevidst, at eksistentiel kapital ikke sættes i relation til Max Webers idealtipe karismatisk autoritet [10].

kunne agere i spændingsfeltet mellem "det lille fællesskab" (institutionen) og "det store fællesskab" (det kommunale system).

For at diskutere dette uddybende, er det derfor nødvendigt at inddrage det tredje af Bourdieus nøglebegreber: feltet.

Felt, doxa og lederroller

Et felt er et socialt rum, hvor aktørerne qua deres habitus og deres kapital mødes og kæmper for at bevare eller forandre feltets struktur. Kapital og felt kan derfor ikke ses uafhængigt af hinanden, idet en kapital kun eksisterer og fungerer i relation til et felt.

Et felt kan således forstås som et system af relationer mellem positioner og som et område med egne reguleringsprincipper og en egen logik. Som Bourdieu beskriver det: "Positionerne er objektivt defineret i kraft af deres eksistens og de bindinger, de påtvinger de aktører og institutioner, der udfylder positionerne, i kraft af deres øjeblikkelige og potentielle placering i relation til fordelingen af forskellige former for magt (eller kapital)...". [12]

Bourdieu sammenligner ofte med visse forbehold et felt med et spil [12]. For i modsætning til spil er feltet ikke en bevidst konstruktion med eksplicite spilleregler, selvom aktørerne i feltet er underlagt klare regelmæssigheder og normer. Spillerne (aktørerne) deltager i spillet med hver deres former for kapital og deres vilje, selvom den kan være ureflekteret, til at foretage investeringer i spillet i håb om gevinst. Hvorvidt dette kan lykkes afhænger af spillernes kapital, idet det er typen og mængden af kapital, der bestemmer vedkommendes relative styrke i spillet, vedkommendes position og generelle strategiske orientering. Spilleren har derfor i kraft af sin kapital en vis magt og indflydelse i spillet.

Styrkeforholdet mellem spillerne bestemmer i et givet øjeblik feltets struktur. Men spillerne deltager ikke kun i spillet for at bevare eller forøge deres kapital. Spillerne kan også deltage for at forsøge at ændre spillets regler, det vil sige forsøge at ændre værdisættelsen af de forskellige kapitaler eller vekselkursen imellem dem og derigennem ændre på styrkeforholdene og dominansrelationerne. Det sker gennem anvendelse af bestemte strategier og ved at søge at ændre feltets doxa.

Strategier anvendes af aktørerne for at fastholde eller forbedre deres positioner, hvor strategier hos Bourdieu ikke skal forstås som nødvendigvis bevidste strategier eller som rationelle kalkuler. Men "aktørernes strategier afhænger af deres position i feltet, det vil sige deres kapitalvolumen og dermed deres perspektiv på feltet forstået som en funktion af deres udsyn fra en bestemt position i feltet" [12]. Dette betyder, at nogle af aktørerne i et givet øjeblik kan have bedre muligheder for at gennemføre deres strategier gennem deres positioner og dermed opnå en dominerende position. Dette er imidlertid ikke statisk. Strategierne kan også afspejle en udvikling over tid i kapitalens volumen og struktur som følge af aktørernes sociale løbebane og de holdninger (habitus), som udkrystalliserer sig i mødet med de objektive strukturer og relationerne i feltet.

Strategier hænger sammen med det, som Bourdieu betegner som doxa. "Et af de vigtigste egenskaber ved et felt består i, at det indbefatter noget utænkeligt, nogle ting som man end ikke diskuterer.... Doxa er alt det, der antages at gå af sig selv, og i særdeleshed de klassificeringssystemer, der bestemmer, hvad der regnes for at være interessant og for uinteressant..." [13].

Doxa beskriver således feltets ikke-talesatte forhold, det vil sige alt det, der tages for givet¹¹ som et udtryk for kollektive, institutionaliserede forestillinger, det vil sige f.eks. uskrevne regler, dominansforhold, italesættelser, betydningsdannelser mv. Først og fremmest indeholder doxa overbevisningen om, at kampen er værd at kæmpe. Men doxa er også ifølge Bourdieu med til fastholde og reproducere de positioner, aktørerne har i det sociale rum, og doxa understøtter dermed forholdet mellem de dominerende og de dominerede. Dette sker dog ikke som en bevidst overbevisning, men

¹¹ Doxa er således en klar parallel til Edgar H. Scheins grundlæggende antagelser [14].

snarere "bag om ryggen". Det, der hos Bourdieu betegnes som symbolsk vold, er derved ikke de dominerendes bevidste undertrykkelse af de dominerede, men et indforstået og accepteret samspil, fordi det anerkendes på det symbolske plan. Der hersker således ingen tvivl om, at det i sidste ende er politikerne, der i det kommunale har magten til at beslutte, idet det ligger i deres position som politikere.

Af en nytilkommen i feltet forventes der dels en manifesteret vilje til at anerkende spillets værdi, dels en accept af spillets regler. Dette kan være vanskeligt for en nytilkommen, da vedkommende ikke nødvendigvis på forhånd kender doxa. Den nytilkomne kan derfor søge at tilegne sig doxa og spille spillet efter reglerne, det vil sige være ortodoks. Eller vedkommende kan forsøge at italesætte og derigennem udfordre doxa i et forsøg på at ændre denne. Det vil sige optræde som heterodoks, "kætteren", med risiko for ikke at blive taget alvorligt af de ortodokse.

Hvis dette overføres på det kommunale system, ses, at når lederne af de kommunale institutioner for alvor indtræder i det store fællesskab kræves der en indtrædelsesafgift i form af en accept af spillets regler, en anerkendelse af doxa. At, dette forholder sig sådan, ses af stillingsannoncer, hvor det ofte udtrykkes "du skal have forståelse for at arbejde i et politisk styret system". Det forventes således, at vedkommende aktivt medvirker til at fastholde og reproducere feltets grundlæggende doxa.

Bourdieus forståelse af begreberne felt og doxa er i analogi til Klausens begreb lederroller. Om lederroller udtrykker Klausen [1], at "lederroller afhænger af, hvordan lederen opfattes og opfatter sig selv. De betinges i udgangspunktet ofte af position/placering i hierarkiet med dertil hørende jobfunktion, men også af hvordan lederen agerer..". Lederroller er ifølge Klausen noget, som kan tabes eller vindes. De kan tabes, hvis man ikke udfylder rollen, og de kan erobres, idet man påtager sig og udfylder nye roller.

Lederrollen kan forstås i Bourdieus forstand som den position, lederen har i feltet. Dette vil som påpeget ovenfor afhænge af lederens kapital, det vil sige kulturelle og eksistentielle kapital som et udtryk for lederkvalifikationer, og i sidste ende af habitus som et udtryk for lederegenskaberne. Hvorvidt denne kapital for lederne af de kommunale institutioner kan fungere som en symbolsk ressource afhænger igen af de øvrige aktører i feltet: politikerne og forvaltning.

Dernæst har det betydning, om institutionslederen i det hele taget vil være en del af feltet, det vil sige spille spillet eller med et lidt plat udtryk "være på banen". Traditionelt har i hvert fald daginstitutionens leder ikke tidligere betragtet sig som en aktiv medspiller i det kommunale fællesskab.

Men det at ville deltage i spillet sikrer ikke umiddelbart indflydelse og magt i feltet og dermed muligheder for gennem anvendelse af passende strategier at medvirke til at sætte dagsordenen. Dette afhænger igen af feltets doxa i form af de fælles udtalte overbevisninger, der eksisterer i det kommunale fællesskab. Den traditionelle hierarkiske styringskæde - politikere, forvaltning og lederne af de kommunale institutioner - betyder, at relationerne mellem positionerne qua doxa er fastlagt. Rollerne kan kun ændre sig, hvis spillets regler og doxa ændrer sig. Når der således i dag tales om governance, kan dette ses som et udtryk for en ny form for regelsætning og en deraf følgende mulig ændring af doxa.

Det kommunale system som felt

I det foregående afsnit er der allerede taget hul på diskussionen af det kommunale fællesskab som et socialt felt. Der er imidlertid nogle forbehold.

For det første er det ikke sikkert, at det store fællesskab i form af det kommunale fællesskab eksisterer eller er erkendt. Det er også muligt at kommunesammenlægningerne som følge af strukturreformen midlertidigt har nedbrudt de fællesskaber, der var i de tidligere kommuner. Dette er et empirisk spørgsmål. Men der ikke nogen tvivl om jævnfør Klausen [1], at der er ved at udvikle sig et tættere gensidigt samarbejde mellem politikere og lederne af de kommunale institutioner, der ret-

færdiggør den forståelse af det kommunale fællesskab, der lægges op til i det foregående. I den sammenhæng synes visse former for intern kontraktstyring at medvirke til realiseringen af det kommunale fællesskab¹². Endvidere synes en kontraktholder at være forlenet med en symbolsk kapital¹³.

For det andet er det heller ikke givet, at det kommunale fællesskab kan betragtes som et felt i Bourdieus forstand. Også dette er et empirisk spørgsmål. Om et område kan analyseres som et felt kan i realiteten først vides, når undersøgelsen er overstået. Det kræver, at feltet har sin egen logik og sine særlige arter af symbolsk kapital, og at grænserne for feltet formuleres inden for feltets egne rammer. At betragte det kommunale fællesskab som et felt er således en konstruktion, som kan fungere på det deskriptive plan, og som kan danne grundlag for empirisk undersøgelse.

Hvis ovenstående diskussion skal sammenfattes, kan der ses følgende.

Lederegenskaber kan forstås som en særlig form for habitus, der kan sig gøre gældende i ledelse. Denne habitus er udviklet i mødet med de objektive livsvilkår og kan, hvis der stilles andre og nye krav til lederrollen, være begrænsende, idet habitus muliggør et bestemt register af strategier, en betinget frihed, som altid skal ses i relation til de aktuelle omstændigheder. Men habitus formes hele tiden gennem den sociale løbebane og mødet med nye sociale sammenhænge. Når ledelsesfeltet i det kommunale fællesskab udvikler og ændrer sig, skabes der muligheder for, at eksempelvis en pædagogisk faglighed som daginstitutionsleder eller skoleleder kan blive en symbolsk ressource. Man må formode, at der i det kommunale fællesskab hos politikere og forvaltning vil være en efterspørgsel på netop en formidling af faglige kvalifikationer.

Men der stilles andre krav til kvalifikationer for at kunne agere som leder i dette fællesskab. Først og fremmest synes det nødvendigt at besidde en særlig form for eksistentiel kapital for at kunne håndtere spændingsfeltet mellem det store og det lille fællesskab og skabe legitimitet og troværdighed til begge sider, og som en forudsætning for at indtage en position i det store fællesskab og deltage i "kampene" i dette fællesskab.

Derudover stilles der forventninger til andre typer af kapital, hvor der i særlig kan peges på uddannelseskapital og sproglig kapital. I den tidligere nævnte undersøgelse tilkendegav daginstitutionslederne således, at de manglede "sproget" på de kommunale ledermøder, hvilket gør det vanskeligt at få formidlet eventuelle øvrige kapitaler.

Det er derfor naturligt, at uddannelser for lederne af de kommunale institutioner sigter imod eller burde sigte imod - og gerne i en tværsektoriel sammenhæng - at forstå det offentlige systems særlige organisatoriske og ledelsesmæssige tematiseringer. Hvilket også kan udtrykkes ved det kommunale felts særlige doxa og den "bureaukratiske" kode, som er karakteristisk for en politisk styret organisation. Omvendt kunne en "kættersk" tankegang være, at det er ligeså relevant at lære politikere og forvaltningsdirektører og chefer at forstå eksempelvis de faglige tematiseringer. Risikoen kunne ellers være, at lederne af de kommunale institutioner bliver så integrerede i den kommunale doxa, det vil sige underlagt denne doxas dominerende magt, at det kommunale fællesskab mister den kapital og det med- og modspil, som lederne af de kommunale institutioner repræsenterer. Samtidig kunne dette betyde, at lederne af de kommunale institutioner blev så meget en del af det store fællesskab, at deres tilknytning til det lille fællesskab, deres egen institution, blev uhensigtsmæssigt forstyrret.

Referencer:

¹² Dette kan eksempelvis ses i Skanderborg, og af de erfaringer jeg har fået gennem et samarbejde med Varde kommune ved deltagelse i et længerevarende udviklings- og læringsprojekt for daginstitutionsledere i forbindelse med indførelse af intern kontraktstyring.

¹³ Efter oplysninger fra en daginstitutionsleder i Varde.

- [1] Klausen, Kurt Klaudi (2001): Skulle det være noget særligt? - organisation og ledelse i det offentlige. Børsens Forlag A/S. København.
- [2] Bourdieu, Pierre (1997): Af praktiske grunde. Omkring teorien om menneskelig handlen. Hans Reitzels Forlag A/S. Gylling
- [3] Broady, Donald (1998): Kapitalbegrebet som uddannelsessociologisk værktøj. I Jens Bjerg: Pædagogik - en grundbog til et fag. Hans Reitzels Forlag A/S. Viborg.
- [4] Mikkelsen, Hanne Margit (2002): Det kommunale ledersamarbejdsfelt og Bourdieu. Speciale ved diplomuddannelsen i pædagogisk arbejde. Danmarks Pædagogiske Universitet. Århus.
- [5] Birkelund, Finn Salbøg (2002): Organisationsforståelse i moderne pædagogiske institutioner. Klim. Århus
- [6] Petersen, Verner C (1998): Tacit ethics - creation and change. CREDO Working Paper 98-1. Århus
- [7] Petersen, Verner C. (1999): Thinking with our hands - the importance of tacit, non-algorithmic knowledge. CREDO Working Paper 99-10.
- [8] Dahler-Larsen, Peter (1997): Udvikling i kravene til danske kommunaldirektører de seneste tyve år belyst ved stillingsannoncer. Nordisk administrativt tidsskrift. 2/1997.
- [9] Digmann, Annemette (2001): Hvilken vej fører til ledelse? Århus Amt.
- [10] Weber, Max (1968): Economy and Society, 3 vol. Bedminster. New York.
- [11] Ziehe, Thomas (1989): Ambivalenser og mangfoldighed. Politisk Revy. Viborg.
- [12] Bourdieu, Pierre og Wacquant, Loïc J.D. (1996): Refleksiv sociologi - mål og midler. Hans Reitzels Forlag. Gylling
- [13] Bourdieu, Pierre (1997): Men hvem skabte skaberne - interviews og forelæsninger. Akademisk Forlag A/S. København.
- [14] Schein, Edgar H. (1994): Organisationskultur og ledelse. Forlaget Valmuen. Gylling.
- [15] Birkelund, Finn Salbøg (2009): Om netværk – et arbejdspapir. www.viaclou.dk
- [16] Kneer, G. & Nassehi A. (1997): Niklas Luhmann – introduktion til teorien om sociale systemer. Hans Reitzels Forlag. København.