

CENTER FOR FORSKNING OG UDVIKLING I LANDDISTRIKTER

LIGESTILLING
I DANSK LANDDISTRIKTSPOLITIK
ER IKKE LIGE MEGET

ANNE GRAVSHOLT BUSCK, MARIT VATN JENSEN,
GUNNAR LIND HAASE SVENDSEN & HANNE WITTORFF TANVIG

SKRIFTSERIE 9/04
ESBJERG 2004

Center for Forskning og Udvikling i Landdistrikter
Niels Bohrs Vej 9
DK-6700 Esbjerg

Tlf.: 65 50 41 46
Fax: 65 50 41 97
www.cful.dk

Skriftserie 9/04

Anne Gravsholt Busck, Marit Vatn Jensen, Gunnar Lind Haase Svendsen & Hanne Wittorff Tanvig

Tryk: Grafisk Trykcenter A/S, Esbjerg, Danmark
August 2004

ISBN: 87-91304-09-1

© Center for Forskning og Udvikling i Landdistrikter

Forord

Europa-Kommissionen forudsætter, at indsatsen for ligestilling opprioriteres i de enkelte landes arbejde med den aktuelle landdistriktsforordning og LEADER+. For at opfylde disse forpligtelser har departementet i Ministeriet for Fødevarer, Fiskeri og Landbrug anmodet Direktoratet for FødevareErhverv (DFFE) om at styrke indsatsen på ligestillingsområdet.

Følgelig har DFFE iværksat en undersøgelse af kønsfordelingen og den nærmere baggrund herfor blandt centrale aktører indenfor dansk landdistriktspolitik. DFFE har finansieret og anmodet Center for Forskning og Udvikling i Landdistrikter (CFUL) om at medvirke ved undersøgelsens gennemførelse.

At undersøge kønsfordelingen i dansk landdistriktspolitik forekommer da også CFUL at være særdeles relevant. Vi oplever f.eks. ofte ved betydningsfulde møder, på konferencer og andre centrale begivenheder af betydning for landdistriktspolitik og -udvikling, at dem, der fører ordet og sætter dagsordenen, som regel er mænd. Mens vi har en begrundet formodning om, at kvinderne i høj grad tager det store slid i det daglige, når landdistriktspolitikken skal udmøntes. Denne rollefordeling kan betyde, at kvinderne ikke får fuld fortjeneste for deres indsats, men den kan også tænkes at påvirke udformningen af landdistriktspolitikken. Det vil vi gerne være med til at undersøge nærmere.

Vi vil ikke bare se på hvor mange henholdsvis kvinder og mænd, der bestrider posterne på forskellige niveauer. Vi vil også gerne se på, om forskellig repræsentation af kønnene har indflydelse på udformningen af landdistriktspolitikken og de faktiske aktiviteter - om ligestilling i landdistriktspolitik altså er lige meget.

Undersøgelsen er blevet foretaget af Center for Forskning og Udvikling i Landdistrikter i perioden oktober 2003 til marts 2004.

Esbjerg, august 2004

Hanne Wittorff Tanvig
Centerleder

Indholdsfortegnelse

Indledning	1
1.1 Usynlige kvinder - magtfulde mænd?	1
Køn, magt og løn	1
Kønsrollemønstre - fra landbrugssamfund til landdistriktspolitik	2
1.2 Formål og afgrænsning	3
Emneafgrænsning	4
Begrebsafklaring	4
1.3 Rapportens opbygning	6
2. Ligestillingsbegreber og -diskussion	7
2.1 Ligestilling - forskellige perspektiver	7
2.2 Mainstreaming	8
2.3 Ligestillingsrådets argumenter	8
2.4 Ligestilling anskuet i et resourceperspektiv	9
Reel mulighedslighed	9
Udnyttelse af talentmassen i en befolkning	10
Inklusion og social mobilitet som strategi	11
3. Metode	13
4. Ligestillingspolitik	15
4.1 Statslig ligestillingspolitik	15
Ligestilling i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri herunder Direktoratet for FødevarerErhverv (DFFE)	15
4.2 Ligestillingspolitik i Ringkjøbing Amt og Vejle Amt	16
Ringkjøbing Amt	17
Vejle Amt	17
4.3 Ligestilling og støtteordningerne	17
Ligestillingspolitik - OPSUMMERING	19
5. Kønsfordeling blandt centrale aktører	21
5.1 Aktører	21
Nationalt	23
Regionalt	24
Lokalt	25
5.2 Kønsfordeling i ministerier og organisationer	25
Ministerier	25
Organisationer	28
5.3 Konferencer og seminarer	28
Deltagerne	29
Oplægsholdere	29
5.4 Projekter	30
Landdistriktsprogrammets Artikel 33	30
LEADER+ programmet	33

Landdistriktspuljen	34
Sammenligning af de tre støtteordninger	35
Kortlægning - OPSUMMERING	38
6. Kønsperspektiver i landdistriktspolitik på forskellige niveauer	39
6.1 Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri som case	39
Kønsdimensionen på ministerieniveau	39
Direktoratet for FødevareErhverv som en del af ministeriet	40
Arbejdsdeling	41
Temaer	42
Arbejdsform	42
Ministeriet - OPSUMMERING	44
6.2 Ringkjøbing Amt og Vejle Amt som cases	45
Ringkjøbing Amt og landdistrikterne	45
Vejle Amt og landdistrikterne	48
Arbejdsdeling	51
Temaer	52
Arbejdsform	52
Amter - OPSUMMERING	54
6.3 Artikel 33 - projektgrupper	55
Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter	56
Skarrild Kultur- og Idrætscenter	57
Randbøldal-Museet	58
TUK-NET	59
Arbejdsdeling	61
Temaer	66
Arbejdsform	67
Artikel 33 projekter - OPSUMMERING	69
7. Organisationsformer og køn - en analyse	71
7.1 Forskellene	71
'Yin Yang' forestillingen	71
Samspillet mellem bløde og hårde værdier	72
'Feminine' og 'maskuline' beslutningsprocesser	74
'Resultatorienteret'	75
7.2 Organisationskulturens betydning	76
Et arbejde eller en hjertesag	76
Positioner og normer	76
Institutionelle barrierer	77
Analyse - OPSUMMERING	78

8. Anbefalinger	79
8.1 Fremtidige udfordringer for ligestilling i landdistriktspolitik	80
Ligestilling på systemniveau	80
Ligestilling på politikniveau	82
8.2 Konkrete anbefalinger	82
På systemniveau	82
På politikniveau	85
Anbefalinger - OPSUMMERING	86
9. Opsummering og konklusioner	87
Formål og afgrænsning	87
Opsummering	88
Hovedkonklusioner	90
Kildeoversigt	93
Figur- og Tabeloversigt	101
Bilagsoversigt, bilag 1-12	103

1. Indledning

Ligestillingsdebatten har ikke været særlig aktiv de seneste år. Imidlertid er der flere tegn på, at den vil fremstå mere centralt fremover. Denne undersøgelse, som er rekvireret af Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, er i sig selv et tegn herpå. Men vi ser andre ansatser til en ny ligestillingsdebat i Danmark, også indenfor landdistriktsområdet. Herom vidner bl.a. den oprettede kvinde netværksgruppe "Fuld effekt", som arbejder for at få kvinder ind i landbrugets organisationsarbejde. Derudover vidner publikationer som LOK magasinet *TID TIL TANKER* og Ligestillingsministeriets magasin *Kvinder på banen* herom.

Til forskel fra debatten i 1970'erne handler den nye ligestillingsdebat primært om, hvorledes vi udnytter de menneskelige ressourcer i vores samfund bedst muligt. Man diskuterer her større inddragelse af kvinder på ledelsesniveau som et plussumspil, hvor alle har noget at vinde - og ikke, som tidligere, overvejende som et minussumspil, hvor kvinder tiltager sig magt på mændenes bekostning. Man kan på den måde sige, at fokus i ligestillingsdebatten i løbet af de sidste 25 år har bevæget sig fra interessekonflikt til interessesammenfald. Ligestillingsminister Henriette Kjær har i et debatindlæg udtrykt det på denne måde:

De yngre kvinder, jeg møder til daglig, ser ikke sig selv som ofre. Hverken som ofre for mandsdomineret undertrykkelse eller manglende statsregulering. Vi skal tage udgangspunkt i, at det eneste fornuftige selvfølgelig er at udnytte alles ressourcer bedst muligt - uanset køn. Vi skal tage afsæt i, at ligestilling er et fornuftigt demokratisk projekt, som alle har en interesse i. (Kjær 2003)

1.1 Usynlige kvinder - magtfulde mænd?

Vi læser også i de officielle ligestillingspolitikker og handlingsplaner, at man tilstræber ligestilling i alle beslutningsprocesser, både af moralske og økonomiske hensyn. Den fremherskende holdning er, at deltagelse af både mænd og kvinder i beslutningsprocesser på alle niveauer medfører en vigtig synergieffekt, der er med til at sikre beslutningernes kvalitet (se f.eks. Minister for Ligestilling 2004).

Køn, magt og løn

Statistikkerne viser da også, at det overvejende er mændene, som sidder i de tunge, ledende stillinger indenfor alle sektorer. Dog er der en svag tendens til, at flere kvinder træder frem. F.eks. udgjorde andelen af kvindelige topledere i stat og kommuner, i 1996 færre end 10 %, mens øvrige ledere begge steder udgjorde 20 %. Inden for det private erhvervsliv var andelen af ledere tilmed endnu lavere (Center for Ligestillingsforskning 2004). I 1998 var procentdelen af kvindelige topledere dog vokset til 20 % (Danmarks Statistik og Ligestillingsrådet 1999:47).

Hvad angår politiske poster i almindelighed, var der omkring år 2000 ca. 40 % kvindelige folketingspolitikere og ministre. Andelen af kvindelige amtsborgmestre

og borgmestre var til gengæld lavere end 15 %, mens andelen af kvindelige amts- og kommunalpolitikere var omkring 30 % (Danmarks Statistik og Ligestillingsrådet 1999).

I et temanummer af tidsskriftet *Kvinden & Samfundet* med temaet "Lighed i ledelse, forskning & politik" (nr. 1, 2004) argumenteres der for, at kvinder bør beklæde flere nøglestillinger i det danske samfund, samt at man bør lægge strategier for, hvordan kvindelige og mandlige ledere også får det samme i løn.

Lønforskelle finder man dog ikke kun blandt mandlige og kvindelige ledere. Til trods for mange års bestræbelser på det modsatte, er der fortsat forskel på kvinders og mænds løn, selv om de laver det samme, jf. den løbende arbejdsmarkeds-politiske debat.

I sig selv er der ikke grund til at tro, at problemstillingerne er mindre inden for landdistriktspolitik og -landdistriktsudvikling.

Kønsrollemønstre - fra landbrugssamfund til landdistriktspolitik

Det er almindeligt kendt, at landbrugssamfundet var præget af patriarkalske mønstre; at det var mændene, der sad for bordenden og traf beslutninger. Men det var ligeså kendt, at uden kvindernes indsats med at få det hele til at hænge sammen på de indre linjer, var samfundet ikke velfungerende (se f.eks. Zenius 1990). Landbrugssamfundet er ikke længere dominerende i landdistrikterne, men man kan have en mistanke om, at kulturen herfra fortsat spiller en rolle i forbindelse med organiseringen og udformningen af landdistriktspolitik.

I hvert tilfælde viser litteraturen samme tendenser på europæisk plan inden for landbrugspolitik. Det er som oftest mænd, der indtager nøglepositioner indenfor det politiske og administrative system på regionale, nationale og supra-nationale niveauer.¹ Opmærksomheden overfor ligestilling er stor, men når det kommer til stykket, er kvinderne næsten usynlige og agerer mest på de indre, lokale linjer.

Det viser f.eks. publikationen *Rural Gender Studies in Europe* (Van der Plas & Fonte 1994), som udspringer af det såkaldte CAMAR projekt. Til trods for, at kvinderne udgør hele 37 % af den samlede arbejdsstyrke i EU's landbrug (EU Kommissionen for Landbrug 2002), sidder kun ganske få kvinder i de beslutningstagende kredse vedrørende landbrugs- og landdistriktspolitik. Når kvinderne ikke medvirker ved udformningen af politikken, har de reelt ikke mulighed for at påvirke den hverken snævert inden for landbrugserhvervet eller for dets relationer til landdistriktsudvikling mere bredt betragtet.²

¹ Dette er dokumenteret flere steder, f.eks. i: Van der Plas & Fonte (red.) 1994; Whatmore et al. 1994; Hoggart; Buller & Black 1995; Woodward 2000; Goverde et al. 2002.

² Vi skal her gøre opmærksom på, at vores landdistriktsbegreb omfatter mere end landbruget og dets aktører. Men der er ikke grund til at tro, at den relative balance mellem mænd og kvinder er meget anderledes i et 'udvidet' landdistrikt, dvs. hvor andre end alene landbrugsrelaterede aktører har deres gang.

Dansk landbrug er ingen undtagelse herfra. Således deltager der samlet set mindre end 10 % kvinder i ledende funktioner (formænd, bestyrelses- og udvalgs-medlemmer) i de vigtigste landbrugsorganisationer på nationalt, regionalt og lokalt niveau, herunder landboforeningerne.³ Endvidere giver det stof til eftertanke, at over halvdelen af disse kvinder deltager som sekretærer.

Der er dog tendens til, at kvinderne bliver mere synlige også i landbrugskredse, f.eks. på Dansk Landbrugs delegeretmøde 2003, hvor en gruppe kvinder helt uhørt erobrede talerstolen. Som en af dem udtalte: *"Kvinderne vil gerne bidrage - de mangler bare en opfordring"*.

Samme udvikling mod større kompleksitet finder vi i øvrigt også i Norge, hvor yngre, kvindelige landbrugere i stigende grad bliver synlige til forskel fra ældre generationer af landbokoner, som ikke selv har valgt deres levevej (Haugen 1998:60).

I andre politiske kredse er det en udbredt opfattelse, at kvindernes engagement (i alle de nordiske lande) er størst på det ikke-formelle og lokale niveau, og at der er problemer med at få inddraget kvinderne på supra-lokale niveauer. Det gælder i høj grad i Sverige, hvor det primært er mænd, der engagerer sig i regional udvikling til trods for en officiel, politisk målsætning om at opnå en ligelig deltagelse (Hård 2003:201).

Ifølge kønsforskeren Ann-Dorte Christensen (2001:40) finder vi det tilsvarende i Danmark i de sidste 30 års generelle samfundsudvikling. Her har mænd været orienteret mod det nationale, mens kvinder i højere grad har været orienteret mod det lokale og som sådan mod nærdemokrati, antihierarkiske strukturer og decentralisering.

Ligestillings spørgsmål inden for landdistriktspolitik er altså relevant af generelle samfundsmæssige årsager. Men det er ekstra relevant og udfordrende, når det stilles i denne periode, hvor landdistriktspolitik og -udvikling ikke længere helt automatisk bestemmes af det ellers patriarkalsk dominerede landbrug. I takt med at landbrugspolitik forskyder sig i retning af en bredere landdistriktspolitik, fremmet af bl.a. EU, kan man også forestille sig, at flere kvinder vil få interesse i at være med til at udforme denne politik. Især når den orienteres mod fremme af det lokale engagement og decentrale organisationsformer, som er nogle af virkemidlerne, f.eks. i LEADER programmet.

1.2 Formål og afgrænsning

Spørgsmålet er, i hvor høj grad forestillingen om *Usynlige kvinder - magtfulde mænd* passer i den landdistriktspolitiske verden. Hvordan er kvindernes og mændenes roller i landdistriktspolitik og -udvikling reelt? Undersøgelsens formål er således:

³ Talmateriale udarbejdet på grundlag af oplysninger fundet på Dansk Landbrugs hjemmeside: www.ddl.dk. For mere detaljerede oplysninger, se også bilag 9.

at kortlægge kønsfordelingen blandt de vigtigste aktører i dansk landdistriktspolitik i perioden 2000-2003, samt undersøge baggrunden for, og indflydelsen på, aktiviteterne af denne kønsfordeling.

Emneafgrænsning

Vi har valgt at se på kønsfordelingen i tre dimensioner: arbejdsfunktion, tema og arbejdsform. Således bliver de tre vigtigste underspørgsmål på alle niveauer (centralt, regionalt og lokalt):

1. Er der forskel på kvinders og mænds *arbejdsfunktioner*?
2. Interesserer kvinder og mænd sig for de samme *temaer*?
3. Hvilke *arbejdsformer* foretrækker mænd og kvinder?

Begrebsafklaring

Det er vigtigt at bemærke, at der ikke findes en klar definition på begreberne 'landdistrikt' og 'landdistriktspolitik'. Indholdsmæssigt tillægges de i den almindelige debat ikke desto mindre øget betydning og styrke (se f.eks. Tanvig 2000, 2002).⁴

I de fleste anvendte definitioner gøres landdistrikter til passive størrelser eller residualer i den forstand, at de defineres som landbrugets råderum, som det modsatte af f.eks. by, eller geografisk som det, der er tilbage, når vi har afgrænset byerne. Her opererer f.eks. Danmarks Statistik, som definerer landdistrikter som det, der er tilbage når vi har identificeret bebyggede områder med 200 indbyggere og derover. I princippet kunne grænsen for byers størrelser flyttes, så lidt større bysamfund også kunne tælles med, hvad tilfældet i øvrige typisk er i andre lande. I OECD afgør befolkningstæthed, om et område er "landligt", "er by" eller er "midt imellem".

En anden yderlighed er, at se landdistriktet som et rent territorium og dermed en objektiv eller passiv flade, f.eks. landzonen eller landbrugsjorden. Denne tilgang møder vi ofte i fysisk planlægning.

Endelig finder vi en socialkulturel definition af et landdistrikt som en "social repræsentation" (Elands & Wiersum 2004). Ud fra en sådan tankegang opfatter mange antropologer og socialgeografer landdistrikterne som et oplevet kulturelt tilhørsforhold (på engelsk *belonging*), hvor lokalbefolkningen *føler*, de bor i et landdistrikt med alt, hvad dette indebærer af normer, sprog og handlingsmønstre (f.eks. Cohen 1986; Halfacree 1993:29). Det er også indenfor denne fløj, at et landdistrikt mere visuelt defineres som noget, man ser eller oplever at være i.

⁴Tanvig 2000: *Rural Innovative Strategies - A New Regional Paradigm*
<http://www.abdn.ac.uk/arkleton/conf2000/papers/tanvig.doc>
og Tanvig 2002: *Hvad er et landdistrikt?* <http://www.cful.dk>

Afhængig af landdistriktsbegrebets tolkning og anvendelse findes et ligeså rigeligt bud på, eller snarere uklarhed om, hvad der er landdistriktspolitik. Det har hidtil mest været spørgsmål om arealdisponering og -forvaltning, om økonomisk støtte til landbruget eller landbrugsafledt udvikling eller om støtte til landsbyudviklingsprojekter. Et skred er dog ved at ske, idet landdistriktspolitik bliver kædet mere og mere sammen med regional politik på den ene side og miljø samt naturpolitik på den anden (se f.eks. Tanvig 2003).⁵ Som både EU og OECD beskriver det, udvikler landdistriktspolitik sig i retning af en territorielt orienteret politik frem for som hidtil at være en sektorielt bestemt politik udelukkende møntet på landbrugserhvervet (se f.eks. OECD 2003).

CFUL har i sin grundforståelse, at landdistrikter ikke alene bør forstås som det modsatte eller afledt af byer, men som særlige samfund med forskellige udviklingsmuligheder. I vores forskning anvender vi en analysemodel, som giver landdistrikterne en rolle som lokalsamfund med mulighed for udvikling også ved egen kraft. Spørgsmålet er så, om samfundene er sådan indrettet konkret, at disse muligheder også anvendes (se f.eks. www.cful.dk).

I denne undersøgelse har vi ikke brug for at foretage en nærmere definition. Vores opgave er at tage udgangspunkt i de givne opfattelser, som de erklærede aktører på området samt de støtteordninger, der direkte handler om landdistriktsudvikling. Deres implicitte definitioner kan dog ikke undgå at få betydning, når det kommer til spørgsmål om muligheder for udvikling i landdistrikter, herunder hvilke aktører der måtte tilgodeses. Det kan f.eks. tænkes, at de enkelte institutioners eller ordningers indre logik eller sigte implicit rummer et kønspolitisk træk. Der er al mulig grund til at forvente, at et landdistriktsbegreb og evt. støtteordning med fokus på community-udvikling umiddelbart har appel til flere kvinder, mens en klassisk landbrugspolitik er noget, som især involverer mænd.

De valgte støtteordninger er dem, som officielt er erklæret til at fremme landdistriktsudvikling - dvs. den portefølje, som direkte kaldes sådan⁶ - og dens udmøntning, nemlig Landdistriktsprogrammets Artikel 33, LEADER+ programmet og Landdistriktpuljen. Landdistriktpuljen hører under Indenrigs- og Sundhedsministeriet. Til trods for dens beskedne økonomiske omfang anses den for at være nok så central en brik i dansk landdistriktspolitik.

For ikke alene at diskutere køns-stereotyper anvender vi endvidere begreberne *'bløde' og 'hårde' værdier*. Denne bestræbelse på større nuancering finder vi også i den nyere, internationale litteratur om køn og ligestilling (f.eks. Kvande og Rasmussen 1996; Holter 1997; Halford et al. 1997; Faulkner 2000). Typisk rummer de feminine bløde værdier nærhed og omsorg, hvor de maskuline hårde værdier nærmere bygger på teknisk, økonomisk og magtpolitisk indsigt indenfor det offentlige rum. Hvert individ bærer begge værdier, men ikke i lige stort omfang.

Eksempler herpå finder vi i litteraturen. Således er forskellige feminine og maskuline ledertræk blevet afdækket i en kvalitativ undersøgelse af norske top-

⁵ Tanvig 2003, www.leaderplus.dk. Indlæg på stormødet i Pinenhus.

⁶ I realiteten omfatter landdistriktspolitik langt mere, hvis man anser den for at rumme al aktivitet og politik, der retter sig mod landdistrikter som socio-økonomisk og geografisk rum.

ledere (Kvitvik 1995). Karakteristiske feminine træk var her: At være lyttende; føre kontinuerlig dialog; vise entusiasme; samt være samarbejdende og formidlende. Typisk maskuline egenskaber var blandt andet: Analytisk evne; følelsen af at have kontrol, strategisk evne samt at være konkurrerende og uafhængig. Det viste sig derudover, at disse egenskaber supplerede hinanden godt.

Overordnet viste undersøgelsen, at kombinationen af begge typer ledelse vil kunne føre til en synergieffekt i positiv forstand for den enkelte virksomhed eller organisation. Steen (1990) giver os tilsvarende baggrund for sondringen. Heri vises det, at kvinders og mænds møde- og diskussionsteknik er meget forskellig.

Grundmønsteret for kvinder er, at alle på et møde eller i en debat skal være med og helst være enige. En sådan fremgangsmåde er tidkrævende, særlig på planlægningsstadiet, men viser sig at føre til en effektiv gennemførelses proces. Mændene er mere optaget af at afklare, hvordan de står i forhold til hinanden og i den forbindelse gøre opmærksom på deres egen position. I kilden påpeges det, at der let kan opstå samarbejdsproblemer mellem kvinder og mænd, der anvender de forskellige normsæt.

1.3 Rapportens opbygning

I det efterfølgende kapitel 2 præsenteres undersøgelsens teori. Heri begrundes vi vores valg af ressourceargumentet og princippet om mulighedslighed som overordnet teoriramme.

Kapitel 3 rummer en kort gennemgang af undersøgelsens metode, der består i en kombination af kvantitativ metode (statistik) og kvalitativ metode (interview). For en nærmere gennemgang, se bilag 1.

Kapitel 4 handler om de ligestillingspolitikker, der udtrykkes indenfor landdistriktsrelevante støtteordninger på ministerie-, amts- og kommuneniveau.

Kapitel 5 rummer en overordnet kortlægning af kønsfordelingen blandt centrale aktører indenfor dansk landdistriktspolitik på alle niveauer, med fokus på tre emneområder (arbejdsfunktion, tema, arbejdsform).

Kapitel 6 præsenterer en række case studier, der omfatter Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, to udvalgte amter, samt fire udvalgte projektgrupper under Artikel 33, igen med fokus på de tre emneområder (arbejdsfunktion, tema, arbejdsform).

I kapitel 7 analyserer og diskuterer vi resultaterne fra kortlægning, case studier og øvrige data for her igennem at nærme os nogle indledende svar på kønsfordelingens baggrund og konsekvenser.

I kapitel 8 anbefaler vi fremtidige, kønspolitiske strategier med henblik på at sikre øget ligestilling indenfor dansk landdistriktspolitik.

Kapitel 9 er en konklusion.

2. Ligestillingsbegreber og -diskussion

I dette kapitel redegør vi først for forskellige tilgange til ligestilling. Derefter ser vi nærmere på 'mainstreaming' som et redskab til at styrke indsatsen på ligestillingsområdet, samt Ligestillingsrådets tre hovedargumenter for ligestilling (retfærdigheds-, værdi- og ressourceargumentet).

2.1 Ligestilling - forskellige perspektiver

Ligestilling er en officiel målsætning i Danmark. Således hedder det i Ligestillingsloven af 30. maj 2000:

Lovens formål er at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn, samt at modvirke seksuel chikane. (Ligestillingsloven 2000)

Ligestillingspolitikken kan betragtes ud fra to, grundlæggende forskellige tilgange. Den første tilgang ser ud fra et konfliktperspektiv på ligestilling som et *nulsumsspil*, dvs. som et magtforhold mellem kønnene, hvor det kvinder vinder ved ligestilling samtidig udgør et tab for mænd. Således anskuet truer ligestillingspolitikken mænds traditionelle magt- og ressourcegrundlag (Borchorst og Dahlerup 2003). Et eksempel på denne tilgang er visse grene indenfor radikal-feminismen. I et konfliktperspektiv handler det her om, at mænd nødvendigvis skal *afgive* magt til kvinder i et nulsumsspil.⁷

Den anden og nyere tilgang grunder i en mere konsensusorienteret opfattelse af ligestilling som et *plussumsspil*, hvor det at tilføre kvinder ressourcer også kommer mænd til gode (Fiig 2000). I modsætning til den radikale feminisme arbejder den moderate feminisme ud fra, at *alle* vil vinde ved øget ligestilling, såvel i den offentlige som private sfære (plussumsspil). Dette er i overensstemmelse med ressourceargumentet, som handler om den store samfundsøkonomiske gevinst i, at begge køns ressourcer - eller i vores terminologi: Typisk mandlige og kvindelige værdier eller kvaliteter - udnyttes til fulde.⁸

⁷ Dette feministiske ligestillingsideal indebærer "empowerment" af kvinder. Borchorst og Dahlerup (2003) påpeger, at dette kan muliggøres ved ændring af de samfundsstrukturer, praksisser og forestillinger forestillinger, som historisk har marginaliseret og ekskluderet kvinder fra mange af samfundets toppositioner. De argumenterer videre for, at "det er afgørende at mænds dominans i samfundets toppositioner ikke accepteres som kvinders naturlige fravalg, og at man fokuserer på strukturelle barrierer for en ligelig fordeling af kønnenes magt og indflydelse" (op. cit., s. 11).

⁸ Et konkret eksempel på ligestilling som et plussumsspil er ifølge Van der Ros den norske kvinde-rettede distriktspolitik, hvor kvinder ses som en særlig ressource i lokalområderne, eksempelvis når det drejer sig om at iværksætte tiltag, som kan være med til at hindre yderligere affolkning i det nordlige Norge (Fiig 2000).

I det følgende vil vi overvejende betragte ligestilling indenfor dansk landdistriktspolitik som et plussumsspil, der snævert knytter sig til et ressourceargument.

2.2 Mainstreaming

I Fiigs (2000) gennemgang af dansk ligestillingspolitik påpeges det, at den danske ligestillingsindsats har været præget af symbolpolitik, forstået som et "kosmetisk svar" på et udefrakommende pres. Hun finder belæg for, at der er tale om smukke ord og hensigtserklæringer på papiret men kun få, seriøse bestræbelser på at omsætte disse hensigtserklæringer til virkelighed. Her må vi stille spørgsmålet, om den nye strategi for mainstreaming vil kunne ændre på dette.

Mainstreaming er indskrevet i Ligestillingsloven fra 2000. Strategien formuleres på følgende måde: *"Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning"*. (Citeret fra Lehn et al. 2001)

Strategien kan ifølge Lehn et al. (2003) ses som et forsøg på at igangsætte en mere langsigtet proces for at skabe ligestilling mellem kvinder og mænd. Mainstreamingsprocessen indeholder dels en dokumentationsproces dels en politisk forandringsproces.

2.3 Ligestillingsrådets argumenter

Ligestillingsrådet (1999) opstiller 3 hovedargumenter for at arbejde med ligestilling, nemlig retfærdighedsargumentet, værdiargumentet og ressourceargumentet.

Ifølge retfærdighedsargumentet har vi en moralsk forpligtigelse til at arbejde for øget ligestilling mellem kønnene. Ifølge værdiargumentet er ligestilling vigtigt, fordi kvinder og mænd i kraft af deres forskellighed kan tilføre samfundet forskellige værdier. I snæver tilknytning hertil siger ressourceargumentet, at samfundet går glip af noget, hvis man ikke formår at udnytte hele talentmassen i en befolkning eller befolkningsgruppe. Et sådant argument er et vigtigt element i den nuværende regerings ligestillingspolitik. For eksempel har ligestillingsminister Henriette Kjær (K) for nyligt udtalt:

[Jeg tror] at vi får truffet nogle bedre beslutninger i kommunalbestyrelser, når der også er kvinder med. Kvinder stiller altså nogle andre spørgsmål og tager nogle andre sager op. Jeg mener også, det er godt for vores samfund at udnytte den kæmpe talentmasse af kvindelige akademikere, som har høje karakterer, og som er dygtige. Når man på denne måde fokuserer på det samfundsgavnligt i ligestillingsdebatten, så oplever jeg også, at folk gerne vil diskutere det. (Kjær citeret i Jørgensen 2004)

For de fleste danskere kan en sådan tankegang sikkert virke banal og selvindlysende. Det er den imidlertid langt fra, når vi kigger på lande udenfor Danmark, f.eks. i Mellemøsten eller Nordafrika.

2.4 Ligestilling anskuet i et ressourceperspektiv

Især ressourceargumentet må anses for vigtigt og relevant indenfor dansk politik i almindelighed og som her i landdistriktspolitik i særdeleshed. Det sætter fokus på, om kompetencer og viden blandt aktører, på alle niveauer, kan udnyttes på en endnu bedre måde, end det sker i dag.

Argumentet der er samfundsøkonomisk begrundet, kan dog ikke løsrives fra et værdiargument eller et moralsk argument (eller retfærdighedsargument) jf. tabel 1. Det er forbundne kar.

Tabel 1. Ligestilling mellem kønnene. Spørgsmål, argumenter og strategier, svar

Spørgsmål	Argumenter og strategier	Svar
Hvad er ligestilling?	Moralsk argument	Reel mulighedslighed
Hvorfor ligestilling?	Ressource argument	Udnyttelse af talentmassen
Hvordan opnår vi ligestilling?	Policy strategi	Inklusion og social mobilitet

Ud fra et moralsk argument er det således muligt at besvare det indledende spørgsmål "Hvad er ligestilling?" med *reel mulighedslighed for begge køn*. Ud fra ressourceargumentet er det i forlængelse heraf muligt at besvare spørgsmålet "Hvorfor ligestilling?" med *fuld udnyttelse af human kapital* i form af udnyttelse af alles viden og kompetencer. Endelig er det muligt at besvare spørgsmålet "Hvordan opnår vi ligestilling?" med implementeringen af en policy strategi, der søger at fremme *inklusion* og *social mobilitet* (se tabel 1).

Reel mulighedslighed

Hvad angår det *moralske argument*, er det som udgangspunkt relevant at knytte spørgsmålene om ligestilling og 'mainstreaming' til en, gennem de sidste 10 år, brændende, politisk diskussion i Vesteuropa, nemlig om en Tredje Vej (mellem socialisme og liberalisme). I al væsentlighed består denne debat i, hvorledes man kan realisere princippet om mulighedslighed ('equality of opportunity') uden at sætte markeds kræfterne ud af spil (Giddens 1998, 2000).

Mulighedslighed skal her forstås som en politisk bestræbelse på, at alle uanset køn, politisk/religiøs tilhørsforhold, etnisk baggrund mv. i enhver henseende får de samme muligheder for at udfolde sig i et samfund. Mulighedslighed indbefatter dog *ikke* mere eller mindre påtvunget egalitarisme i form af et princip om resultatlighed ('equality of outcome'), som man for eksempel så det praktiseret under Sovjet-styret. Det var bl.a. en vigtig pointe i Tony Blairs manifest for et New Labour (Blair 1997).

Også i den nuværende regerings ligestillingspolitik bliver princippet om mulighedslighed fremhævet, såvel som det rent samfundsøkonomisk gavnlige i, at få flere kvindelige ledere indenfor dansk erhvervsliv, indenfor forskningsverdenen samt indenfor stat og kommuner. Dette fremgår f.eks. af ligestillingsministerens Perspektiv- og Handlingsplan 2003 (Minister for Ligestilling 2003).

Udnyttelse af talentmassen i en befolkning

I vores undersøgelse rummer princippet om mulighedslighed, på et mere overordnet plan et moralsk funderet svar på det indledende spørgsmål, *Hvad* er ligestilling? Når vi derfor taler om ligestilling indenfor dansk landdistriktspolitik, mener vi reel *mulighedslighed* for begge køn. Man kan så diskutere, om det indebærer tvang om en ligelig kønsfordeling blandt sekretærer, chefer, bestyrelsesformænd og -kvinder osv. blandt aktører indenfor dansk landdistriktspolitik, f.eks. gennem kvoteringsystemer, som nogle ligestillingsforskere har anbefalet (f.eks. Phillips 1995).

Anskuet ud fra et *ressourceargument*, dvs. ud fra en bred, samfundsøkonomisk interesse i at udnytte talentmassen i en befolkning så godt som muligt, er det imidlertid centralt, at nogle mere eller mindre synlige forhold (institutioner, rutiner, jargon, arbejdsformer, organisationskulturer osv.) kan virke som barrierer herfor.⁹

Indenfor organisations- og ledelsesteori taler man om *mangfoldighedsledelse*. En virksomhedsstrategi, der bevidst arbejder med at udnytte forskelle i køn, etnicitet, sprog, alder m.v. i medarbejdergruppen (Jacobs et al. 2001). I det danske ligestillingsarbejde har der længe været fokus på lige muligheder, og det at mænd og kvinder skal behandles ens - noget, der betragtes som en forudsætning for nedbrydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked. På den anden side har denne 'kønsblinde' argumentation også bidraget til at forhindre, at man har kunnet diskutere forskelle.¹⁰

Forskelles betydning har bl.a. DSB til gengæld taget op. F.eks. arrangerede DSB i 1990'erne kurser for ledere med henblik på at give dem en dybere forståelse af kønsforskellenes betydning. Dette initiativ tog udgangspunkt i idéen om, at

⁹ Her spiller forhold i privatsfæren en betydelig rolle. Dette perspektiv har ligget uden for rammerne af denne undersøgelse.

¹⁰ Hvordan forskelle kan bruges kreativt og dynamisk, er der flere eksempler på i DSB, Danmarks Radio (Pedersen et al. 2001) og Post Danmark (Jacobs et al. 2001).

kvinder bidrager med noget særligt, og at ledere skulle lære at anvende kvinders ressourcer optimalt. Dette særligt kvindelige bidrag lå i at tilføre virksomheden mere menneskelighed - noget, der var brug for både samarbejds- og ledelsesmæssigt. En erfaring i forbindelse med initiativet var, at mange ledergrupper oplevede, at kulturen og samtaleformen blev en anden, når der kom kvindelige ledere ind i gruppen. På samme vis oplevede man på nogle arbejdspladser, at sygefraværet faldt og produktiviteten steg ved en kønsblandet arbejdsplads.

Også flere undersøgelser udenfor Skandinavien peger i retning af det økonomisk gavnlige i, at der er kvindedeltagelse på ledelsesniveau (f.eks. Morrison et al. 1987; Naisbitt 1990; Driscoll & Goldberg 1993; Rao et al. 1999). Her har ikke mindst den amerikanske forsker Roy D. Adler vakt opsigt med sin undersøgelse af kvinderepræsentation i hovedbestyrelser for de 215 virksomheder i verden med det største overskud - de såkaldte 'Fortune 500' virksomheder - indenfor perioden 1980-1998 (Adler 2001). Den viser, at jo flere kvinder, der deltager i hovedbestyrelsesarbejdet, desto større indtjening har den enkelte virksomhed. En lignende, norsk undersøgelse når frem til det samme resultat (Kleveland & Miao 2001). Her blev nærmere 1000 norske bedrifter undersøgt og det viste sig at kvindelig repræsentation i styrende funktioner virket positivt i forhold til virksomhedens afkast. Det påpeges, at dette ikke nødvendigvis skyldes kvindelige forretningsgenier, men at om virksomhedens åbenhed og vilje til at vælge de bedste til ledelsen uanset køn.

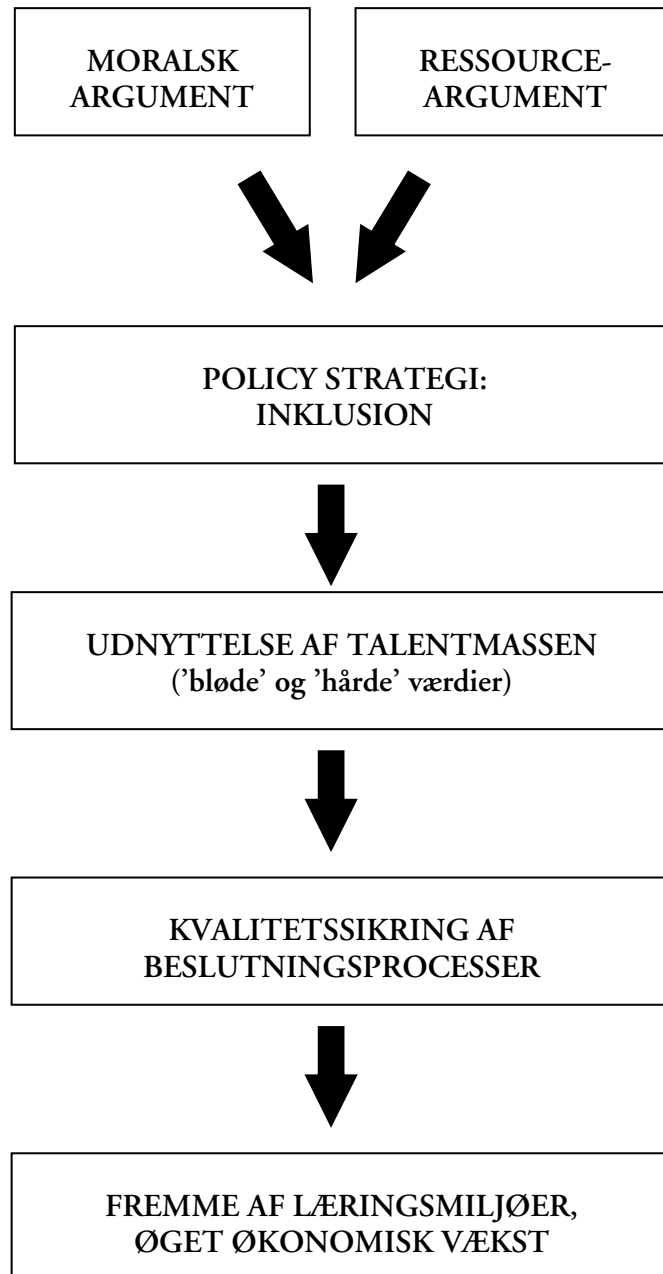
For at understrege den samfundsøkonomiske interesse i, at udnytte beholdningen af human kapital i en befolkning kan man nævne et worst case eksempel fra MENA landene (Middle East and North African countries). Som det fremgår af de nyeste rapporter fra Verdensbanken (World Bank 2002, 2002a), har disse landes store investering i uddannelse af såvel drenge som piger gennem de seneste år til dels været omsonst, eftersom "kvinder forbliver en stort set utappet ressource i regionen, idet de udgør 49 % af befolkningen og i nogle af landene så meget som 63 % af de universitetsstuderende, men kun 32 procent af arbejdsstyrken" (oversat fra World Bank 2002a). Med andre ord bliver kvinderne tidligt gift, får tidligt børn og bliver - på trods af høje uddannelser - som oftest i hjemmene, kraftigt tilskyndet hertil af lovgivning og traditioner.

Inklusion og social mobilitet som strategi

I figur 1 vises argumentationskæden bag undersøgelsen. Omdrejningspunktet er inklusion og social mobilitet, som således skal sikres i forbindelse med mainstreaming af ligestilling.

Figur 1.

Mulighedslighed og udnyttelse af feminine og maskuline ('bløde' og 'hårde') værdier som redskab til kvalitetssikring af beslutningsprocesser og fremme af læringsmiljøer og øget vækst



Det store spørgsmål er naturligvis, om kvinderne *reelt* får chancen for at deltage i disse beslutningsprocesser på alle niveauer i landdistriktspolitikken og på hvilken måde, det måtte påvirke de konkrete landdistriktsaktiviteter.

3. Metode

Analysen bygger på en kombination af litteraturstudier, gennemgang af tilgængelige databaser, telefoninterviews og personlige interviews med nøglepersoner. Den er bygget op om fire faser, hvoraf flere er forløbet samtidigt:

1. Kortlægning af ligestillingsforhold hos centrale aktører og projekter, samt ved centrale konferencer/seminarer (med fokus på perioden 2000-2003)
2. Case studier på tre niveauer: ministerium (nationalt), amt (regionalt) og projekt (lokalt)
3. Afdækning af baggrunden for og betydningen af de forhold, vi har observeret
4. Formulering af ideer til tiltag, der kan bidrage til en bedre udnyttelse af såvel kvinders som mænds potentialer indenfor landdistriktsudvikling

Vi kombinerer således bredt dækkende og kvantitativt orienterede analyser (punkt 1) med case studier, hvor det er muligt med en kvalitativ tilgang at gå mere i dybden med nogle udvalgte eksempler (punkt 2).

I bilag 2 og 3 findes en liste over interviewpersoner og deres tilhørsforhold, samt de anvendte interviewguides.

En mere detaljeret gennemgang af anvendte metoder og metodiske overvejelser findes i bilag 1.

4. Ligestillingspolitik

I dette kapitel ser vi nærmere på politik for ligestilling, som den føres af de centrale hovedaktører denne undersøgelse. Indledningsvis ser vi på de officielle ligestillingspolitikker på ministerieniveau og i de pågældende amter. Herefter undersøger vi de udvalgte støtteordninger Artikel 33, Landdistriktpuljen og LEADER+ programmet, for så vidt angår deres eksplicite hensyn til ligestilling.

4.1 Statslig ligestillingspolitik

Lov om ligestilling af kvinder og mænd fra 2000 baserer sig på princippet om mainstreaming og hermed om, at offentlige myndigheder skal indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.¹¹ Ifølge ligestillingslovens kap. 3, § 5 finder man desuden et krav om, at ministerier, statslige institutioner og virksomheder hvert andet år skal udarbejde en redegørelse¹² om ligestilling. Disse redegørelser skal rumme oplysninger om formuleret ligestillingspolitik og kønsfordeling samt andre forhold, der kan have betydning for indsats på ligestillingsområdet.

I Ligestillingsministeriets seneste gennemgang af ministeriernes politik er konklusionen, at ligestillingsarbejdet er vel integreret i det personalepolitiske område, men at arbejdet ikke er tilstrækkeligt effektiviseret. Der findes generelt en tendens til, at man arbejder med ligestilling som et blødt område, hvor man ikke i samme grad som for andre arbejdsopgaver opstiller klare tidsafgrænsede og kvantificerbare mål. Det fremhæves dog, at arbejdet med at iværksætte mainstreamingsstrategier har tilført ligestillingsarbejdet fornyet energi og et kvalitetsløft.

Ligestilling i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri herunder Direktoratet for FødevareErhverv (DFFE)

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2004) fremhæver i sin seneste Ligestillingsrapport (2003), at det er op til de enkelte institutioner at lave konkrete handlingsplaner for ligestilling. Det påpeges også, at hovedparten af ministeriets institutioner har konkrete målsætninger om at fremme kønsneutral rekruttering og tilrettelægge arbejdet, så det passer både mænd og kvinder, med andre ord skabe familievenlige arbejdspladser. Eksempler på dette fra Direktoratet for FødevareErhvervs side er flextid og faciliteter, som gør det nemmere at tage børn med på arbejde i pressede situationer.

Det fremgår også af redegørelsen, at ministeriet deltager aktivt i det tværministerielle arbejde med mainstreaming. Af fem planlagte pilotprojekter er man i gang med fire, heriblandt en undersøgelse af forskelle i mænds og kvinders kosthold samt indeværende undersøgelse, der ser på ligestilling og beslutnings-

¹¹ Ligestillingsloven (2000): Lov nr. 388 af 30. maj 2000. Lov om ligestilling af kvinder og mænd, kap. 3, §4. <http://www.ligestillingsministeriet.dk>

¹² Statslige institutioner og statslige virksomheder skal kun udarbejde redegørelse hvis de har flere end 50 ansatte.

processen vedrørende landdistriktsudvikling. I ministeriets rapport påpeger man desuden, at den største ligestillingsmæssige udfordring for ministeriet ligger i at få flere kvinder med i ledelsen.

Af ministeriets ligestillingsrapport fra 2003 fremgår det, at ligestilling indgår som en del af en fælles overordnet personalepolitik. I Direktoratet for FødevareErhverv (DFFE) er ligestillingsarbejdet også forankret i personaleafdelingen.

I personalepolitikken for DFFE fremgår:¹³

Der er plads til alle og ingen må diskrimineres. Køn, alder, handicap, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering og national, social eller etnisk oprindelse har ingen betydning. Alle har lige muligheder og rettigheder med hensyn til jobindhold, uddannelse, udvikling og advancement og sammenhæng mellem arbejde og privatliv. (2003:5)

I direktoratets retningslinjer lægges der altså også vægt på andre faktorer end køn, som f.eks. social eller etnisk status. Dette indebærer, at alle skal have lige muligheder.

Endvidere fremgår det af de personaleadministrative retningslinier om ligestilling¹⁴, at mænd og kvinder er ligestillet i den forstand, at der skal "tilstræbes ansat lige mange medarbejdere af hvert køn, at der skal være lige muligheder for mænd og kvinder for personlig, faglig og karrieremæssig udvikling og at arbejdet skal søges tilrettelagt på præmisser der passer til begge køn". Også ved sammensætningen af interne udvalg vil direktoratet lægge vægt på, at mænd og kvinder er lige repræsenteret.

4.2 Ligestillingspolitik i Ringkjøbing Amt og Vejle Amt

I 1990'erne indledte amterne og kommunerne med at institutionalisere ligestillingspolitik.¹⁵ I nogle områder, særligt i de større byer, blev der oprettet ligestillingsudvalg nedsat af amtsråd eller kommunalbestyrelser, og medlemmerne var en blanding af politikere og ansatte. Men generelt var princippet, at ligestilling skulle være en integreret del af personalepolitikken. Hvad angår amternes aktuelle ligestillingspolitik konkluderer Ligestillingsministeriet i undersøgelsen fra 2003,¹⁶ at de generelt anlægger et bredt perspektiv på ligestilling.

¹³ Direktoratet for FødevareErhverv (2003): Personalepolitik for Direktoratet for FødevareErhverv.

¹⁴ Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2003): Personalekontoret (30. januar). Personaleadministrative retningslinjer om ligestilling.

¹⁵ Borchorst og Dahlerup (2003): Ligestillingspolitik som diskurs og praksis, kap. 4.

¹⁶ Minister for Ligestilling (2003): Kommunernes og amternes ligestillingsredegørelser 2003 www.ligestillingidanmark.dk

Ringkjøbing Amt

Fra Ringkjøbing Amt melder man i Ligestillingsredegørelsen for 2003, at man ikke har en særskilt ligestillingspolitik og heller ikke et afsnit om ligestilling i Amtets personalepolitik. Desuden foreligger der ikke handlingsplaner, hvori konkrete ligestillingsmæssige indsatsområder er beskrevet. Der er heller ikke nedsat et ligestillings- eller ligebehandlingsudvalg. Men arbejdet med ligestilling mellem kønnene anses ikke desto mindre for at være et blandt flere midler, som skal til for at løse Amtets opgaver optimalt.

”Det skal derfor sikres at mænd og kvinder har lige muligheder for at anvende og udvikle de ressourcer og kvaliteter de er i besiddelse af. Et element i ligestillingen er at være opmærksomme på at såvel mandlige som kvindelige egenskaber/kvaliteter er repræsenteret og kommer til udfoldelse i organisationen”.¹⁷

Vejle Amt

Tilsvarende meddeler Vejle Amt, at man her ikke har en særskilt formuleret ligestillingspolitik, hverken i form af et afsnit om ligestilling i personalepolitikken eller handlingsplaner med konkrete, ligestillingsmæssige indsatsområder. Der er heller ikke etableret et ligestillings- eller ligebehandlingsudvalg. Alligevel arbejdes der i praksis med ligestilling, og som kommenteret i redegørelsen (Vejle Amt 1999) udgør indsatsen en naturlig del af en personalepolitik, som sætter fokus på dialog. Gennem dette skabes en forståelse for og accept af forskellighed.

Denne accept og forståelse af at vi kan være forskellige som mennesker - og som kvinder og mænd - er vigtig i forhold til at skabe og udvikle en arbejdsplads, hvor der er plads til at fokusere på ligestilling og dermed sætte åbenhed, trivsel og lydhørhed på dagsordenen. Amtet tilstræber en ligelig kønsfordeling på alle niveauer.¹⁸

4.3 Ligestilling og støtteordningerne

I denne undersøgelse er vi særlig interesseret i støtteordningerne: Artikel 33, LEADER+ programmet og Landdistriktpuljen og deres ligestillingsprofiler.

Artikel 33 ordningen er en del af Landdistriktsprogrammet, som igen er en del af EU's fælles landbrugspolitik. I Rådets forordning (EF) Nr. 1257/1999, som overordnet regulerer programmet, fremgår et ligestillingshensyn. Her står således, at *”støtte kan vedrøre afskaffelse af uligheder og fremme lige muligheder for mænd og kvinder, specielt gennem støtte til projekter igangsat og gennemført af kvinder”* (afsnit I, artikel 2, L160/85).

¹⁷ Minister for Ligestilling (2003): Kommunernes og amternes ligestillingsredegørelser 2003 www.ligestillingidanmark.dk, Ringkjøbing Amts ligestillingsbesvarelse 2003:7.

¹⁸ Minister for Ligestilling (2003): Kommunernes og amternes ligestillingsredegørelser 2003 www.ligestillingidanmark.dk, Vejle Amts ligestillingsbesvarelse 2003:8.

Udover disse overordnede målsætninger er der i udmøntningen af Artikel 33 ordningen ikke formuleret (yderligere) specifikke mål eller krav til projekter om at fokusere på ligestilling, her især kvinders deltagelse.

LEADER+ programmet er et fællesskabsinitiativ, der gennemføres under struktur-fondene i perioden 2000-2006. I det danske program for LEADER+¹⁹ henvises der i kapitel 13.2 til de generelle strukturfondsforordninger, hvor et af målene med indsatsen er at *"fremme lige muligheder for mænd og kvinder"*. Der lægges desuden vægt på at indsatsen især bør bidrage til *"at fjerne uligheder mellem mænd og kvinder"*. Det hedder også i kapitel 7.3 vedrørende udvælgelse og dannelse af de lokale aktionsgrupper, at *"gruppen skal være velegnet til at fremme ligestilling"*. Det indebærer, at både kvinder og mænd skal være blandt medlemmerne, samt at der skal være repræsentanter fra de unge i området.

Fremme af ligestilling er endvidere et af de kriterier, de lokale udviklingsplaner vil blive vurderet efter.²⁰

Landdistriktpuljen har ikke et programdokument bag sig. Her må vi lede efter evt. formuleringer vedrørende ligestilling i den pågældende vejledning om tilskud fra puljen. I vejledningen for 2004 findes ikke særlige målsætninger eller eksplicitte delmål, som sigter mod ligestilling.

Sammenfattende ser vi, at målsætningen om ligestilling mellem køn er mest synlig og eksplicit formuleret i LEADER+ programmet, hvorfor vi må forvente, at det også kommer til udtryk i praksis, se senere. Ikke desto mindre behøver det ikke at forholde sig sådan.

Ligestillingspolitik kan være taknemmelig på papiret og være en symbolpolitik, som det også blev nævnt i kapitel 2. Til sammenligning kan resultater fra midtvejsevalueringen af det danske Mål 2 program 2000-2006 inspirere (Teknologisk Institut 2003). Ligesom for LEADER+ er der i forbindelse med udmøntningen af dette eksplicitte krav til ligestilling. Ifølge midtvejsevalueringen har man ikke desto mindre kun i moderat omfang formået at gøre målsætningen tydelig og heller ikke i særlig grad internaliseret den blandt projektansøgerne og igangsatte projekter. Blandt projektansøgernes besvarelser i evalueringen vurderer hele 68 % ligestilling som et ikke-relevant tema. Vedrørende jobskabelse, kønsmæssig ligestilling og målet om at mindske kvinders ledighed i de udsatte områder konkluderer evaluator, at programmet indtil nu heller ikke kan siges at være særlig vellykket. Midtvejsevalueringen viser, at hele 72 % af de skabte jobs som følge af programmet er besat af mænd!

¹⁹ Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2001): Det danske program for fællesskabsinitiativet LEADER+, 2. august 2001, kap. 3.2.

²⁰ Kap. 7.5 (ibid.).

Ligestillingspolitik - OPSUMMERING

- Statslig ligestillingspolitik er hidtil blevet bredt formuleret. Omsat til praksis er den sjældent blevet direkte etableret og formaliseret.
- I begge de undersøgte Ringkjøbing og Vejle Amter foreligger der ikke særskilte ligestillingspolitikker. I Ringkjøbing betoner man dog mulighedslighed samt repræsentation og udnyttelse af såvel mandlige som kvindelige kvaliteter. I Vejle betones accept af og plads til kønnenes forskellighed, ligesom man tilstræber en ligelig kønsfordeling på alle niveauer.
- Ligestillingsarbejdet har fået øget bevågenhed og kan forventes at få et kvalitetsløft med gennemførelse af strategier for mainstreaming.
- Støtteordningerne til landdistriktsudvikling har, med undtagelse af LEADER+ programmet, ikke et erklæret sigte, hvad angår hensyn til ligestilling mellem kønnene.

5. Kønfordeling blandt centrale aktører

Overordnet kan graden af ligestilling måles ved at se på den konkrete fordeling mellem kvinder og mænd i forskellige situationer. Vi har valgt at fokusere på kønsfordelingen på tre forskellige niveauer:

- medarbejdere i de vigtigste ministerier og organisationer
- deltagere og oplægsholdere ved centrale konferencer
- kontaktpersoner for projekter under udvalgte tilskudsordninger

Disse tre niveauer er valgt, da ministerier og organisationer er centrale for udarbejdelse af politikker og udformning af tilskudsordninger. Deltagelse i konferencer kan give et indtryk af, hvem der står frem og er som sådan med til at sætte dagsordenen. Endelig giver projekternes kontaktpersoner et billede af, hvem der sætter sig - eller sættes - i spidsen for konkrete, lokale aktiviteter.

5.1 Aktører

Udfra forhåndsviden og interviewrunden har vi indkredset hvem der aktuelt er involveret i landdistriktspolitik (se tabel 2). Man kan opdele aktørerne i to grupper. Én gruppe, der eksplicit arbejder med landdistriktspolitik, og én gruppe, der gør det mere implicit. Sidstnævnte er vist i kursiv. Her skal vi understrege, at der sker store forandringer inden for politikken og dermed også på aktørsiden.

Tabel 2. Hovedaktører indenfor landdistriktspolitik og -udvikling

	Aktører	Aktivitet / funktion
<i>Nationalt niveau</i>		
Myndig- heder	Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (FVM) DFFE, Arealkontoret, Overvågnings- udvalg for LEADER og LPR	EU finansieret landdistriktspolitik / Landdistriktsprogrammet LEADER+
	<i>Indenrigs- og Sundhedsministeriet</i> Landdistriktsgruppen	Ressortministerium Landdistriktspuljen
	<i>Miljøministeriet</i> Skov- og Naturstyrelsen/ Landsplanafdelingen	<i>Landsplanlægning</i> <i>Miljø- og naturforvaltning</i>
	<i>Økonomi- og Erhvervsministeriet</i> <i>Erhvervs- og Boligstyrelsen</i>	<i>Den Regionale Vækststrategi</i> <i>Mål 2 programmet</i>
Andre	Amtsrådsforeningen Artikel 33 netværk	Landdistriktsinteresser/EU-støtteordninger Teknik/miljø/arealforvaltning
	Kommunernes Landsforening	Landdistriktsinteresser
	Det skæve Danmark	Landdistriktsinteresser
	Landdistrikternes Fællesråd	Landdistriktsinteresser
	Landsforeningen af Landsbysamfund	Landdistriktsinteresser
	Landsbyerne i Danmark	Landdistriktsinteresser
	Dansk Landbrug	Landbrugsinteresser
	Landbrugsrådet	Landbrugsinteresser
	Dansk Landbrugsrådgivning	Landbrugsinteresser
	<i>Nationalpark komiteer</i>	<i>Pilotaktiviteter / natur / udvikling</i>
	<i>Danmarks Naturfredningsforening</i>	<i>Natur- og miljøinteresser</i>
	<i>Friluftsrådet</i>	<i>Rekreative interesser</i>
<i>Regionalt niveau</i>		
Myndig- heder	Amter	Regionplanlægning Miljø- og naturforvaltning Landdistriktspolitik Administration af Artikel 33
Andre	12 lokale aktionsgrupper under LEADER+	LEADER+ programmet, udviklingsplan og projektaktivitet
<i>Lokalt niveau</i>		
Myndig- heder	Kommuner	Kommune- og lokal planlægning Agenda 21 Kommunal landdistriktspolitik Adm. af landzoneloven Samarbejde med landsbyråd
Andre	Mange lokale grupper, foreninger, landsbyråd	Langt de fleste er ikke etableret mhp. landdistriktspolitik (bortset fra de eksplicite) men varetager alligevel beslægtede interesser

I telefoninterviews med udvalgte nøglepersoner blandt aktørerne har vi bedt dem beskrive deres egen rolle og pege på, hvilke andre aktører de ser som vigtige indenfor området. På denne baggrund giver vi nedenfor en kort beskrivelse af, hvilke funktioner og roller de enkelte aktører har.

Nationalt

Landdistriktspolitik på nationalt niveau er overvejende sektoropdelt. Der er således fire ministerier, som hver især har væsentlig indvirkning på landdistriktspolitikken²¹:

- Indenrigs- og Sundhedsministeriet
- Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri
- Miljøministeriet
- Økonomi- og Erhvervsministeriet²²

De interviewede fremhævede de to første ministerier som centrale.

Indenrigs- og Sundhedsministeriet er ressortministerium for landdistriktspolitikken og har dermed den koordinerende funktion. Internt i ministeriet er 2. økonomiske kontor det mest centrale for landdistriktsområdet, og det er også her, tilskud til lokale udviklingsprojekter gennem Landdistriktpuljen administreres. Desuden fungerer kontoret som sekretariat for Landdistriktsgruppen, som drøfter politiske initiativer på landdistriktsområdet - herunder kriterier for anvendelse af Landdistriktpuljen.

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri nævnes ligeledes som en central aktør af mange, idet ministeriet medvirker til udformning af politikker på området og administrerer EU-midler, der er rettet mod landdistrikterne. Midlerne administreres af Direktoratet for FødevareErhverv (under Ministeriet for Fødevarer, Fiskeri og Landbrug). I forhold til landdistriktsudvikling er særligt midlerne til Landdistriktsprogrammet og LEADER+ centrale. Desuden er ministeriet sekretariat for Overvågningsudvalgene for henholdsvis Landdistriktsprogrammet og LEADER+ samt mens undersøgelse forløb et tvær-ministerielt ad hoc udvalg, der arbejder med revision af Land-distriktsprogrammet under indtryk af EU's nye politik på området.

De to øvrige ministerier nævnes af flere som væsentlige aktører. Særligt Miljøministeriet bliver nævnt, idet Skov- og Naturstyrelsen herfra f.eks. forestår udpeg-

²¹ I virkeligheden må vi anse alle ministerier for på en eller anden måde at have indflydelse på landdistrikternes udvikling, men de nævnte er dem, som anses for direkte at operere i områderne.

²² Selvom landdistriktspolitik føres mere eller mindre sektoropdelt, ligger det i sagens natur, at den har et territorielt islæt. I OECD og EU arbejdes der med at gøre landdistriktspolitik til et langt mere territorielt anliggende end hidtil. Forskydningen fra søjle 1 til 2 i EU's landbrugsreform lægger i sig selv op til det, men også arbejdet med at skabe en voksende sammenhæng til EU's regionalpolitik vil indebære det. Se bl.a. OECD (2003) og hjemmeside fra "The European Conference on Rural Development" 12-14 November, Salzburg:
http://europa.eu.int/comm/agriculture/events/salzburg/index_en.htm

ning af nationalparker og internationale naturbeskyttelsestiltag som udpegning af de såkaldte habitatområder (EU) og opfølgende foranstaltning i den forbindelse. Dette har indflydelse på kvaliteten af natur og landskab i landdistrikterne. Desuden lægger Landsplanafdelingen (i dag en del af Skov- og Naturstyrelsen) de overordnede rammer for regional- og lokalplanlægningen i amter og kommuner. Enkelte af de interviewede nævner Økonomi- og Erhvervsministeriet men betoner, at dette ministerium er rettet mod regional udvikling indenfor store regioner og dermed ikke er fokuseret på landdistriktudvikling.

På organisationsniveau peger næsten alle de interviewede på Landdistrikternes Fællesråd som den centrale aktør, idet der her er samlet en række organisationer indenfor landdistriktudvikling, således f.eks. Landsforeningen af Landsbysamfund, Landsforeningen for Økosamfund, Landsforeningen Landsbyerne i Danmark, Landsforeningen Danske Forsamlingshuse og Dansk Landbrug. Landdistrikternes Fællesråd er altså en organisation, som har kontakt til, og repræsenterer, den brede vifte af græsrodsorganisationer, der findes indenfor landdistriktsområdet. Amtsrådsforeningen og Dansk Landbrug (og landbruget generelt) nævnes af mange som væsentlige aktører på området. Amtsrådsforeningen i kraft af at være talerør for de 13 amter og Bornholms Regionskommune, som forestår regionplanlægningen og administration af tilskud til projekter under Landdistriktsprogrammets Artikel 33. Dansk Landbrug repræsenterer landmændene, der ejer størstedelen af arealerne i landdistrikterne. Selvom landmænd i antal bliver færre, er de derfor fortsat en vigtig aktør i landdistrikterne og landbrugets organisationer er begyndt aktivt at beskæftige sig med landdistriktpolitik og -udvikling. Her nævner enkelte aktører blandt andet Landbrugsrådet og Dansk Landbrugsrådgivning som aktører, der er ved at opruste på landdistriktsområdet. Endnu må de dog betegnes som fortrinsvis indirekte aktører i forhold til landdistriktpolitik.

Kommunernes Landsforening og foreningen Det skæve Danmark er aktører, som nævnes af få aktører. Desuden findes en række landsdækkende organisationer, der ikke eksplicit arbejder med landdistriktpolitik og -udvikling, men som nævnes af flere af de interviewede. Særligt nævnes Danmarks Naturfredningsforening, som beskæftiger sig med naturkvalitet og Friluftsrådet og dets medlemsorganisationer (f.eks. DGI), der udvikler de rekreative muligheder i landdistrikterne. En enkelt nævner ligeledes Dansk Industri og deres vægt på udvikling af arbejdspladser. Sidst men ikke mindst nævner en enkelt af de interviewede de politiske partiers ordførere indenfor dansk landdistriktpolitik som vigtige aktører. De er dog i dag meget lidt usynlige.

Regionalt

Amterne nævnes af flere af de interviewede som vigtige aktører på regionalt niveau. De varetager regionplanlægningen, miljø- og naturforvaltningen samt f.eks. den daglige administration af Landdistriktsprogrammets Artikel 33. Mange amter har således udarbejdet en landdistriktpolitik, bl.a. som opfølgning på en henstilling om samme fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening tilbage i slutningen af 1990'erne. Som forudsætning for adgang til Landdistriktsprogrammets Artikel 33 har interesserede

amter desuden skullet udarbejde særlige handlingsplaner for landdistriktsudviklingen. Amterne er endvidere involveret i et uformelt netværk af amtsligt ansatte omkring forvaltning af Artikel 33 og har ofte tæt kontakt med de lokale aktionsgrupper (LAGs) indenfor LEADER+. Endelig er nogle amter involveret i Landsbyråd o.l. På regionalt niveau er LAG'er ligeledes vigtige aktører, idet de koordinerer og prioriterer aktiviteterne indenfor LEADER+, som er direkte rettet mod udvikling i landdistrikter. I de 12 udpegede LEADER+ områder har hver LAG samtidig udarbejdet en udviklingsplan for deres område.

Lokalt

På lokalt niveau er de enkelte kommuner vigtige aktører. Det nævnes af flere af de interviewede, at kommunerne via kommuneplanlægning og daglig kontakt til borgerne indvirker på udviklingen i landdistrikterne. Hertil kan føjes, at kommunerne forestår administrationen af landzonelovgivningen. Ligeledes findes lokale projektgrupper, der eksplicit arbejder med landdistriktsudvikling bl.a. gennem projekter støttet af midler fra LEADER+, Landdistriktsprogrammets Artikel 33 og Landdistriktspuljen. Derudover findes utallige, lokale foreninger og lokale grupper, der ud fra forskellige interesser arbejder med projekter og aktiviteter med indvirkning på udviklingen i landdistrikterne. Foreningslivet og sådanne grupper nævnes dog kun af få af de interviewede som vigtige parter.

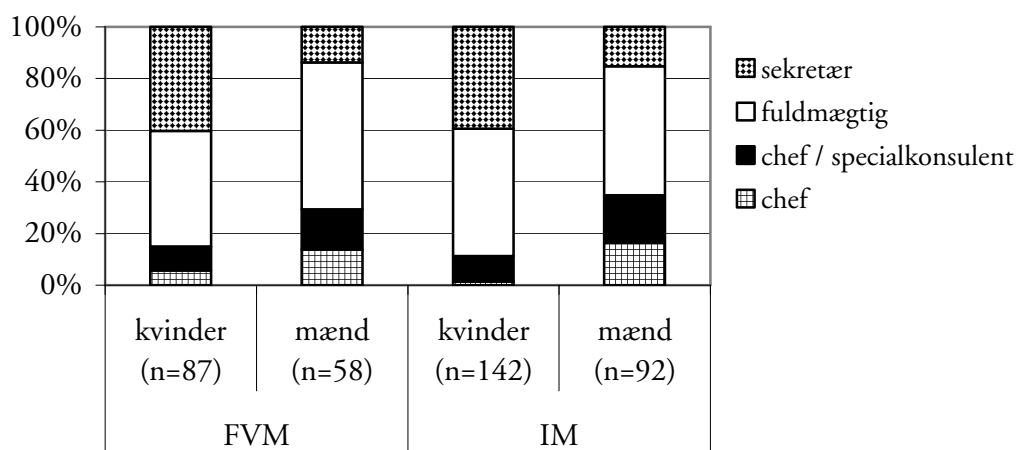
5.2 Kønsfordeling i ministerier og organisationer

I kortlægningen af kønsfordelingen på ministerielt niveau er vægten lagt på Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri samt Indenrigs- og Sundhedsministeriet, begge anført som de mest centrale ministerier på området. Blandt organisationerne har vi fokuseret på udvalgte organisationer, idet vi undersøger forholdene i græsrodsorganisationer, landbrugets organisationer og lokale aktionsgrupper (LAGs) under LEADER+, samt blandt de politiske ordførere.

Ministerier

I figur 2 ses den overordnede fordeling mellem kønnene i de to centrale ministerier Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (departementet inkl. kontorer) samt Indenrigs- og Sundhedsministeriet (departementet inkl. kontorer).

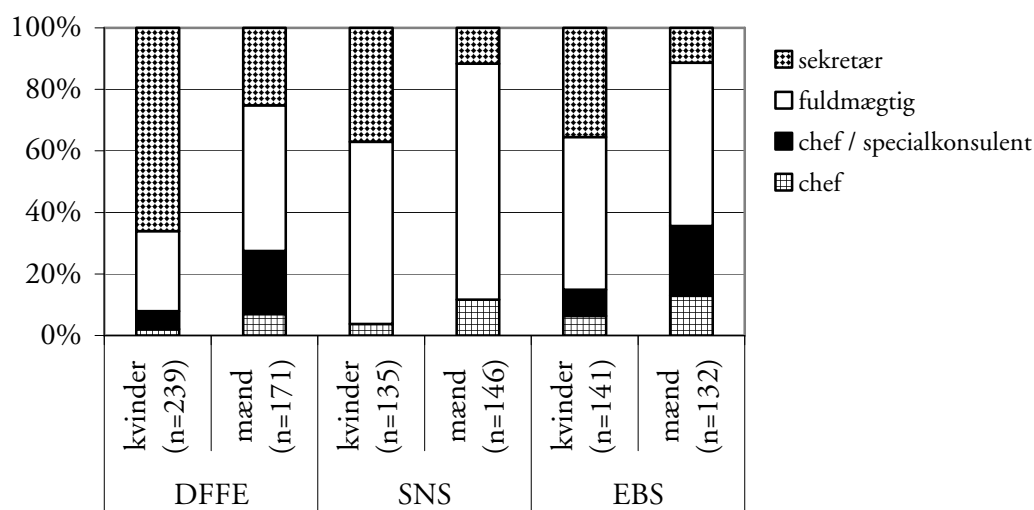
Figur 2. Kønnenes fordeling på stillinger indenfor Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (departement og kontorer) og Indenrigs- og Sundhedsministeriet (departement og kontorer)



I begge ministerier er der generelt ansat flere kvinder end mænd. Men det viser sig samtidig, at der blandt kvinderne er betydeligt færre chefer og chef/ specialkonsulenter. Til gengæld er der en større andel af kvindelige sekretærer, mens andelen af fuldmægtige er omtrent lige stor kønnene imellem.

Når man fokuserer på Direktoratet for FødevareErhverv bliver billedet om end mere tydeligt (figur 3).

Figur 3. Kønnenes fordeling på stillinger indenfor Direktoratet for Fødevare-Erhverv og de to styrelser Skov- og Naturstyrelsen (Miljøministeriet) og Erhvervs- og Boligstyrelsen (Økonomi- og Erhvervsministeriet)



Til sammenligning har vi i figur 3 også set på fordelingen inden for Skov- og Naturstyrelsen (SNS) i Miljøministeriet samt Erhvervs- og Boligstyrelsen (EBST) i Økonomi- og Erhvervsministeriet. Man ser, at andelen af chefer blandt kvinder er lav over hele linjen. Det er dog særligt udtalt i Direktoratet for FødevareErhverv, at kvinderne bestrider arbejdet som sekretærer og ikke som chefer.

I Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (FVM) samt Indenrigs- og Sundhedsministeriet findes tre udvalg, der relaterer sig til de tre centrale støtteordninger indenfor landdistriktsudviklingen. Det er de to Overvågningsudvalg for henholdsvis Landdistriktsprogrammet og LEADER+, administreret af FVM, samt Landdistriktsgruppen der er Indenrigs- og Sundhedsministerens rådgivende udvalg. Alle udvalgene består af repræsentanter fra en lang række interesseorganisationer og ministerier.

Overvågningsudvalgene for henholdsvis Landdistriktsprogrammet og LEADER+ har hver 29 medlemmer. Kønsfordelingen i disse udvalg er meget ligelig, hvilket ifølge de interviewede er et udslag af en bevidst politik ved udpegning af repræsentanter.

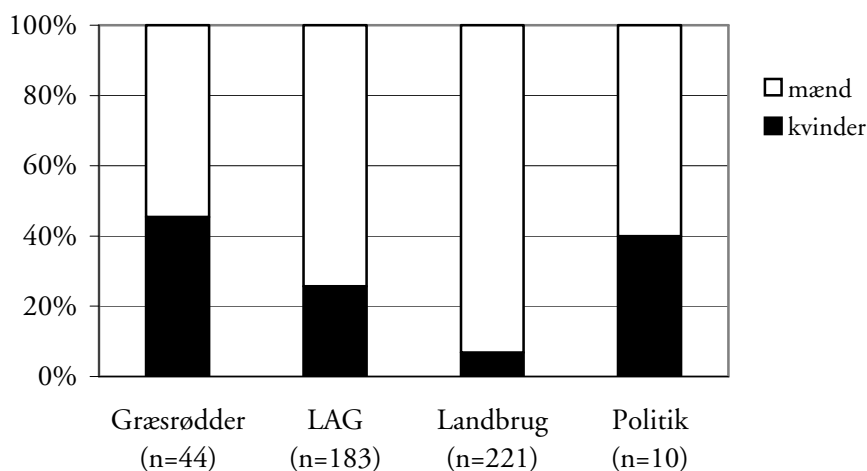
Landdistriktsgruppen har færre medlemmer (10 personer) og er mere snævert sammensat med repræsentanter fra amter og kommuner, samt landbruget og de to foreninger Landsbyerne i Danmark (LiD) og Landsforeningen af Landsbysamfund (LAL). I denne gruppe er andelen af kvinder 30 %, dvs. lidt lavere end i de to nævnte Overvågningsudvalg (lister over medlemmerne i de tre udvalg findes i bilag 8).

Organisationer

I figur 4 er angivet den gennemsnitlige kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i græsrodsorganisationer, lokale aktionsgrupper (LAGs) under LEADER+, landbrugets organisationer og blandt de politiske ordførere indenfor landdistriktspolitik (mere detaljerede tal for disse organisationer findes i bilag 9).

Billedet viser generelt en vis spredning. Bestyrelserne i gruppen af græsrodsorganisationer består typisk af 7-10 personer og andelen af kvinder går fra 13 % i Foreningen af Danske Småøer og 29 % i Landsbyerne i Danmark over 40 % i Landsforeningen af Landsbysamfund til 90 % i Landsforeningen af Økologiske Landsbysamfund. I bestyrelsen for den samlede organisation Landdistrikternes Fællesråd er kvinderepræsentationen på 44 %. Indenfor de 12 lokale aktions-grupper (LAGs) under LEADER+ svinger kvindeandelen fra 11 % i Limfjords-gruppen til 50 % i LAG Sønderjylland (mere detaljerede tal for de lokale aktionsgrupper findes i bilag 9).

Figur 4. Kønsfordeling i græsrodsorganisationer, LAGs, landbrugets organisationer samt blandt politiske ordførere



Det samlede indtryk bliver således, at der er god repræsentation af kvinder i bestyrelserne for græsrodsorganisationerne og blandt de politiske ordførere, mens den gennemsnitlige procentdel af kvinder i de lokale aktionsgrupper (LAGs) under LEADER+ er lavere. I bestyrelserne for de lokale landboforeninger er andelen af kvinder endog særdeles lav (se også bilag 9).

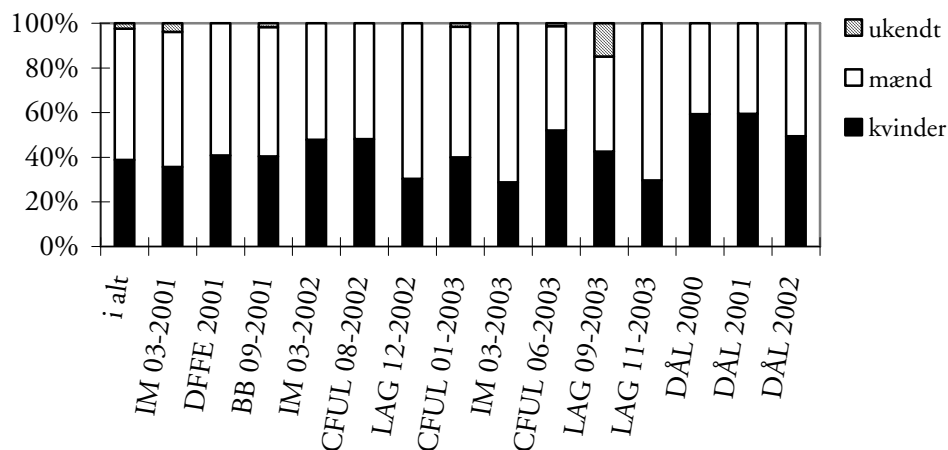
5.3 Konferencer og seminarer

I undersøgelsen har vi koncentreret os om landsdækkende konferencer og seminarer, der eksplicit har landdistriktspolitik og -udvikling som hovedtema. Ud fra programmer og deltagerlister har vi kortlagt kønsfordelingen blandt deltagerne og oplægsholderne.

Deltagerne

Kønsfordelingen blandt deltagerne på de centrale konferencer ses i figur 5 (liste over konferencer findes i bilag 12). Generelt svinger kvindeandelen blandt deltagerne mellem 30 og 50 %. Til sammenligning har vi til højre i figuren medtaget tre konferencer relateret til planlægning i det åbne land (Åben Land konferencer). Konferencerne har ikke landdistriktpolitik og -udvikling eksplicit på programmet men kredser bl.a. om emner som natur og landskab, der har indflydelse på kvaliteten af livet på landet. Kvindeandelen af deltagerne ved disse konferencer er omkring 50-60 %, hvilket er lidt højere end ved konferencerne indenfor landdistriktpolitikken og -udviklingen.

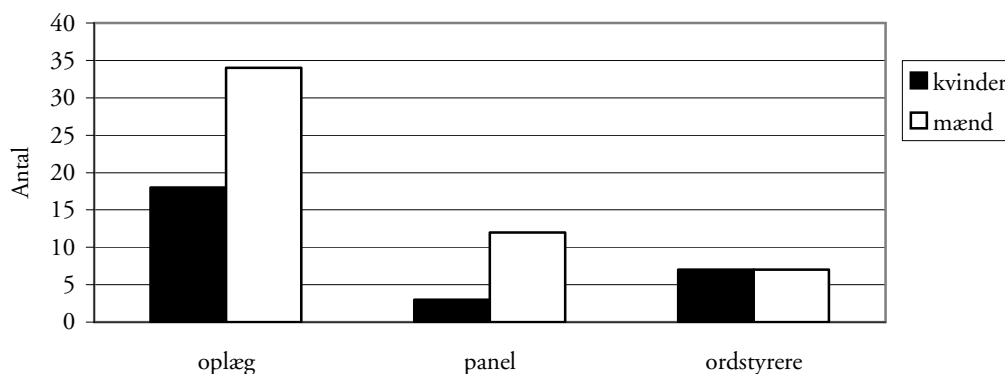
Figur 5. Kønsfordeling blandt deltagere på centrale konferencer



Oplægsholdere

Mens kvindeandelen blandt deltagerne på konferencerne gennemsnitligt er omkring 40 %, ser billedet noget anderledes ud, når man ser på oplægsholderne på de samme konferencer. Her er mændene meget dominerende blandt oplægsholdere og paneldeltagere, mens fordelingen mellem kønnene er næsten ligelig blandt ordstyrere (figur 6). Kvinderne er således klart mindre synlige og dagsordenssættende end mændene på konferencerne.

Figur 6. Kønsfordelingen blandt oplægsholdere, paneldeltagere og ordstyrere på de centrale konferencer og seminarer



5.4 Projekter

Når det drejer sig om konkrete projektaktiviteter, har vi i denne undersøgelse koncentreret os om offentligt støttede projekter i forbindelse med forskellige landdistriktsstøtteordninger. Selvom vi ikke kender det præcise omfang af projektaktivitet i det hele taget, er det vores klare formodning, at aktiviteterne er stærkt præget af disse offentligt støttede projekter. Der findes tre offentlige puljer, som eksplicit har landdistriktsudvikling som formål:

- Landdistriktsprogrammets Artikel 33
- LEADER+
- Landdistriktspuljen

De to førstnævnte er på det overordnede plan administreret af Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri og den sidste af Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

I de følgende opgørelser er kontaktpersonens køn brugt til at kategorisere projekterne. Man skal her være opmærksom på, at hvis kontaktpersonen f.eks. er kvinde kan der godt være en overvægt af mænd blandt projektdeltagerne og vice versa. Kontaktpersonen kan dog anvendes som indikator for, hvem der er hovedansvarlig for projektet, idet denne kontaktperson ofte er involveret i de økonomiske aspekter i forhold til de bevilgende myndigheder. Herom vidner også vore undersøgelser af fire Artikel 33 projektgrupper på lokalt niveau (afsnit 6.3).

Landdistriktsprogrammets Artikel 33

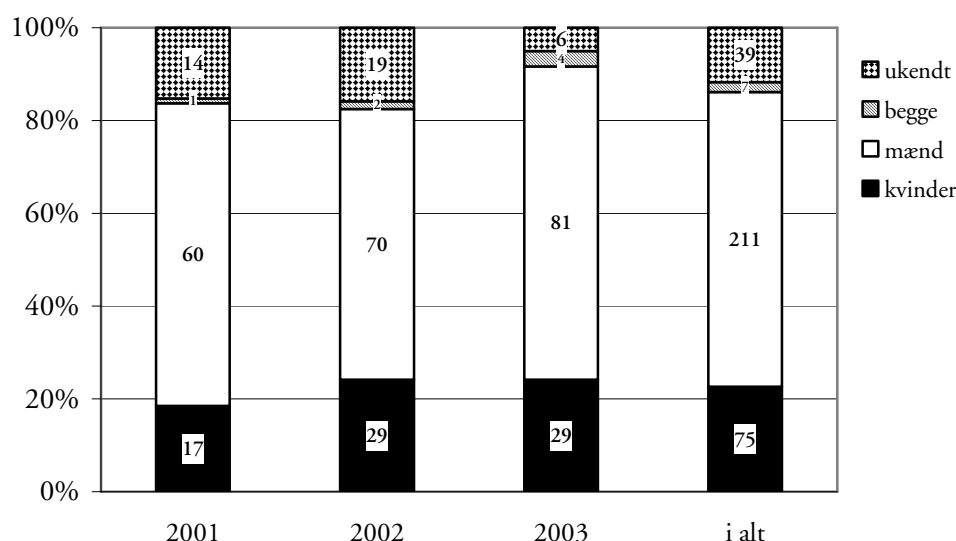
Siden 2001 har lokale initiativtagere som enkeltpersoner, virksomheder eller grupper kunnet søge penge gennem Landdistriktsprogrammets Artikel 33. For at få støtte fra denne pulje skal projektansøgeren frembringe halvdelen af midlerne fra andre kilder, idet projekter under Landdistriktsprogrammet kun finansieres 50 % af EU-midler. Hvor der er tale om projekter, der er særligt rettet mod landbruget,

kan hele beløbet dog søges fra FVM, som så evt. kan dække de sidste 50 % af egne midler.

Overordnet ser vi, at kvinder er stærkt underrepræsenteret blandt kontaktpersonerne. I perioden 2001-2003 udgør kvinder blot 21 % af alle kontaktpersoner. Disse kvinder tegner sig for 20 % af det samlede beløb bevilget til projekter. Projekter med kvindelige kontaktpersoner modtager således gennemsnitligt omtrent samme beløb som de mandlige ansøgere.

Som man ser i figur 7, har fordelingen mellem mænd og kvinder, der har modtaget bevillinger i perioden 2001-2003 været stabil. Det absolutte antal modtagere står indskrevet i søjlerne. I 2001 har f.eks. 17 kvinder modtaget midler, og dette svarer i antal til 19 % af alle, der har modtaget bevillinger. Antallet i kategorien 'ukendte' indbefatter de projekter, hvor f.eks. en kommune er projektstiller uden at angive en specifik kontaktperson for projektet.

Figur 7. Antal personer der har modtaget bevillinger fra Landdistriktsprogrammets Artikel 33 midler, fordelt på køn

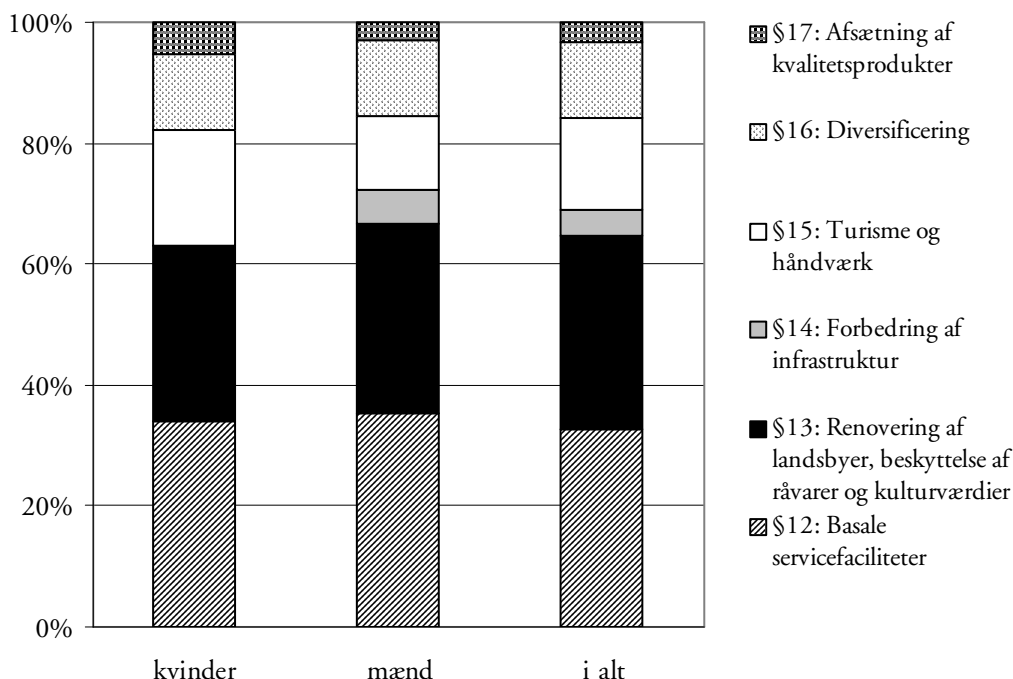


Det faktiske antal er angivet nominelt i søjlerne.

Det skal her bemærkes, at procentdelen af henholdsvis kvindelige og mandlige kontaktpersoner, der har fået afslag på projektansøgninger, er nogenlunde ligelig. 10,7 % af kvinderne og 8,2 % af mændene fik således afslag i perioden 2001 til 2003. Den store forskel mellem kvinder og mænd, hvad angår tildelte projektmidler, afspejler således kun, at mændene generelt er i stort overtal blandt projektansøgerne.

Figur 8 viser hvilke projektyper de to køn har fået midler til - her fordelt efter beløb. Som kategorisering er anvendt de formål, som er angivet i forbindelse med Landdistriktsprogrammets Artikel 33.

Figur 8. Kønsfordeling på projekttyper indenfor Landdistriktsprogrammets Artikel 33, fordelt efter beløb



Samlet set gives der flest midler til projekter under § 12 (Basale servicefaciliteter for erhvervslivet og befolkningen i landdistrikterne) og § 13 (Renovering og udvikling af landsbyer, beskyttelse af råvarer og bevarelse af landdistrikternes kulturværdier m.m.). Af listerne over Artikel 33 projekterne i de enkelte amter fremgår det endvidere, at de fleste af disse projekter decideret retter sig mod det kulturelle liv, f.eks. i form af opførelser af multihuse.²³ Hvad angår kønsfordeling, er der ikke den store forskel mellem de seks kategorier. Hos kvinderne kan der dog spores en lille overvægt af projekter under § 15 (Turisme og håndværk) og § 17 (Afsætning af kvalitetsprodukter fra landbruget). Desuden ser man, at kvinder slet ikke er repræsenteret som kontaktpersoner i projekter under § 14 (Udvikling og forbedring af infrastruktur (forbundet med udvikling af landbruget)).

Hvad angår selve temaerne for de enkelte projekter, er der en tendens til, at erhvervsudvikling har stået en smule i skyggen af den meget store interesse for brede og/eller kulturorienterede projekter, der ikke mindst synes at være populære blandt mange kvinder på lokalt niveau.

²³ Netop som følge heraf har man i Midtvejsevalueringen af det danske landdistriktsprogram anbefalet, at man overvejer, hvorledes man i fremtiden i højere grad kan målrette Artikel 33 projekterne mod erhvervsudvikling indenfor en samlet, koordineret landdistriktspolitik (Kvistgaard 2003:49-50).

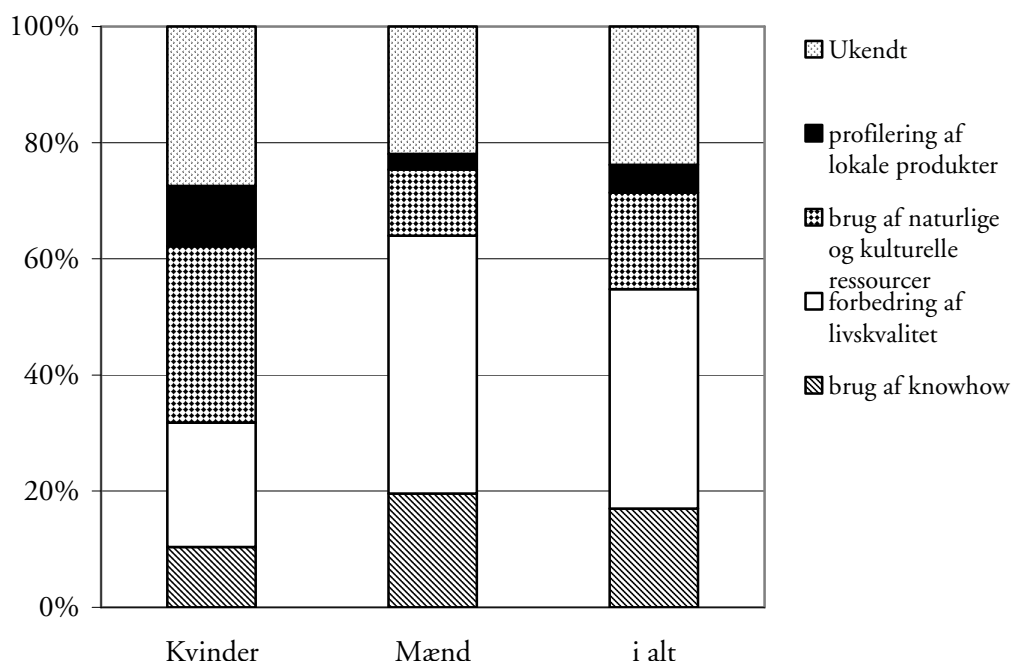
LEADER+ programmet

De 12 lokale aktionsgrupper under LEADER+ spiller en central rolle, idet de hver især udarbejder udviklingsplaner, modtager midler og står for den videre formidling af tilskud til projekter indenfor deres geografiske område. Som nævnt tidligere varierer kønsfordelingen i de enkelte grupper fra 11 % til 50 %.

Ligestillingsaspektet indenfor LEADER+ kan desuden belyses gennem de konkrete projekter, der bevilges midler til. Projekter med kvindelige kontakt-personer har således modtaget 27 % af de samlede bevillinger, dvs. 6 % flere end i Artikel 33 programmet. Hvad derimod angår antallet af projekter, udgør projekterne med kvindelige kontaktpersoner omtrent 50 % - modsat tendensen i de to øvrige programmer, hvor den samlede procentdel af henholdsvis antallet af projekter og opnåede midler ligger på nogenlunde det samme, nemlig mellem 20 og 30 % (se også figur 12). Dette viser, at kvinders projekter gennemgående er mindre økonomisk set.

I figur 9 kan man se, hvordan midlerne i LEADER+ er fordelt efter temaer blandt projekter med henholdsvis kvindelige og mandlige kontaktpersoner.

Figur 9. Beløb tildelt gennem LEADER+, midlerne fordelt efter køn og temaer



Generelt er der blevet uddelt flest midler indenfor kategorien 'forbedring af livskvaliteten i landdistrikter'. Altså igen de brede og (ofte) kulturorienterede projekter, der - som vi lige har set det - også er populære indenfor Artikel 33. Modsat Artikel 33 projekterne, kan man dog her se en tydelig forskel kønnene imellem. Blandt kvinderne vejer projekter om profilering af lokale produkter og

brug af naturlige og kulturelle ressourcer markant mere end blandt mændene. Mens mændene har lagt større vægt på projekter, der sigter mod forbedring af livskvalitet i landdistrikter samt brug af knowhow.

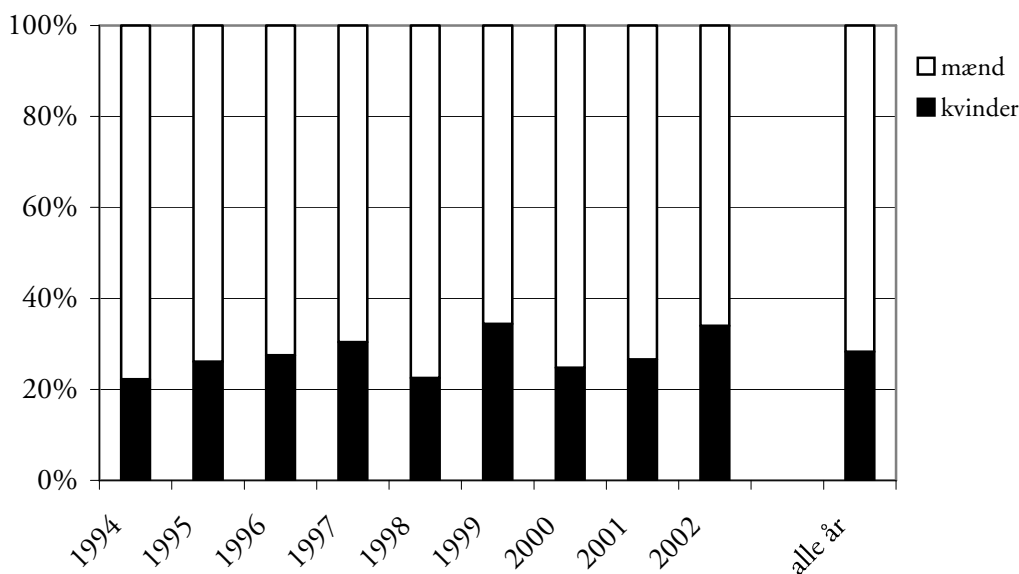
Det samme billede viser sig, når det drejer sig om antallet af projekter, når vi deler dem op efter kontaktpersonens køn. Forskellen mellem, hvilke emner hhv. kvinder og mænd har fået midler til, er dog noget mindre, når vi ser på antal projekter frem for, når det opgøres i kroner.

Landdistriktspuljen

Landdistriktspuljen administreres af Indenrigs- og Sundhedsministeriet og har eksisteret siden 1994. I den database, vi har anvendt, findes således tal for perioden 1994-2002. I denne periode er antallet af projekter steget drastisk fra 1994 til 1996 for derefter at være mere stabilt i de følgende år frem til 2002.

Figur 10 viser andelen af kvindelige og mandlige kontaktpersoner til projekter, der har modtaget midler fra Landdistriktspuljen. Generelt ser man, at andelen af kvinder i gennemsnit over årene har udgjort 29 %, hvilket er lidt flere end for projekter under Landdistriktsprogrammets Artikel 33 (21 %), men derimod omkring 20 % færre end i LEADER+. Der har i perioden været en stigning i andelen af projekter med kvindelige kontaktpersoner med støtte fra Landdistriktspuljen, således fra 22 % i 1994 til 35 % i 2002. Der er dog fortsat en stor overvægt af mænd.

Figur 10. Antal kontaktpersoner på projekter med midler fra Landdistriktspuljen - fordelt på køn

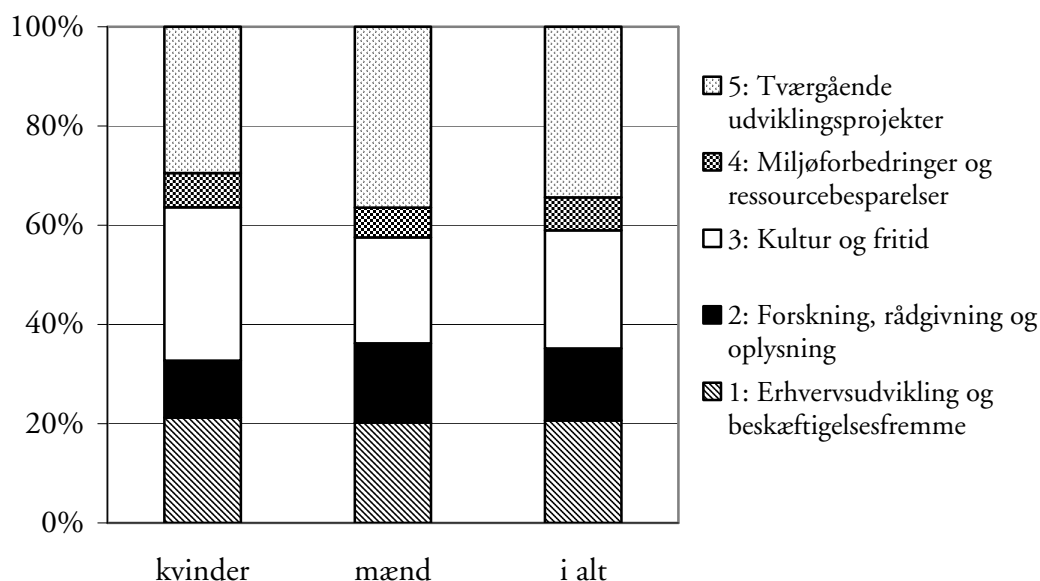


I forlængelse heraf viser figur 11 fordelingen af bevillinger i forhold til temaer. Generelt bevilges flest midler til projekter under kategorien 'tværgående udviklingsprojekter' og dernæst til projekter i kategorierne 'kultur og fritid' samt 'erhvervsudvikling og beskæftigelsesfremme'. Derimod er der ikke så mange under kategorierne 'forskning, rådgivning og oplysning' og 'miljøforbedringer og ressourcebesparelser'.

Som det også fremgår af figuren, repræsenterer kvinderne markant flere projekter i kategorien 'kultur og fritid' end mændene, mens projektbevillinger med mænd som kontaktpersoner har stor vægt på 'tværgående udviklingsprojekter'.

I løbet af perioden 1994-2002 har 'kultur og fritidsformål' samt 'tværgående udviklingsprojekter' fået større vægt antalmæssigt, mens andelen af projekter til 'forskning, rådgivning og oplysning', samt 'erhvervsudvikling og beskæftigelsesfremme' er blevet mindre.

Figur 11. Fordeling af de midler der er bevilget gennem Landdistriktspuljen, fordelt på emner og køn



Som for Artikel 33 og LEADER+ har der været en tendens til stor interesse for de mere brede og/eller kulturorienterede projekter, ikke mindst blandt kvindelige ansøgere. Vore egne studier af fire, udvalgte Artikel 33 projektgrupper vidner også herom, jf. afsnit 6.3.

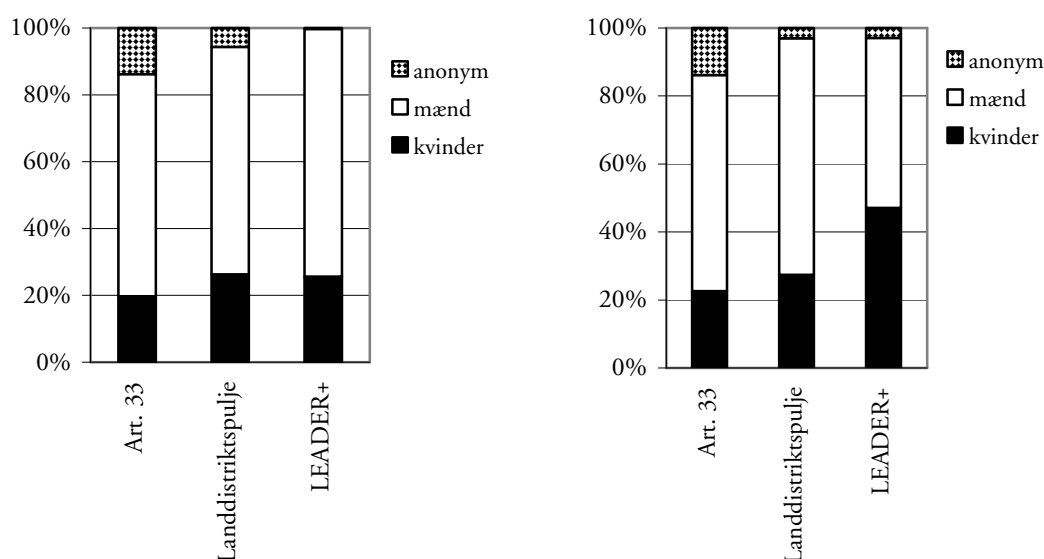
Sammenligning af de tre støtteordninger

For overblikkets skyld vil vi her sammenligne de tre ordninger i to diagrammer (se figur 12). Diagram A til venstre sammenligner kønsfordelingen i forhold til

opnået støttebeløb, mens diagram B til højre sammenligner kønsfordelingen i forhold til antal projekter.

Generelt ser vi, at især mændene tegner sig for projektaktiviteterne, både hvad angår støttebeløb og antallet af projekter. Det udelukker naturligvis ikke, at mange kvinder arbejder med 'bag kulisserne'. Der er ikke desto mindre en ganske klar tendens til, at mændene står i første række, svarende til kønsfordelingen i stillingshierarkiet på ministerieniveau og til overvægten af mænd blandt oplægsholdere og paneldeltagere i de nationale landdistriktskonferencer.

Figur 12. Bevilling fordelt på kønnene efter beløb (A) og antal projekter (B)



NB. Projekter med to ansøgere af hvert sit køn er placeret i gruppen 'anonym'.

Som vi var inde på tidligere, er der i forhold til *opnåede projektmidler* ikke den store forskel på kønsfordelingen de tre ordninger imellem. Som det ses i diagram (A), ligger andelen af projekter med kvindelige kontaktpersoner på mellem 20-30 %. Det forholder sig lidt anderledes i forbindelse med *antallet* af projekter (B), idet LEADER+ skiller sig ud med en andel af projekter med kvindelige kontaktpersoner på 50 %. Dette kan være et udslag af LEADER+ programmets eksplicitte krav til ligestilling²⁴. Men det viser ligesom tidligere bemærket, at kvinders aktiviteter er mere ydmyge størrelsesmæssigt.

Vores iagttagelser af en lidt større kvindedeltagelse i LEADER+ aktiviteter, stemmer i øvrigt ikke fuldstændig overens med resultaterne af midtvejs-

²⁴ Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2001): *Det danske program for fællesskabsinitiativet LEADER+*, 2.august 2001.

evalueringen af LEADER+ programmet (Teknologisk Institut 2003).²⁵ Heri konkluderes nemlig, at kønslig ligestilling ikke har formået at fremstå som et centralt tema i programmet. Det fremføres også, at der er et øget behov for tiltag til fordel for kvinders beskæftigelse i udkantsområder.

Hvis vi ikke sammenlignede vores analyse af LEADER+ med de øvrige støtteordninger, ville vi nok også konkludere sådan. Men selv om der måtte opnås en større kønslig ligestilling i form af flere kvinders deltagelse, ser vi i vores bidrag til gengæld ikke belæg for, at kvinderne af sig selv ville tage deres beskæftigelsessituation op.

²⁵ Teknologisk Institut (2003): Midtvejsevaluering af LEADER+ programmet i Danmark 2000-2006.

Kortlægning - OPSUMMERING

- Mange aktører er involveret i landdistriktspolitik og -udvikling på kryds og tværs. Billedet er dog under forandring, og flere aktører er ved at opruste på området.
- På ministerieniveau er der generelt lidt flere kvinder end mænd blandt de ansatte. Der ses dog en stor overvægt af mandlige chefer og kvindelige sekretærer, mens gruppen af fuldmægtige og lignende er fordelt omtrent ligeligt mellem de to køn.
- Især er forskellene tydelige i Direktoratet for FødevareErhverv.
- Kønsfordelingen i de relevante organisationers bestyrelser varierer meget. Generelt er kvinderne godt repræsenteret i de græsrodsorganisationer, som har særligt fokus på landdistriktsudvikling, mens kvindeandelen i landbrugets organisationer er meget lav.
- På konferencer og seminarer er gennemsnitligt 40 % af deltagerne kvinder, mens oplægsholderne overvejende er mænd.
- Der er tre centrale støtteordninger indenfor området: Artikel 33 i Landdistriktsprogrammet, LEADER+ og Landdistriktpuljen. I alle tre ordninger gives kun mellem 20-30 % af bevillingerne til projekter med kvindelige kontaktpersoner. Hvad angår antallet af projekter, der bevilges midler til, skiller LEADER+ sig lidt ud ved, at forholdsvis mange kvinder repræsenterer de støttede projekter.
- I alle tre støtteordninger er der en tendens til en særlig stor interesse for brede og/eller kulturorienterede projekter, ikke mindst blandt kvinderne.
- Projekter med kvindelige frontfigurer har samtidig en tendens til at være mere beskedne økonomisk set.

6. Kønspektiver i landdistriktspolitik på forskellige niveauer

Vi benytter i dette kapitel en kvalitativ tilgang (personlige interviews) for mere tilbundsående at kunne belyse *udmøntningen* af dansk landdistriktspolitik på forskellige niveauer set ud fra et kønspektiv.

Det handler om studier af cases på nationalt, regionalt og lokalt niveau, således:

- Relevante aktører og deres virke i Ministeriet for Fødevarer, Fiskeri og Landbrug
- Relevante aktører og deres virke i Ringkjøbing Amt og Vejle Amt
- Fire udvalgte Artikel 33 projektgrupper

Med et komparativt sigte rummer hvert case studium dels en introduktion, hvor vi kort kommer ind på organisationens opbygning og særlige karakteristika, dels en beskrivelse af, hvorledes mand-kvinde temaer, arbejdsdeling og arbejdsformer virker i praksis.

6.1 Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri som case

Som tidligere anført er der i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri ansat lidt flere kvinder end mænd. Blandt de ansatte findes dog en stor overvægt af mandlige chefer og kvindelige sekretærer, mens gruppen af fuldmægtige og lignende er fordelt omtrent ligeligt mellem de to køn. I Direktoratet for FødevareErhverv er denne tendens endda særlig tydelig.

Her går vi tættere på hverdagen i Direktoratet for FødevareErhverv (DFFE) og særligt Strukturudviklingskontoret, hvor arbejdet med landdistriktspolitikken er centreret. Beskrivelsen bygger på interviews med syv personer - fortrinsvis indenfor Strukturudviklingskontoret - suppleret med en gennemgang af organisationsdiagrammer og lister over, hvilke emneområder hver medarbejder er involveret i.

Kønsdimensionen på ministerieniveau

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri har en generelt formuleret ligestillingspolitik, som ikke alene handler om kønslig ligestilling men om alle former for ligestilling, f.eks. af etniske grupper eller handicappede, jf. kapitel 4. Ministeriet udarbejder hvert andet år en rapport om ligestilling, og der findes desuden handlingsplaner for at fremme ligestilling i ministeriet.

I interviewene får vi da også indtryk af, at de enkelte gør sig tanker om ligestilling, men at kønsdimensionen alligevel ikke er et centralt emne. De fleste (særligt de mandlige interviewpersoner) har således ikke gjort sig mange tanker om forskelle kønnene imellem indenfor deres arbejdsområde.

Denne situation betyder ikke, at kønsforskelle er fraværende på ministerieniveau. De interviewede ville gerne tale om emnet, når spørgsmålene blev stillet. Men svarpersonerne har generelt svært ved at skille kønsforskelle fra forskelle, der opstår af andre grunde, og vender ofte tilbage til, at forskellene mennesker imellem mindst ligeså meget handler om f.eks. uddannelse, alder, erfaringer og andre individuelle personligheder. Udtalelser om eventuelle forskelle kønnene imellem bliver således ofte fulgt af overvejelser om det overhovedet har noget med køn at gøre og tanker om, at kvinder og mænd faktisk ofte handler ens. Nogle giver desuden udtryk for, at kønsforskelle måske ignoreres, så det slet ikke indgår i overvejelserne, selvom de måske har en betydning ubevidst.

Der er selvfølgelig grænser for at sætte et individuelt/kønsbestemt præg på sit arbejde i og med der findes en række opgaver, som skal løses uanset om man er interesseret i opgaven eller ej. Der findes også ofte givne forskrifter, man skal følge. Desuden cirkulerer medarbejdere mellem forskellige kontorområder og får derved ikke et helt så tæt forhold til de enkelte områder og deres specifikke sager. Men bliver mere allround. En af de interviewede udtrykker det således: *"Som generalister er vi ikke sat på et område, fordi vi har særlig kompetence indenfor området - f.eks. landdistriktspolitik - eller fordi vi har særlige interesser i området"*. Endelig er der arbejdsdeling (f.eks. mellem sekretærer og chefer), som ligger indlejret i de positioner, man har i hierarkiet - uanset ens køn.

Direktoratet for FødevarerErhverv som en del af ministeriet

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (FVM) er opbygget med en overordnet ledelse bestående af ministeren med tilknyttet sekretariat og et departement med en række kontorer. Desuden rummer FVM en række direktorater og tilknyttede forskningsinstitutioner.

Direktoratet for FødevarerErhverv (DFFE) er tilknyttet 9. kontor (Erhvervs- og Landbrugskontoret) i departementet. Den øverste ledelse i direktoratet består af en administrerende direktør, en økonomidirektør og to vicedirektører. Til ledelsen er tilknyttet fem enheder relateret til kommunikation, intern revision, analyse og statistik samt projekter i forhold til revision af EU's landbrugspolitik. Herudover består direktoratet af fjorten kontorer, bl.a. Strukturudviklingskontoret.

I bilag 6 og 7 findes organisationsdiagrammer og detaljerede opgørelser af fordelingen mellem kønnene internt indenfor departementet i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri samt i Direktoratet for FødevarerErhverv. Generelt viser tallene, at der er overvægt af hhv. mandlige chefer og kvindelige sekretærer. Billedet går igen, når man ser på detaljerne. De kontorer som er relateret til administration (personale, regnskab mv.) skiller sig dog ud, idet der samlet set er overvægt af kvindelige chefer og en mere ligelig fordeling mellem kønnene blandt sekretærer.

Når Direktoratet for FødevarerErhverv sammenlignes med billedet fra departementet, viser det sig, at kønsfordelingen i direktoratet er mere skæv end i departementet. Udover en stor overvægt af mandlige chefer og kvindelige sekretærer ses

også en stor overvægt af mænd blandt chef- og specialkonsulenter, som ofte fungerer som daglige ledere af mindre enheder indenfor hvert kontor.

Kønsfordelingen i Strukturudviklingskontoret følger de generelle tendenser for direktoratet. Kontorchefen er således mand og tre ud af fire chef- og specialkonsulenter er mænd, mens ti ud af elleve sekretærer er kvinder. Fuldmægtige fordeler sig derimod ligeligt mellem kønnene, og når man ser på hvilke emneområder de enkelte medarbejdere er tilknyttet, viser det sig, at de fuldmægtige kønsmæssigt er fordelt meget ligeligt på de forskellige områder (se bilag 8).

Arbejdsdeling

Som nævnt er arbejdsdelingen mellem kønnene nært bundet til den position, den enkelte har i hierarkiet. Den store kønslige skævhed med mandlige ledere og kvindelige underordnede betyder således, at kvinder og mænd har meget forskellige opgaver i kontoret. Flere af de interviewede beskriver således, at (de mandlige) chefer står for de generelle og overordnede linjer, mens de (kvindelige) underordnede arbejder med detaljerne. Det viser sig blandt andet i den i gangværende proces ved revision af Landdistriktsprogrammet. Ligeledes er det ofte (de mandlige) chefer, der fører ordet på møderne og (de kvindelige) underordnede, som udmønter beslutningerne.

Flere af de interviewede mener, at skævdelingen vil udligne sig over tid, da antallet af højtuddannede og højt kvalificerede kvinder stiger og rekrutteringsgrundlaget til chefposterne derfor ændrer sig. Enkelte af de interviewede forsøger selv aktivt at ændre mønstrene i arbejdsdelingen. Men det bliver samtidigt pointeret af flere, at der er en stor træghed i systemet, og at antagelser om forskelle mellem kønnene ikke udtales, selvom de måske alligevel indgår underbevidst.

Eksempelvis kan nogle spore en tendens til, at man opfatter mænd som bedre til at håndtere store opgaver og trække de store linjer end kvinder. Dette kan have en betydning for, hvem der opfordres til at søge chefposter og også hvem, der konkret ansættes. Det understreges også i forbindelse med tilrettelæggelse af en stor konference om landdistriktspolitik (i 2001), at det var svært at finde kvindelige oplægsholdere, som kunne vægte nok. På flere opfordringer fra ministeren - den gang Ritt Bjerregård - blev det dog muligt at finde enkelte kvindelige oplægsholdere og ordstyrere.

Direkte adspurgt om noget vil ændre sig, hvis der bliver overvægt af kvindelige chefer, svarer de interviewede generelt, at rollerne er dybt indlejret i hierarkiet, og at der derfor skal meget til for at ændre arbejdsdelingen. Enkelte nævner desuden, at kvindelige chefer kan være mere hårde og dominerende som chefer end deres mandlige kolleger. Udtrykket 'kvindelige jakkesæt' bliver brugt til at beskrive den situation. Som begrundelse fremføres, at kvinder ofte skal kæmpe ekstra hårdt - herunder sørge for at gøre opmærksom på sig selv - for at blive taget i betragtning til en chefpost i et system, hvor der ikke er tradition for kvindelige ledere. Det kan have betydning for hvilken type kvinder, der tager handsken op og vælger et karriereforløb rettet mod chefstillinger.

En beskriver således, at der er et problem, når kvinder vælger at bruge tid på børn og husførelse i en periode. For disse kvinder er det svært efterfølgende at positionere sig til en chefstilling. Nogle taler desuden om forskelle i ledelseskultur - en strengt hierarkisk struktur versus en mere flad struktur med større frihedsgrader og ansvar til den enkelte medarbejder. Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri og dermed også Strukturudviklingskontoret bliver her rubriceret som præget af en hierarkisk struktur med tilsvarende kultur, med enkelte undtagelser blandt cheferne.

Udover de positionsbestemte forskelle mellem kønnene fortæller de interviewede, at når man sammenligner arbejdsopgaverne for kvinder og mænd på samme niveau i hierarkiet - for eksempel blandt fuldmægtige - findes ingen forskel. Ligeledes nævner interviewede chefer, at de ikke tager hensyn til kønsforskelle, når de uddelegerer arbejdsopgaver. Her handler det mere om uddannelse, arbejds erfaring, personlighed mv. Det bliver dog nævnt, at hvis der i en gruppe af medarbejdere findes en meget skæv fordeling mellem kønnene, kan det være en fordel for arbejdsklimaet bevidst at gå efter en mere ligelig fordeling.

Temaer

De interviewede kan ikke se nævneværdige forskelle på, hvilke temaer hhv. kvinder og mænd lægger vægt på. De begrundet det med, at man som medarbejder netop ikke bliver ansat til et bestemt område på grund af sit køn. En der arbejder med sager indenfor landdistriktpolitik har således ikke nødvendigvis særlige interesser eller specifikke ideer indenfor området.

Samtidigt nævner flere, at mange ansatte i Strukturudviklingskontoret er generalister, der kan flytte sig og omplaceres alt efter, hvor der er behov for arbejdskraft på det pågældende tidspunkt. Flere af de interviewede har således været i ministeriet igennem lang tid, men dér arbejdet med forskellige emner og i forskellige kontorer / underafdelinger.

Desuden pointerer flere, at de temaer der arbejdes med ofte bestemmes udefra - for eksempel ved krav fra EU - eller ovenfra i hierarkiet. F.eks. hvis ministeren får interesse for en bestemt sag eller sagsområde eller personer i departementet har et specifikt behov.

Arbejdsform

Umiddelbart kan de interviewede ikke sætte fingeren på forskelle, når det handler om den måde, kvinder og mænd griber arbejdsopgaver an på. De fremfører endnu engang, at det er svært at skille betydningen af køn fra forskellene i uddannelse, alder, erfaring og personlighed i øvrigt. Flere giver udtryk for, at de i dagligdagen oplever ligeså stor forskel mellem f.eks. to mænd som mellem to mennesker af forskelligt køn. Er der f.eks. større forskel på en kvindelig og en mandlig økonom end på to mænd med forskellig uddannelse, som en spørger sig? Også cheferne har svært ved at pege på, om der er opgaver, de hellere sætter en kvinde til frem for en mand.

Flere omtaler dog, at mænd har tendens til at arbejde med sagerne selv, mens kvinder lidt oftere søger dialog med kollegaer eller chefen for at diskutere en sag. Desuden oplever en af de interviewede, at i en gruppe domineret af kvinder kan en sag risikere at "*ende et helt andet sted end det var begyndt*". Det fremføres som et tegn på, at kvinder kan flytte fokus fra det oprindeligt tiltænkte, mens mænd i højere grad bliver i sporet.

Nogle interviewpersoner finder en tendens til, at kvinder arbejder mere i dybden med mange små opgaver, som kræver overblik, samt en detaljering og præcision i arbejdet. Det er f.eks. praktisk tilrettelæggelse og koordinering af en konference. Hvor mændene oftere har opgaver, der indebærer overordnet beslutningstagning og mindre detaljering. Men hvad der kommer først - evnerne eller positionerne (chef versus underordnet og udførende) - fremstår ikke klart. En beskriver f. eks., at i en anden position ville vedkommende sandsynligvis arbejde anderledes.

Ligesom for arbejdsdelingen har organisationen og dens krav og normer således en betydning for arbejdsformen - hos den enkelte medarbejder, men også for forløbet i en given proces. Adspurgte om arbejdsformen i forbindelse med nogle konkrete sager bruges tit vendinger som "sådan plejer vi at gøre" eller "det er den måde det fungerer bedst på".

De interviewede kan ikke pege på forskelle i hvilke procesforløb, der tiltrækker henholdsvis kvinder og mænd, men beskriver processerne som en del af den måde, man arbejder på indenfor et politisk-administrativt system. Når det kommer til detaljerne i den måde, kvinder og mænd gebærder sig på i hverdagen, kan enkelte dog spore en kønsforskel. Eksempelvis i forbindelse med møder, hvor mænd har en tendens til at tale med lidt 'finere' ord end kvinder. Sådanne møder kan også få karakter af enetaler eller dialog mellem få mænd - med de øvrige deltagere som tilskuere.

Flere beskriver desuden, hvordan mænd i hverdagen er tilbøjelige til at komme hurtigt videre. Det være sig i forbindelse med arbejdsopgaver eller personlige konflikter mellem medarbejdere. Når kvinder ikke gør det så hurtigt, begrundes det med, at de har sværere ved at tro på, at en given sag er godt nok belyst til at kunne lægge den bag sig. Mens mænd er bedre til at beslutte sig til, at en sag er tilstrækkeligt belyst og i forbindelse med personlige konflikter at forsøge at tilgive og komme videre. Samtidigt beskrives, at der kan forekomme konfliktskyhed blandt mændene - at de altså kan være tilbøjelige til at springe over problemerne.

Ministeriet - OPSUMMERING

- Der er ligeså mange kvinder som mænd blandt de ansatte.
- Der er dog betydelige forskelle på hvilke poster, de to køn bestrider. Her ser man ikke mindst en tydelig overvægt af mandlige chefer, mens der er en klar overvægt af kvindelige sekretærer.
- Kønsroller har en vis betydning i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri. Det er dog tydeligvis ikke et centralt tema i det daglige.
- Kønnenes forskellige styrker bruges ikke bevidst.
- Mange interviewpersoner pointerer, at der er andre aspekter, som har mindst lige så stor betydning. Det gælder f.eks. roller i hierarkiet, uddannelse, alder, erfaringer og personlighed i øvrigt.

6.2 Ringkjøbing Amt og Vejle Amt som cases

Her skal ses nærmere på, hvem der beskæftiger sig med udmøntning af landdistriktspolitik, og i særdeleshed på fordelingen mellem kønnene i to udvalgte amter, nemlig Ringkjøbing og Vejle.²⁶

Som nævnt i kapitel 5 spiller amterne (og kommunerne) på flere måder en central rolle i dansk landdistriktspolitik. Prioriteringen af landdistriktsudvikling og den førte landdistriktspolitik er til gengæld forskellig fra amt til amt.

Vi har som baggrundsviden søgt at danne os et billede af, hvad der eksisterer af skriftligt formulerede politikplaner, som ligger ud over de lovbundne opgaver som f.eks. regionplanerne. Altså det som amterne selv har kunnet prioritere og tillægge et landdistriktspolitisk indhold. Vi har desuden set på, hvilke dele af forvaltningen, der har landdistriktsudvikling som ansvarsområde (se oversigt i bilag 10).

Ringkjøbing Amt og landdistrikterne

Ringkjøbing Amt kan betegnes som et agrart præget amt med store landdistriktsområder. Ifølge Danmarks Statistiks opregning er en tredjedel af amtets befolkning bosat i det, der bredt betegnes som landdistrikter.²⁷ Amtet har tre større byområder og præges herudover af forskellige typer af landdistriktsområder. Der findes landdistrikter i pendlingsafstand til byområderne, og hvor der er befolkningsfremgang. Der er 'mellemområder' både tæt på byområder og mere perifert, som præges af stabilt befolkningstal eller svag nedgang. Endelig findes der områder med stor tilbagegang, som følge af strukturproblemer. Tilbagegangen ses både i befolkningstallet og erhvervsudviklingen.

Den Regionale Udviklingsenhed (DRU) har ansvaret for landdistriktsudvikling og politik. I 2002 blev der endvidere oprettet et landdistriktssekretariat under DRU, inklusive stillingen som landdistriktskoordinator. Desuden rummer DRU LEADER+ sekretariatet for Nordvestjysk Udviklingsnet. Fire kommuner i amtet - Thyholm, Thyborøn-Harboøre, Ulfborg-Vemb og Lemvig - er udpeget som LEADER+ områder. På spørgsmålet om, hvad man i amtet opfatter som landdistriktsudvikling, svarede landdistriktskoordinatoren følgende:

Landdistriktsudvikling set fra Ringkjøbing Amts side er først og fremmest noget med, at vi oplever, at tingene rykker østpå, og det skal vi prøve at gøre noget ved. Ikke det, at der ikke må være udvikling i Århus, det må der jo godt, men hvis det sker på vores bekostning, så har vi et problem²⁸.

²⁶ Det skal pointeres, at der i amterne er mange andre beskæftiget med opgaver af stor betydning for landdistrikternes udvikling, ikke mindst indenfor regionplanlægning og forvaltning af natur- og miljøspørgsmål. Som i resten af denne analyse er disse alene medtaget, såfremt de af aktørerne selv eksplicit udpeges som nogle, der arbejder med landdistriktsudvikling.

²⁷ Bosat på landet og i landsbyer med op til 1.000 indbyggere.

²⁸ Det er, hvad nogle ville betegne som regionalpolitik.

På opfordring fra amtsborgmesteren og økonomiudvalget gik man i 2001 i gang med at formulere en landdistriktspolitik. Kort forinden forelå en landdistrikts-redegørelse udarbejdet af DRU. På den baggrund blev der udarbejdet et debat-oplæg til borgerne som grundlag for fire debاتمøder, som alle fik stor tilslutning²⁹. Ideer fra disse møder er med til at danne grundlaget for amtets landdistrikts-politik og dermed inputs til Artikel 33 programmet og LEADER+ programmet.

En amtslig landdistriktskonference i oktober 2003 har også hentet inspiration fra de åbne debاتمøder. Landdistriktskoordinatoren var hovedansvarlig for planlægningen og dermed for udvælgelsen af foredrag og workshops ved konferencen. I bilag 11 ser vi fra denne konference en oversigt over foredrag, workshops og deltagernes fordeling efter køn. Konferencen blev indledt med tre plenumforedrag. Derefter foregik arbejdet i workshops. Det fremgår, at af 117 deltagere inklusive amtsborgmester, foredrags- og oplægsholdere var de 86 mænd, dvs. knap 75 %. De tre plenumforedrag blev holdt af henholdsvis 2 mænd og 1 kvinde. Desuden fungerede 2 mænd (inklusive landdistriktskoordinatoren) fra DRU som ordstyrere og koordinører generelt.

Af de 13 planlagte workshops var hele 8 ledet af mænd. Kønnenes tilslutning til temaerne var også forskellig. Kvinderne valgte især de bløde som f.eks. 'Naturen - brug den og beskyt den', 'Projekter i landkommuner', 'De unge på landet', samt de mere brede, kulturelle temaer 'Landsbyforskønnelse' og 'Kulturcenter, Landsbycenter' og 'Foreningshus'. I sådanne grupper var 30-40 % af deltagerne kvinder. Til sammenligning ser vi at der er mandlig dominans i gruppen med temaet IT på landet, hvor 14 af 15 deltagere var mænd. Andre workshops der især interesserede mænd var 'Min Landsby.dk', der også er relateret til IKT anvendelse, samt 'Turisme i landdistrikter' og 'Fra sognerod til sogneråd'. Det må dog også bemærkes at 'Fundraising' var den workshop der totalt havde både flest kvindelige og mandlige deltagere.

Organisering og aktører

Kønsfordelingen blandt de amtsligt ansatte aktører, der direkte eller indirekte beskæftiger sig med landdistriktsudvikling, er vist i organisationsdiagrammet (figur 13). I Den Regionale Udviklingsenhed finder vi en relativt jævn fordeling mellem kønnene. Dog er det mænd, der sidder på de 'tunge' poster som kontorchef og vicekontorchef, altså samme tendens som i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri.

Landdistriktssekretariatet består alene af en mandlig koordinator. I tillæg er der ansat en mandlig projektleder med ansvaret for projektet "Lokale lokomotiver".³⁰ I Landdistriktsgruppen, der har ansvaret for sagsbehandling af Artikel 33 aktiviteter i amtet, er kønsfordelingen til gengæld meget jævn. Det bliver også i interviewene

²⁹ Skarrildhus, Nr.Nisum, Velling og Feldborg.

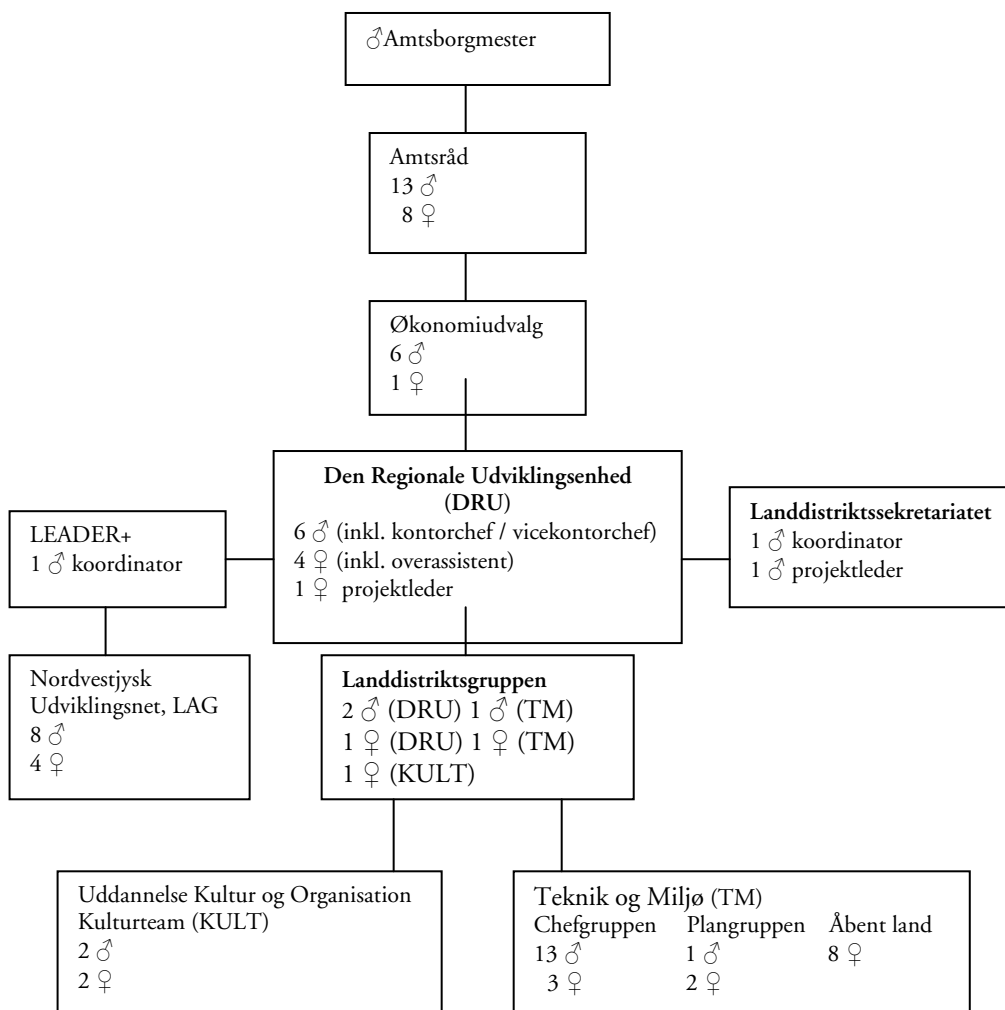
³⁰ "Lokale lokomotiver", et projekt i regi af Den Regionale Udviklingsenhed, herunder Landdistriktssekretariatet. Formålet med projektet er at etablere bedre netværk mellem amtets "lokale lokomotiver" - de stærke lokale ildsjæle - som er en meget vigtig faktor for succes i lokale projekter i landdistrikterne. Projektet består af et kortlægningsforløb og et netværksdannelsesforløb.

understreget, at deltagerne i denne gruppe er udpeget med udgangspunkt i de sagsområder de sidder med til daglig. Dermed er kompetence og fagområde tilsyneladende et langt vigtigere kriterium for udvælgelse, end at det skal være en form for ligelig fordeling af mænd og kvinder i en gruppe. Dog er kønsfordelingen som udgangspunkt relativt jævn på de forskellige fagområder, så resultatet er en nogenlunde jævn fordeling mellem mænd og kvinder.

Ud af diagrammet ses, at der er en mandlig LEADER+ koordinator. Denne er også ansat i DRU og har sit arbejdssted i afdelingen. En kvindelig projektleder som er ansvarlig for projektet "Små Fødevarerproducenter"³¹ er også ansat af DRU, men med ekstern arbejdsplads i Novem Park, Holstebro.

³¹ "Små Fødevarerproducenters Netværk", projekt oprindeligt i regi af Nordvestjysk Udviklingsnet og LEADER+, men gik over til at være et Art. 33 projekt da det geografiske omfang kom til at inkludere producenter udover de fire kommuner der kommer ind under ordningen. Netværket samler fødevarerproducenter i det midt- og vestjyske område, og har som formål at være et forum der kan hjælpe med ideer til produktudvikling, finde nye kunder, lave fælles markedsplads etc.

Figur 13. Ringkjøbing Amt, organisationsdiagram



I diagrammet medtager vi tillige Amtsråd og Økonomiudvalg, eftersom de er med til at godkende Artikel 33 projekter og landdistriktspolitikken i det hele taget.

I Ringkjøbing Amt kan man altså sige at det daglige arbejde med, og ansvaret for, landdistrikter på det administrative niveau primært er placeret hos mænd. En undtagelse er den kvindelige projektleder, som dog beskæftiger sig med et specifikt område gennem det nævnte projekt. Kvinder er også involveret i Landdistriktsgruppen, men deltagerne her arbejder ikke direkte med landdistriktspolitik i deres daglige virke. Eksempelvis arbejder den kvindelige deltager fra DRU som turismeplanlægger.

Vejle Amt og landdistrikterne

Vejle Amt kan ses som repræsentant for et mere urbant præget område, hvor regionsstrukturen domineres af fire, store købstadskommuner. Uden for disse befinder sig dog en rand af kommuner med landdistriktspræg. I interviews med

personer fra Vejle Amt fremgår det desuden, at der rundt om i amtet er lommer af landdistrikter - både i de små og store kommuner - hvor befolkningen føler, det er et landdistrikt, de bor i.³²

Vejle Amt var tidligt ude med at sætte fokus på sine landdistrikter. I 1992 udgav Vejle Amts Udviklingsråd den første redegørelse for udvikling af landdistrikter.³³ Forholdsvis entydigt konkluderede man heri, at landdistrikterne var præget af stagnation og tilbagegang. Derfor besluttede man i 1993 at iværksætte et projekt, som kunne stimulere til landdistriktsudvikling. Dette forløb over tre år (1994-97), hvor man fik igangsat en række tiltag og aktiviteter. Disse aktiviteter medførte øget opmærksomhed omkring udviklingen i landdistrikterne og gav tillige et overblik over, hvad der rørte sig på græsrodsniveau. Vejle Amt har på denne måde været et foregangsamt, og det nævnte landsbyprojekt har siden inspireret andre amter.

Siden da har man haft en landdistriktspolitik som et aktivitetsområde i Udviklingsafdelingen. Politikken var i den første fase også udmøntet i regionplanen, hvilket ellers ikke var, og fortsat er, almindelig i regi af regionplanlægningen. En selvstændig landdistriktspolitik blev formuleret i forbindelse med Artikel 33 ordningen i 2000 (revideret i 2003).³⁴ på basis af, hvad de forskellige forvaltninger arbejdede med af relevans for en sådan politik. Til formålet var etableret en tværfaglig netværksgruppe (jf. figur 14).

Organisering og aktører

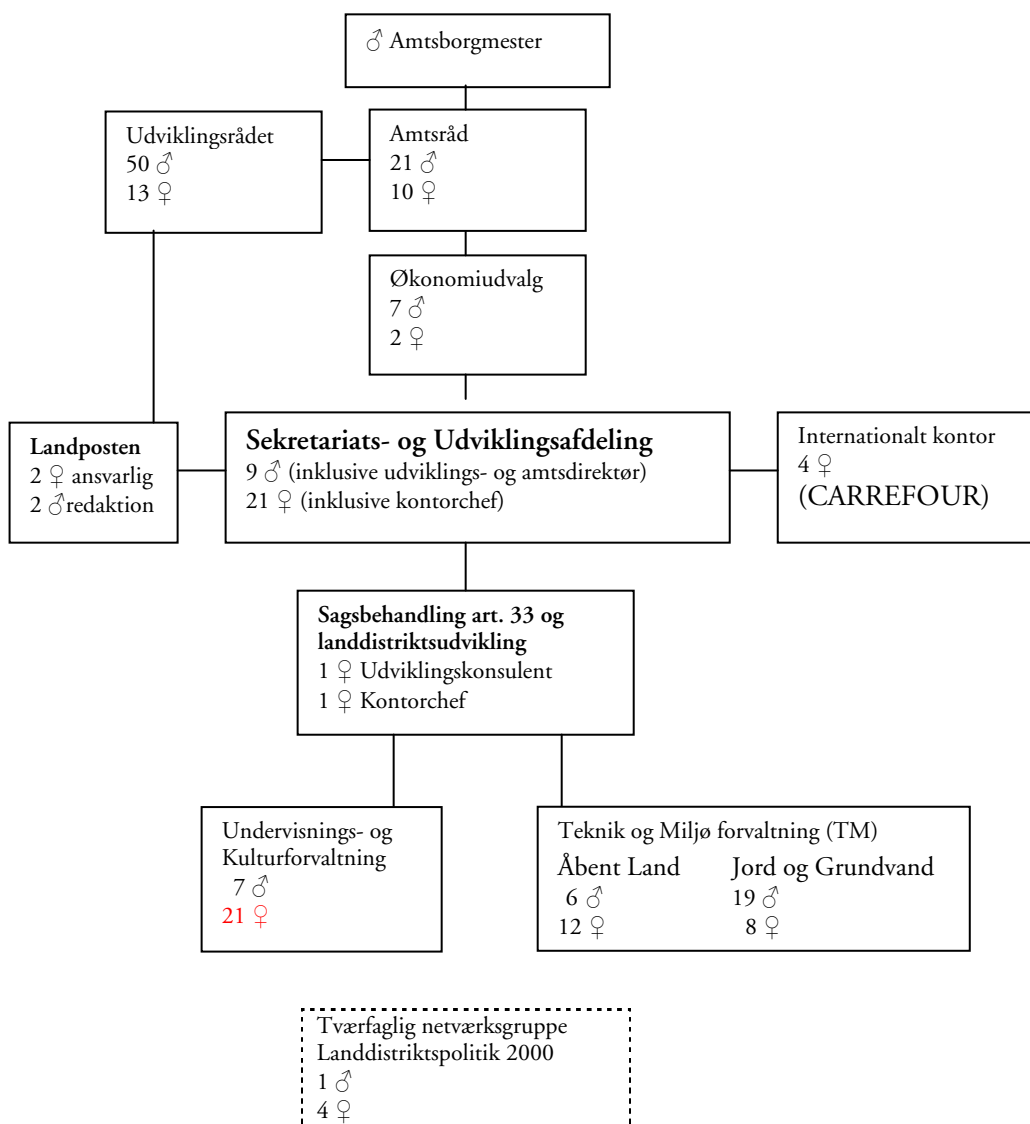
I figur 14 fremgår det, at Sekretariats- og Udviklingsafdelingen er ansvarlig for landdistriktsområdet. Afdelingen har et flertal af kvindelige medarbejdere, hvor kvinderne også besidder lederstillinger, f.eks. som kontorchef, mens stillingen som Udviklingsdirektør er besat af en mand.

³² Denne måde at 'definere' landdistrikter på, altså steder, hvor folk *føler* sig som landboere, er valgt bevidst fra amtets side, da man i mindst mulig grad ønsker at bruge kvantitative definitions-kriterier.

³³ Vejle Amt (1999) *Redegørelse for udviklingen i landdistrikterne i Vejle Amt 1990-1998*, Udvikling og Erhverv.

³⁴ Vejle Amt (2003) *Vejle Amts landdistriktspolitik*.

Figur 14. Vejle Amt, organisationsdiagram



Herudover har en kvindelig udviklingskonsulent ansvaret for Artikel 33 programmet og erhvervsudvikling i amtets landdistrikter. Afdelingens kvindelige kontorchef, der er uddannet jurist, er også involveret heri. Sagsbehandling af Artikel 33 foretages hovedsagelig af udviklingskonsulenten, som henholdsvis konfererer med kontorchefen og kontaktpersoner i relevante afdelinger, afhængig af projektets indhold.

På formidlingsfronten, i regi af Vejle Amts Udviklingsråd, udgives nyhedsbrevet *Landposten*, som rummer artikler af generel interesse for landdistrikterne. Ansvarshavende er kontorchefen i Sekretariats- og Udviklingsafdelingen, samt den kvindelige udviklingskonsulent. I tillæg er der to mænd med i redaktionsgruppen, fra henholdsvis Kommuneforeningen og Teknik- og Miljøafdelingen. Vi har med-

taget Udviklingsrådet i organisationsdiagrammet, eftersom amtets udviklingspolitik som en del af strategien 'En samlet region' omhandler landdistrikter. Hvor Udviklingsrådet hovedsagelig består af mænd, beskæftiger Udviklingsafdelingen et flertal af kvinder.

På EU Informationskontoret (Carrefour) formidler man informationer fra Europa Kommissionen til folk i landdistrikterne. Der findes flere af sådanne i Danmark. I Vejle Amt drives et Carrefour af Det Internationale Kontor. Den tidligere nævnte udviklingskonsulent sidder som en af fire kvinder på Det Internationale Kontor og arbejder altså med landdistriktsforhold i flere sammenhænge og på flere niveauer.

Det daglige arbejde med, og ansvar for, landdistrikter på administrativt niveau kan altså i Vejle Amt siges at være placeret hos kvinder. I særdeleshed er udviklingskonsulenten og kontorchefen centrale. I forbindelse med arbejdet med Artikel 33 programmet deltager mænd fra teknik- og miljøområdet. Dette anføres dog at variere og være af begrænset omfang.

Arbejdsdeling

Der er umiddelbart forskel på de to amters inddragelse af medarbejdere i landdistriktspolitikken på de operative poster, hvad angår kønsfordelingen - med en lidt større andel af mænd i Ringkjøbing Amt og flere kvinder i Vejle Amt. Det er ikke muligt, på det foreliggende grundlag, at finde sammenhængen bag disse forskelle, herunder om det er en bevidst valgt situation.

Generelt giver både mænd og kvinder her også udtryk for, at der ikke er en bestemt eller særskilt arbejdsdeling mellem kønnene. Dette kan måske hænge sammen med, at afdelingerne er små og muligheden for opbygning af et stort hierarki derfor ikke til stede. Ligesom i ministeriet hører vi, at fordelingen af arbejdet som oftest bygger på vedkommendes uddannelse mere end på det kønslige aspekt, og at forskelle lige så meget handler om livssituation, alder og erfaring:

Jeg tror simpelthen ikke, det [køn] har nogen betydning. Jeg tror, det der har nogen betydning, det er hvad man laver og hvad man er interesseret i, og hvor man er henne i sit liv, det spiller en stor rolle. Det er meget individuelt, mere end det er kønsspecifikt. (Repræsentant fra amtet)

Til gengæld møder man herfra eksempler på, at der er kønsbetingede forskelle i det lokale arbejde, f.eks. på borgermøder og i forskellige projektgrupper. Traditionelt er udviklingsopgaver noget, mænd tager sig af, mens kvinderne står for driftsopgaverne. "Mænd trækker i trådene, mens kvinder sørger for det praktiske".

I forlængelse heraf hører vi om et vandløbsprojekt med mandlige landbrugere som initiativtagere. Fra begyndelsen sørgede disse landbrugere for det konkrete, praktiske og tekniske, uden kvinders deltagelse. Men da projektet skulle medtænke æstetiske forhold, kulturelle værdier i forbindelse med beplantning af enge og i det

hele taget kom til at handle mere om samfundet omkring vandløbet, blev deres hustruer inddraget.

Temaer

Interviewpersonerne i de to amter finder generelt, at det mest er personafhængigt og ikke kønsspecifikt, hvilke temaer man interesserer sig for i det daglige arbejde. Alligevel hører vi også om, at kvinder generelt er lidt mere interesseret i noget om kultur og 'bløde' værdier, mens mænd hælder mere til økonomi, teknik og det, som bliver associeret med det 'hårde'.

Endelig er det en opfattelse blandt flere, at mænd har nemmere ved at gøre sig *synlige* udadtil i udviklingsarbejdet. Ikke desto mindre er der flere eksempler på synlige kvinder blandt ansatte indenfor landdistriktspolitik i disse amter. Det menes også at betyde noget, at man befinder sig i en offentlig stilling.

I det private, hvor arbejdsforholdene er mere ekstreme, finder man nok lidt flere mænd der sidder som erhvervs- og udviklingskonsulenter. Det kan måske godt være, at man ser sådan en afdeling og sådan et amt som et alternativ, især dem, der har små børn (...) Men jeg tror ikke, det er et kønspolitisk aspekt men et alderspolitisk. Rammebetingelserne er ikke specielt tilpasset kvinder, de er tilpasset familier. (Repræsentant fra amtet)

Her henvises også til, at hensyn til familie og vilkårene på arbejdspladsen var motivet til, at en yngre mand i afdelingen valgte en arbejdsplads indenfor amtet.

Arbejdsform

Som alle andre interviewpersoner i denne undersøgelse giver også de amtsligt ansatte udtryk for, at det er positivt med en blanding af både mandlige og kvindelige ansatte. Så bliver det ikke enten de typiske mandlige eller de typisk kvindelige væremåder, der får overhånd, lyder argumentet.

Der gives eksempler på forskellige måder at være på i sit arbejde. Eksempelvis mener en kvindelig ansat, at mænd er mere formelle og højtidelige end kvinder er ved møder. Kvinderne kan komme ind og sætte fingeren i jorden og sige: "*Hvad er det nu egentlig, det drejer sig om?*"

Kvinder kan ikke lade være med at have den der omsorgsrolle, hvor de tænker i nogle andre baner. Mænd er nok mere 'straight', nu gør vi bare det der. Mens kvinder kan sige: "Vi er simpelthen nødt til at lige tage det der med og gøre sådan og sådan". På den måde får man det hele, hvis man har både mænd og kvinder. Man kan nok som kvinde lettere blive hængende og ikke komme videre. Mens mænd kan komme til at overse noget. (Repræsentant fra amtet)

Alle fremhæver både det, de ser som positivt og negativt ved det modsatte køn. Dog bliver der også hentydet til, at det nogle gange er nemmere, hvis eksempelvis

en gruppe kun består af ens eget køn, fordi man har et fælles forståelsesgrundlag med en person af samme køn.

Om man foretrækker en såkaldt 'maskulin' eller 'feminin' arbejdsform hænger dog ikke altid sammen med ens eget køn. En kvindelig ansat taler f.eks. om forskelle i sproglig omgangsform på henholdsvis en mandsdomineret og kvindedomineret arbejdsplads. På den mandsdominerede arbejdsplads var tonen lige på og hård, der var mange interessekonflikter, men de blev håndteret meget åbent og direkte. På den kvindedominerede arbejdsplads var man mere "rund" og "blid". Chefgruppen kunne bruge vendinger som: *"Hvad nu hvis vi gjorde...?"* *"Jeg kunne godt tænke mig, hvis..."*. Et problem med den facon er så, at der i sådanne udtalelser til tider ligger 'skjulte' budskaber.

På samme måde fortæller en mandlig ansat om positive oplevelser med at arbejde 'på kvindemanér' i en ren kvindegruppe (i projektet Skolernes Kulturdag - i forbindelse med Kulturfestival Vinden 2003, Ringkjøbing Amt). Her fremhæves den store kreativitet, der har præget hele processen. Arbejdsformen betegnes som meget åben; *"den der utopifase hvor det er tilladt at komme med alt. Der bliver ping-ponget frem og tilbage over bordet"*. Han opfatter det som meget positivt at det ikke var på dagsordenen at man skulle beslutte noget.

Det eneste, der var på dagsordenen, var at vi skulle have en masse tanker. Jeg tænkte da også et par gange, at nu skal vi til at få konkretiseret noget og besluttet noget. Men det var utroligt befriende, at man lod det hænge.

Det var en givende måde at arbejde på, og kvinderne brugte deres netværk på en konstruktiv og åben måde. Det var især overraskende, hvor megen tid kvinderne brugte på idéfasen - bl.a. i kontrast til erfaringerne fra et rent mandeprojekt, hvor man havde været ekstremt hurtige til at beslutte sig for noget. Bagsiden af den medalje er, at idégrundlaget indsnævres og for meget på forhånd udelukkes.

En kvindelig ansat har en anden vinkel på temaet. Hun kommenterer, at det i nogle tilfælde kan være svært at håndtere det modsatte køns arbejdsform. Som kvinde skal man helst ikke være for dygtig og handle på en såkaldt 'maskulin' måde, det vil sige være kontant og effektiv. *"Man skal da helst være lidt sød også, ellers kan man nemt komme til blive opfattet som en strid tante"*.

Vi ser således, at de interviewede har forskellige og langt fra entydige opfattelser af, hvilken arbejdsform der er mest konstruktiv.

Amter - OPSUMMERING

- Ligestilling står ikke som en central problemstilling i hverdagen hos de amtslige ansatte.
- Når vi taler om ligestilling, er der tendens til, at kvinder har reflekteret mere over forholdet end mænd.
- Mange interviewpersoner understreger, at andre faktorer end køn har lige så stor betydning for både arbejdsdeling og de temaer, man interesserer sig for. Det gælder alder og livssituation, ligesom flere gentagne gange påpeger, at det er meget individuelt.
- Man fremhæver trods alt, at kønnenes arbejdsform er forskellig. Den 'maskuline' form betegnes som direkte og nogle gang hård, men også kontant i en positiv betydning; den 'feminine' arbejdsform som mere kommunikativ og kreativ, om end den til tider kan være for tidskrævende og rumme 'skjulte' budskaber.
- Der er flest kvinder ansat i amterne. Alligevel er det 2/3 mænd, der besætter stillingerne på det øverste beslutningsniveau.
- I Ringkjøbing Amt er der flest mænd, der arbejder med landdistriktsforhold, i Vejle Amt derimod flest kvinder.
- Landdistriktsafdelingerne betegnes som meget åbne og demokratiske af både mænd og kvinder. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at de er små og som sådan ikke særligt hierarkisk opbyggede.

6.3 Artikel 33 - projektgrupper

I forlængelse af de indledende teorier må det formodes, at relativt flere kvinder og 'kvindelige værdier' træder frem, når aktiviteterne foregår på det lokale niveau.

Her skal vi se nærmere på udvalgte projektaktiviteter. Det handler om fire projekter med støtte fra Artikel 33. Om dem har vi gennemført 13 personlige interviews, hvoraf et blev gennemført pr. telefon.

Projekterne er:

- "Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter"
- "Skarrild Kultur- og Idrætscenter"
- "Egns museet Randbøldal"
- "TUK-NET"

De to første er hjemmehørende i Ringkjøbing Amt og de to sidste i Vejle Amt.

Tre af de fire tilhører kulturelt orienterede projekter under Artikel 33 kategorien "Renovering og udvikling af landsbyer, beskyttelse af råvarer og bevarelse af landdistrikternes kulturværdier" (§13). Det fjerde handler om udvikling af lokal infrastruktur under kategorien "Basale servicefaciliteter for erhvervslivet og befolkningen i landdistrikterne" (§ 12). Fordelingen afspejler de i gangværende Artikel 33 projekter, der ofte er kulturelt prægede og kun sjældent direkte erhvervsrettede, jf. Midtvejsevalueringen af Landdistriktsprogrammet (Kvistgaard Consult 2003).

I interviewene får vi flere gange at vide, at kønsaspektet ikke er specielt relevant, og at aspekter som f.eks. folks alder, uddannelsesbaggrund, personlighed og om de er kommunalt ansatte eller frivillige osv. betyder mere.

F.eks. lyder det resolut og nærmest demonstrativt fra en frivillig, kvindelig hovedkraft bag Skarrild Kultur- og Idrætscenter på spørgsmålet, om hun i sådan en proces har tænkt over, hvad der er kvinders og mænds forcer: *"Nej, det har jeg ikke! Men én ting er i hvert fald hundrede procent sikkert: Hvis du ikke har opbakningen fra dit bagland, så kommer du ingen vegne!"*. Her tænker hun ikke blot på opbakning fra ægtefællen, men i særdeleshed fra *hele* lokalsamfundet uden skelen til køn. På lignende måde vurderer en kvindelig deltager i Thyholm Kultur-Fritids- og Familiecentret i Hvidbjerg, at den største forskel *"den er ikke mellem mændene og kvinderne"*.

Som det også vil fremgå af det følgende, er det imidlertid karakteristisk, at når folk først tænker over det, finder de som oftest emnet væsentligt og interessant.

Vi vil i det følgende kort præsentere de fire projekter.

Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter

Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter er blevet til på initiativ af Thyholm Kommune. Det er da også Thyholm Kommune, der står opført som officiel ansøger på listen over de 22 Artikel 33 projekter i Ringkjøbing Amt indenfor perioden 2001-2003. Rent økonomisk er projektet sammen med Skarrild Kultur- og Idrætscenter det største, med en medfinansiering fra Artikel 33 på 700.000 kr., bevilget i juli 2003. Pengene indgår i et samlet budget på 2,3 mio. kr. Udover de 700.000 kr. i påkrævet medfinansiering har kommunen selv bidraget med det resterende beløb.

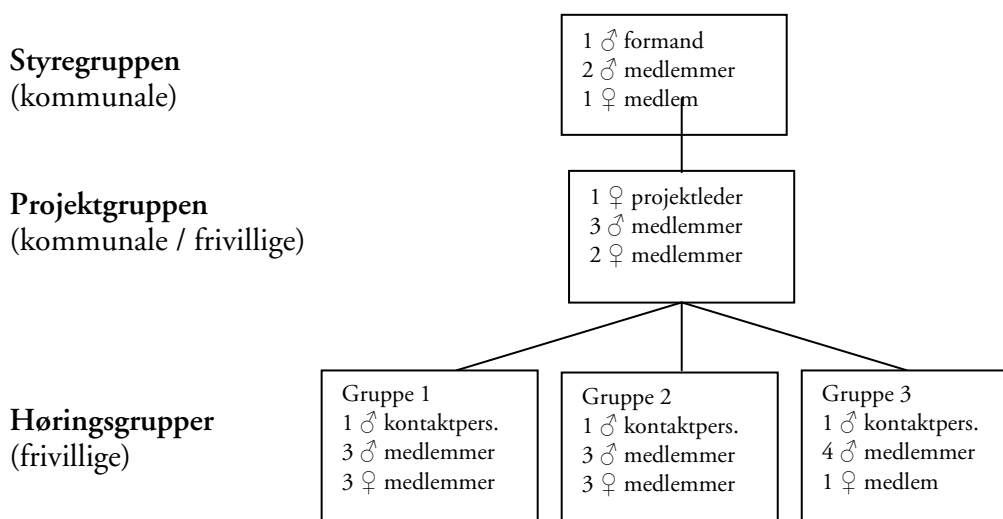
Idéen om et Kultur-, Fritids- og Familiecenter blev til, da Thyholm Kommune i 1994 skulle modernisere biblioteket i Hvidbjerg - et bibliotek, der er beliggende på Hvidbjerg Centralskole, og som også fungerer som skolebibliotek og undervisningslokale. Kommunalbestyrelsen besluttede i den forbindelse at lave en helhedsplan for skolen. En sådan plan rummede også faciliteter for byens foreningsliv. Følgelig fik man i 1995, med midler fra Landdistriktspuljen, iværksat en brugerundersøgelse blandt kommunens omkring 100 foreninger. Et repræsentantskab arbejdede videre med de ønsker til et kulturcenter, som foreningerne havde fremsat, men måtte "lægge sig selv i mølpose" i 1996. Ifølge kommunaldirektøren viste der sig dengang ikke tilstrækkelig folkelig opbakning.

Først i forbindelse med et borgermøde i februar 2003 kom man et afgørende skridt videre med visionen om et mødested, hvor alle "på kryds og tværs" kan mødes "uforpligtende" for at lære af hinanden og inspirere hinanden. Samme vision finder vi i øvrigt i de fleste andre multihusprojekter, der er blevet til siden begyndelsen af 1990'erne, bl.a. også i Skarrild.³⁵ Siden september 2003 har man i Hvidbjerg været i gang med opførelsen af bygningen, der forbinder skolen med en ny, multifunktionel hal.

Kultur-, Fritids- og Familiecentret er et projekt, hvor kommunens deltagelse er markant, om end med en betydelig deltagelse af frivillige de seneste halvandet år. Disse frivillige finder man i de tre høringsgrupper, der består af repræsentanter fra de involverede foreninger, dog dobbelt så mange mænd som kvinder. I de ledende styre- og projektgrupper er der tilsammen seks mænd og to kvinder (jf. figur 15).

³⁵ Se f.eks. Svendsen 2002. Dette ønske om et 'mødested for alle' var i øvrigt også fremherskende blandt de frivillige initiativtagere til 1960'ernes og 1970'ernes opførelser af idrætshaller og kulturcentre (Svendsen 2003, 2002a).

Figur 15. Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter, organisationsdiagram



Gruppe 1: Scene, Musik, Teater, Musikskole

Gruppe 2: Bibliotek, Turist, IKT, Egnshistorisk arkiv, Pædagogisk servicecenter, Professionelt mødelokale

Gruppe 3: Café, Køkken, Hyggekluge, Gymnastik, Hallen, Motionscenter, Skydeklub

Skarrild Kultur- og Idrætscenter

Motsat Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter er den selvejende institution Skarrild Kultur- og Idrætscenter et projekt, hvor kommunens folk ikke har deltaget aktivt. Skarrild ligger cirka 20 kilometer sydøst for Herning i Aaskov Kommune. Alle deltagere har således været lokale frivillige. På listen over amtets Artikel 33 projekter står den nuværende, mandlige formand for Repræsentantskabets bestyrelse opført som ansøgeren. Artikel 33 har i december 2002 givet 475.000 kr. til projektet og efterfølgende yderligere 225.000 kr. Derved bliver der tale om en bevilling på i alt 700.000 kr. Det samlede budget er på næsten 7,4 mio. kr., der inkluderer midler fra Lokale- og Anlægsfonden, Landdistriktpuljen og Udviklingspuljen samt omkring 2,5 mio. kr. indsamlet som frivillige bidrag.

Baggrunden for aktiviteten er, at man i Skarrild og omegn - delvist som erstatning for et gammelt, nedslidt forsamlingshus - savnede et "samlingshus", der kunne samle alle borgere. Visionen var således at etablere serviceydelser, der på den ene side kunne bidrage til "at bevare de ældre i området", på den anden side at gøre livet nemmere for børnefamilier, bl.a. med sikring af idræts- og kulturbegivenheder til fordel for børnene.

Projektet blev påbegyndt i 1997 på et borgermøde på Skarrild Skole, arrangeret af Skarrild Borgerforening. Her deltog en stor del af lokalbefolkningen, såvel mænd som kvinder. Folk blev delt op i en 7-8 temagrupper, der skulle komme med idéer

til, hvad man kunne bruge sådan et center til. Processen var meget kreativ, og der kom mange forslag lige fra tennisbaner, biograf og svømmehal til sansehaver og ridehal med springgrav. *"Ja, man kan ha bygget en hel by med idéer"*, som en frivillig udtrykker det. Efter en del tovtrækkeri med Aaskov Kommune startede man på realiseringsfasen i foråret 2002, og i januar 2004 er man så godt som færdig med alt udvendigt som indvendigt, takket være *"oceaner af frivillige arbejdstimer"*.

En liste over frivillige fra januar 2004 giver et fingerpeg om, at en stor kreds af både mænd og kvinder deltager, om end dobbelt så mange mænd som kvinder (jf. figur 16). Den generelt store opbakning fra lokalsamfundet og høje grad af selvorganisering afspejler sig også i det usædvanligt store beløb, der er indsamlet som frivillige bidrag (2,5 mio. kr.) samt via ansøgninger om midler fra andre støtteordninger (1,2 mio. kr.).

De største drivkræfter bag projektet har dog helt klart været de 10-12 mænd og den ene kvinde. De har deltaget i Borgerforeningens indledende arbejde, i den første arbejdsgruppe og/eller siden hen i Repræsentantskabets bestyrelse fra primo 2000 og frem til primo 2004.

Figur 16. Frivilligt arbejde, Skarrild Kultur- og Idrætscenter

Arbejdets art	Antal ♂	Antal ♀	Uoplyst	I alt
Frivilligt arbejde	46	18	2	66
Håndværksarbejde	12	5	0	17
Jord & beton / transport	5	0	1	6
Rengøring / Forplejning	1	4	0	5
Rådgivning / Regnskab	2	0	1	3
Samlet i alt	66	27	4	97

Pr. januar 2004, angivelse af arten af frivilligt arbejde samt kønsfordelingen.

Ranbøldal-Museet

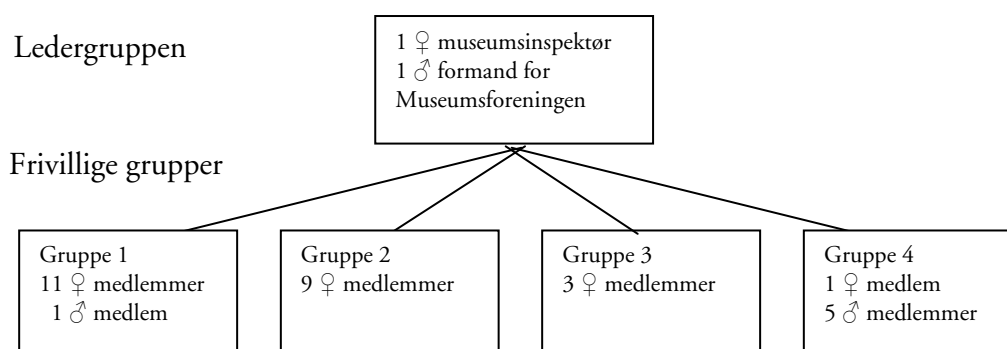
Ranbøldal-Museet ligger i landsbyen Ranbøldal mellem Billund og Vejle, Egtved Kommune. Det er blevet oprettet på initiativ af den kvindelige museumsinspektør for Egnsmuseum i Vandel, Egtved Kommune, der også står opført som officiel ansøger på listen over Artikel 33 projekter i Vejle Amt. Af de 30 projekter er Ranbøldal langt det største med en medfinansiering fra Artikel 33 på 1,85 mio. kr., bevilget august 2001, ud af et samlet budget på omkring 6 mio. kr. Udover Artikel 33 har projektet modtaget tilskud fra RealDanmark Fonden, Lokale- og Anlægsfonden samt diverse andre fonde.

Projektet består i en restaurering af Magasinhuset, opført 1918, på en grund ved Vejle Å, hvor der tidligere har ligget en gammel papir- og siden hen garn- og klædefabrik, opført 1732. I 1973 lukkede klædefabrikken i Magasinhuset. Herefter stod bygningen og forfaldt i næsten 30 år, indtil den initiativtagende kvinde og formanden for Museumsforeningen i Egtved Kommune i 1999 gik i gang med at realisere en gammel drøm om at restaurere bygningen og indrette den til museum. Ved ihærdigt arbejde lykkedes det de to at få lokal - og siden også kommunal opbakning til projektet.

Bygningen blev totalrenoveret i 2002, og i dag er museumsarbejdet præget af de mange frivilliges indsats, her ikke mindst kvinders. Selvstændige ansvarsområder er efterhånden blevet uddelegeret til fire, forskellige grupper bestående af frivillige, heriblandt to arbejdende værkstedsgrupper (se figur 17).

Frem til juni 2004 har man bestemt, at *"det skal køre på hundrede procent frivillige"*. Som sådan kan man sige, at projektet overvejende er blevet initieret af blot to personer (museumsinspektøren og formanden), mens det i dag i vid udstrækning også formes og styres fra neden, af de mange frivillige.

Figur 17. Randbøldal-Museet, organisationsdiagram



Gruppe 1: Papirværkstedet (arbejdende værkstedsgruppe)

Gruppe 2: Væveværkstedet (arbejdende værkstedsgruppe)

Gruppe 3: I Egtvedpigens fodspor

Gruppe 4: Petanque-gruppen ("Mændene")

TUK-NET

Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter, Skarrild Kultur- og Idrætscenter og Randbøldal-Museet kan på hver sin måde siges at være præget af kønsrollemønstre, hvor mændene overvejende tager sig af det praktisk-bygningstekniske, økonomiske og politiske, mens kvinderne overvejende kommer med gode idéer, sikrer dialog og enighed og opbygger netværk. På den måde ser vi i disse tre projekter et tæt samspil mellem det, interviewpersonerne ser som typisk kvindelige og mandlige værdier. I modsætning hertil er TUK-NET nok det tætteste, man kan komme på et rent mandeprojekt domineret af typisk mandlige værdier.

TUK-NET er en paraplyforening for de syv antenneforeninger i Tørring-Uldum Kommune nord for Vejle. Her har bestyrelsesmedlemmer fra de enkelte foreninger målrettet samarbejdet for at få etableret en fælles signalforsyning for TV, radio og internet. Forsyningen sker gennem en 29 km langt lyslederkabel, der er gravet ned mellem de syv antenneanlæg i kommunen. Projektet er kategoriseret som et § 12 projekt ("Basale servicefaciliteter for erhvervsliv og befolkning") og er foregået indenfor rammerne af "De digitale kommuner", som er et samarbejde mellem Tørring-Uldum, Hedensted og Juelsminde kommuner. Alle deltagere har været frivillige.³⁶

På listen over Artikel 33 projekter i Vejle Amt er TUK-NETs mandlige formand anført som ansøger. Ligeledes fremgår det, at man i oktober 2002 fik bevilget en medfinansiering på 300.000 kr. fra Artikel 33. Man har dog herfra senere fået bevilget yderligere 100.000 kr. Det samlede budget er på 4 mio. kr., og de sidste penge selvfinansieres gennem opkrævning af omkring 2.000 kr. pr. medlem i alle antenneforeninger, fordelt over en årrække.

Det var formanden, der fik idéen, inspireret af et lignende projekt i en nabokommune. Efter en række forudgående møder med deltagelse af repræsentanter fra alle syv antenneforeninger blev der i januar 2002 nedsat en arbejdsgruppe, som ikke mindst i efteråret 2002 arbejdede hårdt for at få lavet udbudsmateriale, budgetter osv. Herefter gik det hurtigt. Budgettet på maksimum 4 mio. kr. blev vedtaget på generalforsamlinger i alle syv antenneforeninger før den opsatte deadline 1. marts 2003. I maj samme år oprettede man TUK-NET. Det skete under stort tidspres, fortæller et medlem af arbejdsgruppen, nemlig lige før fristen udløb for underskrivelsen af et "kanontilbud" fra et entreprenørfirma. Det første spade-stik blev taget af borgmesteren i Tørring-Uldum Kommune d. 28. maj 2003.³⁷

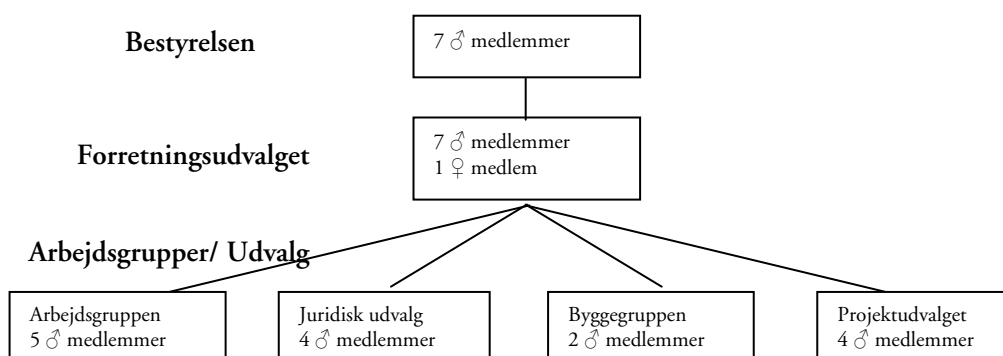
Visionen har hele tiden været at opnå stordriftsfordele gennem et ligeværdigt samarbejde mellem de syv foreninger. De menige medlemmer har ikke mindst været tiltrukket af idéen om et trådløst internet samt muligheden for flere kanaler. I den forholdsvis lille kreds af meget aktive bestyrelsesmedlemmer (21, hvis man ser bort fra gangangere i bestyrelser og udvalg) har der kun været en enkelt kvinde, der har siddet som revisor i TUK-NETs forretningsudvalg (se figur 18).

Dette vidner om, at det næsten udelukkende har været de teknisk interesserede mænd - de fleste med en håndværksmæssig baggrund - der har formet og løftet projektet. Projektet var så godt som fuldført ved interviewene i januar 2004.

³⁶ Ikke desto mindre har projektet i Midtvejsevalueringen af Landdistriktsprogrammet fået kritik for at være "et 'top-down' projekt uden lokalt ejerskab og med begrænset opbakning i kommunen" (Kvistgaard Consult 2003:33).

³⁷ Jf. pressemeddelelsen på TUK-NETs hjemmeside: www.tuknet.dk

Figur 18. TUK-NET, organisationsdiagram



NB.

Medlemmer i alle organer i alt: 30

Hvis gengangere ikke tælles med: 21

Arbejdsdeling

Til forskel fra situationen i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri og i de to amter spiller kønsspecifikke forhold en tydelig rolle for arbejdsdelingen i projekterne på lokalt niveau. Det giver mulighed for at se nærmere på *arbejdsdelingen* mellem kvinder og mænd i det følgende.

Der er som udgangspunkt forskel i repræsentationen. Generelt er det her interessant at se, hvorledes mænd og kvinder også supplerer hinanden. Eller rettere sagt: hvorledes det, interviewpersonerne opfatter som 'hårde', typisk mandlige og 'bløde', typisk kvindelige værdier spiller sammen. Undtagelsen er som nævnt TUK-NET, hvor der næsten ikke er kvindedeltagelse.

Som sagt er kvinderne bag Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter rent antalsmæssigt i undertal. Således er der en kvindedeltagelse på 25 % i Styregruppen, 40 % i Projektgruppen og 35 % i de tre (ikke-kommunale) høringsgrupper (jf. figur 15) Går vi imidlertid 'bag kulisserne', synes kvinderne alligevel at have sat deres præg på projektarbejdet. Især to kvinders indsats springer i øjnene, nemlig projektlederens, der også er den kommunale økonomichef, samt en skolelærer. Karakteristisk er, at de begge på hver deres måde har haft roller som formidlere og mæglere. Udtryk som at skulle "samle", "samle trådene" og skabe "dialog" samt "tillid" går her igen i interviewene i området.

Kvindernes indflydelse på projektet kan hænge sammen med arbejdsdelingen på rådhuset. Udsagn fra de to, kommunale interviewpersoner (den kvindelige økonomichef og den mandlige kommunaldirektør) vidner om, at man her er sig bevidst om betydningen af mandlige og kvindelige værdier. Det skal dog bemærkes, at begge interviewpersoner også tager forbehold, når de udtaler sig om

kønsforskelle på et mere generelt niveau: *"Altså, det er jo meget fordomme det her også"*.

Den mandlige interviewperson har især erfaring med, at kvinder *"er meget gode til at sikre en god stemning"* - simpelthen fordi, de er *"meget opmærksomme på det"*. Som kommunaldirektør udnytter han bevidst sådanne kvindelige kompetencer. Sådanne egenskaber anses samtidig for at kunne danne en slags modvægt til den *"usunde konkurrence"*, som en dominans af mænd kan afstedkomme. Omvendt mener han, at mænd generelt er bedst til at skære igennem *"blæver og bavl"*.

Den kvindelige projektleder har haft to hovedopgaver i en ganske svær balancegang mellem kommunalpolitikernes interesser og de frivillige foreningsfolks interesser: at medinddrage borgerne via en regelmæssig kontakt til de tre høringsgrupper og samtidigt at være bindeled mellem kommunalpolitikerne og de frivillige. Hun sammenfatter selv dette som at få folk til at snakke sammen og på den måde skabe tillid - eller *"dialog og tryghed og tiltro til hinanden"*, som hun betoner det.

Kontakten til de frivillige er som oftest gået gennem den kvindelige skolelærer, der også har haft den tætte kontakt til lærergruppen, bibliotekaren og de tre høringsgrupper. Hun har hele tiden forsøgt at samle, mægle og skabe enighed. På et kritisk tidspunkt har hun lavet et stort benarbejde med at få (ti) mænd til at deltage i en indsamlingsgruppe, mænd med *"pondus"* i lokalsamfundet og som sådan, efter udsagn, egnede til at profilere projektet udadtil. Skolelæreren, der er barnefødt på Thyholm kunne her drage fordel af sine mange kontakter i lokalsamfundet.

Mændene i projektet har generelt været mere kontante og til tider mindre tålmodige end kvinderne, hvilket både kommunaldirektøren og økonomichefen bemærker. Mændenes interesser og forcer ligger primært indenfor det teknisk-bygningmæssige, ligesom de som oftest præsenterer projekter udadtil, f.eks. ved offentlige møder og overfor pressen. Dette gælder ikke mindst i de to ledende grupper, hvor en (frivillig) bygningskonstruktør, kommunens tekniske chef og formanden for halbestyrelsen har lagt et stort arbejde i at være sparringspartnere for arkitekten. Ord som *"kontantviden"*, *"skære igennem"* og *"profilere"* går igen i interviews med de tre repræsentanter.

Den mandlige kommunaldirektør udtrykker således:

Hvis jeg sådan ser på projektet i dets vorden... lidt karikeret måske og lidt firkantet, så var mænd interesserede i at få mursten oven på hinanden og få nogle tegninger, tegninger... "Lad os få nogle tegninger at kigge på!" "Lad os se noget økonomi!"... "Lad os komme i gang!"

Dette kønsrollemønster - at mænd overvejende interesserer sig for 'mursten på mursten', tegninger og økonomi, mens kvinder i højere involverer sig i dialog og sociale netværk - genfinder vi også i Skarrild Kultur- og Idrætscenter, om end på en lidt anden måde.

Her er der også en skæv kønsfordeling, idet over dobbelt så mange mænd som kvinder deltager i frivilligt arbejde januar 2004 (se figur 16). Ligeledes har der i den første arbejdsgruppe og siden hen i Repræsentantskabet kun deltaget en enkelt kvinde. Derimod var der ifølge denne kvinde ligeså mange kvinder som mænd til stede ved det første borgermøde, hvor de grundlæggende idéer blev undfanget. I det hele taget fremgår det af de tre interviews (to kvinder og en mand), at *hele* lokalsamfundet - mænd såvel som kvinder - har bakket op om projektet.

På spørgsmålet om, hvorfor der ikke deltog andre kvinder i Repræsentantskabet, svarede kvinden, som vi her kan kalde for Birgitte, at de andre kvinder ikke turde. Hun vidste ikke hvorfor. Birgitte udtaler endvidere, at hendes rolle i Repræsentantskabet først og fremmest har været at sikre, at man bakkede op om hinanden og kunne arbejde sammen, dvs. at varetage en mæglerrolle. Herudover fortæller hun, at hun tænker meget i folks velvære, og det er hendes fortjeneste, at centret blev handicap- og ældrevenligt. Det er ikke noget, mændene umiddelbart tænker på.

Mændene har derimod mest brugt deres energi på at få økonomien til at hænge sammen samt udkæmpe hårde kampe med kommunen, bl.a. om tilladelse til at få overdraget byggegrunden. I den forbindelse har Birgitte også til tider fungeret som moralsk støtte for mændene, når de følte sig modløse på grund af de mange problemer med budgettet, manglende opbakning fra Aaskov Kommune, det store tidsforbrug og følgelig store, private omkostninger. Hun har med stor fantasi haft en evne til at finde andre, alternative veje, når mændene kun kunne se én - blokeret - vej mod målet:

Birgitte: Så kan vi da bare finde pengene et andet sted... Altså, hvis du ikke ka hoppe over åen, hvor den er bredest, så find dog et sted, hvor den er smallere!

Interviewer: Har de [mændene] svært ved at se det?

Birgitte: [pause] Jah.. Men jeg tror også, at mange gange så ser de trykket fra så mange sider af.

I øvrigt har Birgitte og den anden frivillige kvinde også et stort kontaktnet at trække på, ligesom deres mænd deltager aktivt. I det hele taget er helhedsindtrykket i Skarrild, at ægtefæller, og ofte også deres børn, har deltaget på lige fod: *"Det har været ligeberettigelse hele vejen igennem"*, som en af kvinderne udtrykte det.

Økonomien har dog været overladt til mændene. Ikke mindst i selve byggefasen har den lille kerne af teknisk-økonomisk interesserede mænd i Repræsentantskabet haft styringen. Betegnende trådte Birgitte ud af Repræsentantskabet på det tidspunkt: *"Nu skulle der til at arbejdes i kroner og ører og nogle ting, som jeg ik havde forstand på. Hvor jeg nok måtte stikke min livlige fantasi lidt ind, fordi nu havde jeg ligesom fået den indflydelse"*, fortæller hun. I stedet trådte hendes mand ind, *"for han er meget bedre til sådan noget"*.

I Randbøldal-Museet tager den kvindelige museumsinspektør sig af økonomien, men herudover genfinder vi atter mønstret: kvinderne er gode til idéudvikle og opdyrke netværk, mens mændene mest interesserer sig for 'ydre', praktisk-tekniske

og politiske områder. Kønsfordelingen er atypisk sammenlignet med det generelle billede. Der er nemlig en klar overvægt af kvinder: 50 % i ledergruppen og 80 % blandt de frivillige (jf. figur 17).

Ligesom i Skarrild synes kvinder og mænd samtidig at være gode til at supplere hinanden. Både mænd og kvinder deltager i en efter alt at dømme kreativ og kontinuerlig idéudvikling, der foregår som et ping-pong spil mellem deltagerne. Den frivillige leder af et af værkstederne - vi kalder hende Berit - fortæller herom:

Berit: Vi er gode til at sidde og snakke om det og få gode idéer... og planlægge og... komme med gode idéer...

Interviewer: Hvor kommer idéerne fra?

Berit: Det ved jeg ikke... Jeg synes, vi er gode til at mødes på midten og komme med nogle forslag. Noget bliver selvfølgelig forkastet, men alligevel så er det nævnt overfor andre, og så pludselig, så begynder det at koge inde i hovedet på en eller anden måske: Det er måske ikke så dumt endda det, der blev sagt der...

I det hele taget går ord som "gejst", "idéer" og "vort eget" igen.

Udover at arbejde i de levende værksteder er kvinderne generelt gode til at skaffe kontakter i lokalsamfundet. Det gælder i særdeleshed Berit, der ikke er ked af at ringe rundt til lokale folk. *"Hvis de siger nej, så prøver man bare nogle andre"*. Det kan være i forbindelse med udstillinger eller pengeindsamlinger. Det er kun kvinderne, der kan finde på at gøre sådan et stort stykke benarbejde, fortæller hun. Det er Berits erfaring, at mænd synes, det er ydmygende. En form for "tiggergang". Imidlertid er effekten som ringe i vandet, mener hun - *"vi ka jo bruge [kontakterne] igen og igen"*. Der bliver trukket flere og flere frivillige til, som oftest venner og bekendte.

Mændene er derimod *"bedst til, når der skal løftes"*, ikke mindst i forbindelse med udstillinger, som det blev udtalt. Særligt kredsene af pensionerede mænd ('Petanque-klubben') findes uundværlig her. Det er i øvrigt teknisk interesserede mænd, der også kan udføre små reparationer m.v. Samtalerne med den mandlige formand for Museumsforeningen og museumsinspektøren afslørede endvidere, at han i sin rolle som formand har profileret museet og varetager dets interesser udadtil, her ikke mindst overfor de kommunale politikere. I den forbindelse udtalte den frivillige værkstedsleder Berit, at mændene - og her tænkte hun ikke mindst på formanden - er gode til at få *"kørt noget igennem"*.

Det samme kan siges om mændene bag TUK-NET. Således er nogleord i interviewene med to af de vigtigste mandlige drivkræfter "tidsplaner", "stordriftsfordele", "flow i arbejdet", "målsætninger", "økonomi", "teknik". Under et interview fremviser og forklarer den ene - som har været mest aktiv i byggefasen - en stor og yderst detaljeret tidsplan med liggende, farvelagte søjler, der kortlægger projektets forskellige faser. På interviewerens spontane *"Det lyder til, at det har været meget effektivt det hele"*, svarer manden, som vi her kalder Jan:

Jan: Det må jeg sige. Det har været utroligt effektivt! Utroligt effektivt!

Interviewer: Var det noget, I havde været enige om, bevidste om?

Jan: Næh, det havde vi slet ikke aftalt. Formanden [for TUK-NET] havde jo fortalt, at vi er sgu færdige til 1. januar 2004. Det tvivlede jeg på. Men det må jeg give manden ret i. I grove træk kom tidsplanen til at holde. Så man må sige, det har været utroligt effektivt.

Som tidligere nævnt har der ikke været mange deltagere. Tilmed har der i løbet af de ni måneder, projektet blev realiseret (1. juni 2003 til 1. februar 2004) været en tendens til at koncentrere indsatsen på færre personer. *"Vi er i hvert fald nogle stykker, der har brugt rigtig rigtig meget tid på det!"*. Venner og bekendte er ikke blevet inddraget i arbejdet - *"Det er primært de mennesker, der har siddet i [antenneforenings-] bestyrelserne rundt om i kommunen"*.

Det blev set som en stor fordel, at kredsen er "vidtfavnende", hvad angår håndværksmæssige færdigheder. Således har der været deltagelse af en elektriker, der til dagligt er projektleder i Siemens, en landmåler, flere radioteknikere osv. F.eks. nævner den førnævnte Jan, at der på en måde ikke har været tale om frivilligt arbejde i traditionel forstand, og at inderkredsen simpelthen direkte har 'overført' deres daglige kompetencer og funktioner til TUK-NET. Det har altså været et projekt, der bygger på fagligt professionelle færdigheder.

I det hele taget fremtræder TUK-NET som det klart mest professionaliserede projekt, også sammenlignet med de to projekter, der formelt har professionel deltagelse (Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter og Randbøldal-Museet).

Kun to kvinder har haft en vis tilknytning til projektet - eller i det hele taget været involveret i foreningsarbejde - i de syv relevante antenneforeninger. Den ene er kasserer i Forretningsudvalget, den anden kasserer i Tørring Kabelnet (og som sådan kun indirekte involveret i TUK-NET). At der er så få aktive kvinder, bliver anset for at hænge sammen med emnet - kabelnet og radioteknik - der ikke interesserer kvinderne synderligt. Karakteristisk for begge kvinder er således, at de efter eget udsagn *"ikke går så meget op i teknikken"*.

Når talen falder på kønsfordelingen, giver også de to mænd flere gange udtryk for, at det *"jo nok [er] en interesse for mænd"*. Som sådan er det helt klart TV-kanalerne frem for infrastrukturen (kabelnettet), der har interesseret kvinderne: *"Vi [kvinderne] går mere op i kanaler, det snakker vi mest om. Også med vores børn"*.

Herudover bidrager kvinderne mest med at bage kager til møder og generalforsamlinger samt "lidt benarbejde", f.eks. ved at omdele informationer til medlemmerne. Den ene af kvinderne får i øvrigt en del forespørgsler og kommentarer fra venner og bekendte om udbudet af kanaler o.l. og fungerer som sådan som en slags kontaktperson for bestyrelsen. Karakteristisk er også, at kvinderne nærer beundring for mændenes "imponerende effektivitet", om end kassereren for TUK-NET mener, møderne i TUK-NET har været "lidt mindre sociale" end i den lokale antenneforening.

I det hele taget anses det sociale samvær for at være lidt forsømt i TUK-NET. *"Vi har ikke været gode nok socialt",* udtaler en af mændene, *"overhovedet ikke. Det har vi ik haft tid til. Kort og godt"*. Som sådan har effektivitet, målrettethed og skarpt overholdte deadlines haft en social omkostning. Julefrokosten nåede man ikke at få arrangeret. Og man regner ikke med at mødes så meget efter, at projektet er helt afsluttet, til trods for at man har haft et tæt og godt samarbejde. Ligeledes taler de to mænd om *"udbrændthed"*. Man bør dog her bemærke sig, at disse to mænd i meget høj grad har betragtet TUK-NET som et stykke professionelt arbejde, der ligger i naturlig forlængelse af deres dagligdags jobfunktioner. På den måde har de i denne periode reelt haft to jobs. Ordet *"ansvar"* går igen i den forbindelse.

Temaer

Spørgsmålet om forskellige mande- og kvindetemaer må naturligt knytte sig tæt til det foregående afsnit om arbejdsdeling. Eftersom deltagerne på lokalt niveau leverer en frivillig indsats, må man formode, at de vælger at bidrage indenfor de områder, de *særligt* interesserer sig for. Det behøver ikke fuldstændig at være tilfældet blandt (de professionelle) medarbejdere i ministerier og amter, hvor fordelingen af kvinders og mænds arbejdsopgaver indenfor forskellige temaområder tilsyneladende ikke umiddelbart følger kønsspecifikke mønstre (jf. afsnit 6.3.1 og 6.3.2).

Overordnet finder vi i alle fire lokale projekter den 'klassiske' forskel, kvinder interesserer sig mest for det nære og sociale indenfor en omsorgssfære, mens mændene mest interesserer sig for den økonomiske og magtpolitiske sfære.

Imidlertid bliver denne skarpe opdeling mellem 'ydre' mande- og 'indre' kvindetemaer (og arbejdsområder) mere nuanceret, når vi dykker ned i de enkelte projekter. Vi bliver her bestyrket i, at *samspeilet mellem de 'hårde', maskuline og 'bløde', feminine værdier* har stor betydning.

I et enkelt projekt, nemlig TUK-NET, er typisk kvindelige, 'bløde' værdier nærmest fraværende. Som nævnt synes hovedtemaet (teknikken og arbejdsproceduren i forbindelse med nedlægning af et kabelnet) kun at have tiltrukket mænd. De få kvindelige deltagere har mest siddet og lyttet. En kvinde betoner, at det er hyggeligt at deltage i møderne i den lokale antenneforening, fordi *"alle kender alle"* her, og man kan snakke om venner og bekendte. *"Men"*, tilføjer hun, *"det er mest antennesnak. Det er mest mandsdomineret"*. Fællesskabet mellem de syv antenneforeninger fremhæves også.

De temaer, de to kvindelige interviewpersoner kredser om, er da også snarere udbudet af TV-kanaler end teknikken bag.

Går vi til Randbøldal med de mange kvindelige deltagere, ser vi samme konturer af et mønster. Arbejdsdelingen her er også at de teknisk interesserede mænd fungerer som praktiske grise og formanden som en frontfigur, mens kvinderne interesserer sig for nære 'kvindesysler' (papirfremstilling og vævning), laver organisatorisk benarbejde, opbygger netværk på tværs og er mere diskrete og usynlige.

Mønsteret her brydes dog også, idet der på Randbøldal-Museet ikke i alle sammenhænge findes vandtætte skodder mellem kvinde- og mandedomæner. F.eks. findes eksempler på, at kønsforskellen bruges aktivt til sparring. Det finder typisk sted i idéudviklingsfasen, hvor det viser sig, at både mænd og kvinder deltager. Det er heller ikke altid, den kvindelige museumsinspektør går 'stille med dørene'. Som leder er det også hende, der står for økonomien.

I Skarrild og på Thyholm er grænserne endnu mere flydende. I Skarrild er hele lokalbefolkningen involveret. Selvom mændene har profileret det både økonomisk og tegnet det i forhold til kommunen samt deltaget mest i det frivillige bygningsarbejde, har kvindernes indsats også været stor. Den har dog heller ikke her været så synlig som mændenes, idet kvinderne især har virket på projektets indre linjer i forhold til lokalsamfundet. Kvinderne har været aktive og idérige, f.eks. hvad angår indsamling af frivillige bidrag, herunder arrangering af de populære 'hattefester', og som sådan i høj grad medvirket på de ellers typisk mandedomæner, nemlig de økonomiske gøremål. Ligeledes har flere kvinder haft håndværksmæssige opgaver i opførelsen af Kultur- og Idrætscentret, ligesom flere mænd har lavet traditionelt 'kvindearbejde', f.eks. i form af rengøring.

Forskelle på typiske mande- og kvindetemaer udnyttes bevidst og strategisk i det fjerde og sidste projekt, Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecentret i Hvidbjerg. Dykker vi imidlertid længere ned, bliver billedet også her mere diffust, akkurat som i tilfældet med Skarrild. Det rent teknisk-bygningsmæssige er ganske vist overladt til mændene, men igen ser vi, at kvinder er aktive og idérige, hvad angår den frivillige indsamling. Ligesom det er den kvindelige projektleder, der står for den overordnede økonomiske styring, svarende til situationen i Randbøldal. Hvad angår de frivilliges bidrag i høringsgrupperne, beskæftiger mændene sig her på lige fod med kvinderne med temaer indenfor kulturelle, 'bløde' områder (jf. figur 15).

Arbejdsform

Overordnet finder vi en uformel arbejdsform i Randbøldal og Skarrild, mens arbejdsformen forekommer mere stramt struktureret på Thyholm og i TUK-NET. Vi kan dog ikke udlede heraf, at det har direkte med kønsrelaterede forhold at gøre.

Vi kan dog konstatere, at alle tre interviews i Randbøldal vidner om megen uddelegering af ansvar til frivillige grupper som en bevidst strategi. Fordelen anføres som, at mange frivillige derved føler ejerskab til deres særlige arbejdsområder, hvilket motiverer dem til at engagere yderligere frivillige i arbejdet. Der er efter alt at dømme tale om en dynamisk, kreativ og til tider hektisk proces præget af det, man kan kalde en slags 'knopskydningsledelse' baseret på frivillig arbejdskraft.

Ifølge inspektøren kan dette give den ulempe, at man bliver nødt til at *"leve med en smule kaos"* og *"mindre kontrol"*, som hun udtrykker det. I øvrigt fortæller hun i den forbindelse, at hun ikke kender nogen mandlige museumsinspektører, som

kan leve med det. Men dermed behøver ledelsesformen ikke nødvendigvis alene at hænge sammen med, at lederen er kvinde.

Den regelmæssige, personlige kontakt mellem borgerne i Skarrild gør, at meget diskuteres og planlægges i uformelle fora - på lærerværelset, til sportsarrangementer, amatørteaterforestillinger, ved købmanden, osv. Karakteristisk startede projektet med et uformelt anlagt borgermøde, hvor man arbejdede i workshops. Den overordnede ledelse gennemføres af Repræsentantskabet, som repræsenterer hele det lokale foreningsliv. Det betyder, at der er tætte forbindelser til de enkelte, menige borgere.

Arbejdsformen på Thyholm har været præget af, at kommunen har ført an. Det afspejler sig i mange, veltilrettelagte og relativt stramt strukturerede møder i Styregruppen og Projektgruppen. Herudover har der dog også været de lidt mere uformelle møder i de tre høringsgrupper samt en del uformel kommunikation blandt borgerne.

I et yderst professionelt drevet TUK-NET har man holdt de meget effektive møder - i perioder en gang om ugen. Efter alt at dømme har den stramme struktur muliggjort, at man har været i stand til at *"få det her banket igennem på den her korte tid frivilligt"*. Men altså en form som især har været stimuleret af mændenes interesser og opgavens art.

Artikel 33 projekter - OPSUMMERING

- Køn og forskel på feminine og maskuline træder tydeligt frem i det lokale projektarbejde.
- Imidlertid betoner flere interviewpersoner, at det ikke alene er kønsbetingede relationer, der gør en forskel. Også andre faktorer som lokalt sammenhold, engagement og forskellen mellem kommunalt ansatte og frivillige har stor betydning for aktiviteten.
- Der er flest mandlige deltagere, ligesom de også er mest synlige, bl.a. ved at sidde i de ledende organer. Men ved nærmere undersøgelse viser det sig, at også kvinderne spiller betydelige roller.
- I tre af fire projekter fremgår det klart, at typisk kvindelige, bløde og typisk mandlige, hårde værdier supplerer hinanden på en frugtbar måde. I det fjerde har vi at gøre med et meget mandsdomineret projekt.
- Hvad angår arbejdsdeling, er det generelt kvindernes rolle at idéudvikle samt opbygge netværk gennem mægling, formidling og dialog og som sådan fundere projektet indadtil, mens mændenes rolle fortrinsvis er at stå for de teknisk-bygningsmæssige, politiske og økonomiske områder samt, i tilknytning hertil, profilere projektet udadtil.
- Som sådan synes kvinderne mest at interessere sig for det sociale indhold, bl.a. som en fast bestanddel i idéudvikling og pengeindsamling, mens mændene mest interesserer sig for redskaberne til at fuldføre projektet i form af tegninger, tidsskemaer og 'mursten på mursten'.
- Hvad angår arbejdsform, er der ingen klare tendenser bortset fra det ene (kvindedominerede) projekt, hvor en decentral, 'knopskydningsagtig' organisering flourer, hvilket *kan* hænge sammen med en kvindeligt domineret ledelse.
- Der er endelig også flere eksempler på personer, der i de konkrete projekter konstruktivt bruger både deres mandlige og kvindelige sider.

7. Organisationsformer og køn - en analyse

Vi har i de tre foregående kapitler beskrevet kønsfordeling, arbejdsdeling, temaer og arbejdsformer indenfor de tre niveauer - ministerier, amter og lokale projekter. I afsnit 7.1 vil vi først sammenligne, analysere og diskutere de fundne forskelle samt de umiddelbart synlige konsekvenser af forskellene. Dette fører i afsnit 7.2 frem til en nærmere analyse af baggrunden for de iagttagede forskelle, hvor vi ser en sammenhæng til forskellige organisationskulturer på forskellige niveauer.

7.1 Forskellene

Overordnet viser kortlægningen og case studierne, at der rent faktisk *er* forskelle mellem fordelingen på de to køn, både hvad angår omfang, arbejdsdeling, temaer og arbejdsformer. Disse forskelle strider med de mere officielle og ideale ligestillingspolitikker på alle niveauer, jf. kapitel 4.

Forskellene viser sig ikke mindst, når man ser på de *faktuelle forhold* som i kapitel 5. Påfaldende er her ikke mindst den tydelige forskel indenfor ministerierne med særligt mange mænd i ledende positioner og særligt mange kvinder i underordnede roller. Denne klare opdeling mellem mandlige top- og mellemledere og kvindelige fuldmægtige og sekretærer er særligt udtalt indenfor Direktoratet for FødevareErhverv (DFFE).

Herudover ser vi en klar overvægt af mandlige kontaktpersoner, der har modtaget støttemidler fra Artikel 33, LEADER+ og Landdistriktspuljen. Samme dominans af mænd på rundt regnet 70 % finder vi i fordelingen af antallet af projekter med henholdsvis mandlige og kvindelige kontaktpersoner indenfor Artikel 33 og Landdistriktspuljen. Omvendt er der dog en mere lige fordeling indenfor LEADER+. Endelig finder vi en klar overvægt af mænd blandt oplægsholdere og paneldeltagere ved store, relevante konferencer, samt i tre ud af fire lokale, Artikel 33 projekter. I Artikel 33 projekterne ses det ikke mindst i styregrupperne.

'Yin Yang' forestillingen

Så godt som alle interviewpersoner på alle niveauer giver udtryk for, at det generelt er en fordel, at både mænd og kvinder deltager. Det fremstår dog ikke klart, hvad det skyldes - om det f.eks. er en form for politisk korrekthed, eller om det er bestemte, indgroede kvinde-mand stereotyper, der spiller ind ("kvinder er mere kreative", "mænd er mere kontante", osv.). Mest sporer vi en, om end noget diffus, form for 'Yin Yang' forestilling blandt såvel mænd og kvinder.

Udover den påviseligt skæve kønsfordeling rent positions-/magtmæssigt har man generelt svært ved at sætte fingeren på *årsagerne* til disse forskelle i positioner, om de skyldes forskelle i uddannelsesbaggrunde, unikke personligheder, eller om de kan tilskrives kønsbetingede forskelle. Det passer måske godt til ministeriets politiske mål på ligestillingsområdet. Her taler man om kønsneutralitet, og lighed

mellem kønnene behandles sammen med en mængde andre emner som lighed for handicappede, etniske grupper mv.

I afsnit 6.2 fremgår det, at også amternes ligestillingspolitik hviler på generelle principper og indgår som en integreret del af de overordnede personalepolitikker. Her er der, i de undersøgte afdelinger, ikke de helt store forskelle på kønsfordelingen. Det anføres herfra, at det i højere grad er individuelle og ikke-kønsrelaterede forskelle, som betyder noget for det daglige arbejde. Som i ministerierne lægges der snarere vægt på enkeltindividernes særlige kompetencer, om end der på både ministerie- og amtsniveau bliver talt i generelle vendinger om forskellen mellem 'feminine' og 'maskuline' arbejdsformer.

Samspillet mellem bløde og hårde værdier

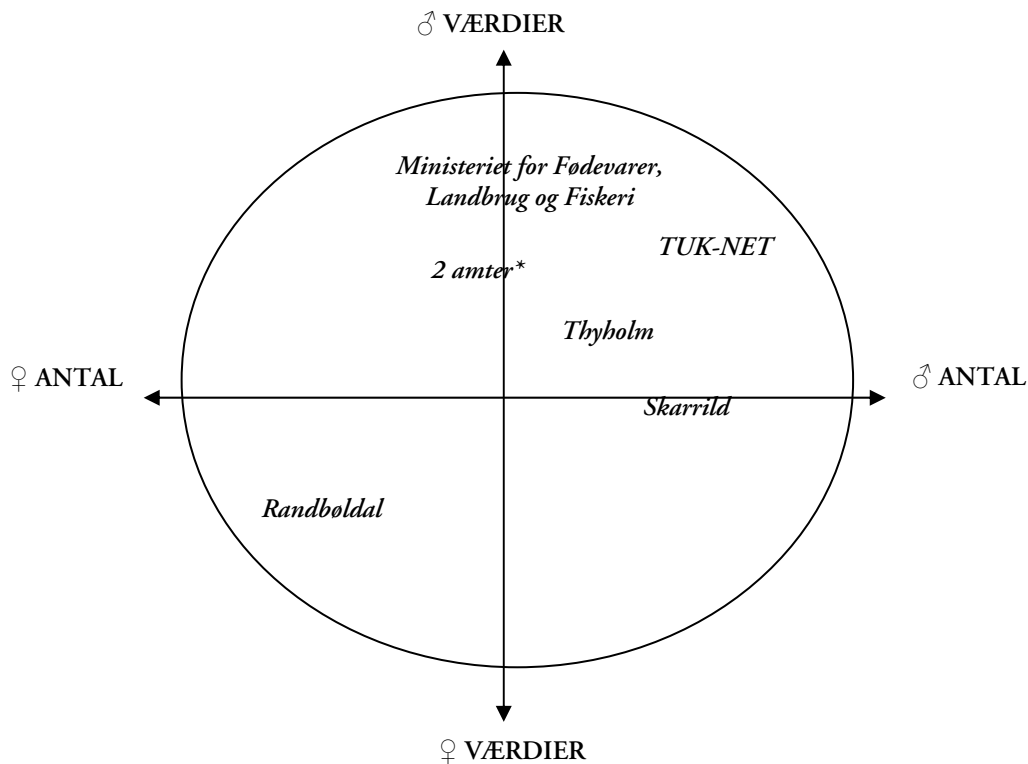
I de foregående kapitler har vi set klare forskelle på, hvad mænd og kvinder beskæftiger sig med, og på hvilken måde. Ligeledes har vi set eksempler på, hvordan typisk bløde/feminine og hårde/maskuline værdier i større eller mindre grad supplerer hinanden.

Det er dog især på lokalt niveau, vi kan registrere et konstruktivt samspil mellem kønnene. Som beskrevet i afsnit 6.3 er et eksempel herpå Kultur-, Fritids- og Familiecentret i Thyholm Kommune. Lignende mønstre finder vi i Skarrild og Randbøldal, om end nuancerigheden er stor, og maskuline og feminine værdier og praksisser aldrig optræder i 'rene' former. En undtagelse er i så fald TUK-NET eksemplet, der meget godt illustrerer maskulin, 'lineær' målrettethed og effektivitet.

På amtsniveau registrerer vi, at til trods for at man ikke eksplicit tillægger kønsforskelle nogen betydning i arbejdet for f.eks. arbejdsdeling og valg af temaer, så *har* køn rent faktisk betydning for arbejdsmiljøet. Når man endelig som i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri stræber efter såkaldt kønsneutralitet, er der mulighed for at overse, at der faktisk er forskel på kønnenes arbejdsformer. Og at *hvis* disse forskelle får lov til at komme til udfoldelse, at de måske kan bruges positivt og aktivt.

Vi har i figur 19 forsøgt at indplacere case studierne i forhold til såvel kønsfordeling som dominansen eller vægtningen af typisk maskuline og feminine værdier.

Figur 19. Placering af Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, to amter og fire art. 33 projektgrupper i forhold til hårde / bløde værdier og antal mænd og kvinder i projektet



X-akse (Antal) = skønsmæssig angivelse af kønsfordelingen (antallet af ansatte / deltagende kvinder og mænd)

Y-akse (Værdier) = skønsmæssig angivelse af dominansen af 'hårde', typisk maskuline og 'bløde', typisk feminine værdier indenfor de enkelte organisationer / projektgrupper

*I Ringkjøbing og Vejle Amts tilfælde, skal det bemærkes, at antal involverede i landdistrikts-udvikling omfatter flere mænd i Ringkjøbing Amt og flere kvinder i Vejle Amt. Dog har amterne som helhed en lille overvægt i antallet af kvindelige ansatte. Derfor ses samme placering som Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri i figuren.

Figuren illustrerer, at Artikel 33 projektet i Randbøldal er det eneste eksempel på et projekt, hvor vi både finder en overrepræsentation af kvinder og det største præg af 'bløde', feminine værdier såsom bred idéudviklingsfase, ihærdig netværks-opbygning og uddelegering af ansvarsområder. Vi finder også en tendens til lidt 'kaotisk' eller spontan planlægning. Både Thyholm og Skarrild har flest mandlige deltagere, men vi finder samtidig en tendens til en nogenlunde lige repræsentation af feminine og maskuline værdier. Som nævnt flere gange er TUK-NET både antals- og værdimæssigt præget af mænd, sandsynligvis pga. selve emneområdet.

Beskæftigelsen i Ringkjøbing og Vejle amter under ét er nogenlunde ligeligt fordelt mellem kønnene, men mænds og kvinders positioner i hierarkiet indikerer, at der på nogle områder er tale om en overvejende 'maskulint' præget

organisations-kultur. Når det handler om arbejdsformen peger interviewene med de ansatte i amterne på kønsrelaterede værdier. Den 'maskuline' form bliver her betegnet som direkte mens den 'kvindelige' anses for lidt mere vag og baseret på megen kommunikation. Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at den ene type foretrækkes frem for den anden.

Her er det bemærkelsesværdigt, at udmøntningen af landdistriktspolitikken i Ringkjøbing Amt mest inddrager mandlig arbejdskraft, hvor det i Vejle Amt mest er kvinder, som er beskæftiget med det. Udover tendenserne til forskellige arbejdsformer er det dog ikke muligt, på det foreliggende grundlag, at konkludere om den forskellige fordeling giver sig udtryk i forskellig udmøntning af landdistriktspolitikken i de to amter.

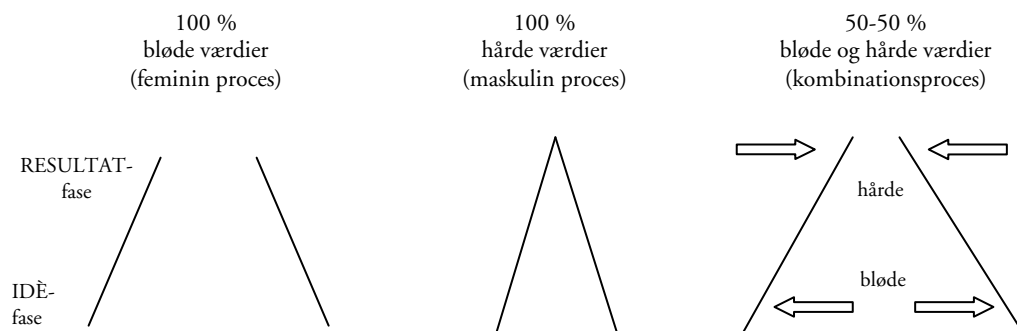
Endelig har vi skønsmæssigt placeret Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri øverst på Y-aksen, dvs. ligesom TUK-NET overvejende præget af et typisk maskulint værdisæt. Det på trods af, at vi her finder lidt flere kvindelige ansatte end mænd.

'Feminine' og 'maskuline' beslutningsprocesser

Figur 20 er en idealmode, som i forsimplet form opsummerer de resultater, vi når frem til indenfor de tre emneområder (M/K arbejdsdeling, temaer og arbejdsform).

Modellen illustrerer en beslutningsproces præget af et markant overtal af kvinder (figuren t.v.) og feminine værdier; dernæst en proces ensidigt præget af mænd og typisk maskuline værdier (figuren midt); og endelig en proces, hvor der er en samtidig repræsentation af begge køn og værdisæt (figuren t.h.).

Figur 20. Betydningen af både bløde og hårde værdier som redskab til kvalitetssikring af beslutningsprocesser (idealmodeller)



Til venstre i figuren vises styrkesider og svagheder ved en kvindedomineret beslutningsproces - nemlig en langvarig og bred idéfase men samtidig risikoen for ikke at få 'snævret ind' og komme frem til nogle klare resultater.

Omvendt viser *figuren i midten* en mandsdominerede beslutningsproces karakteriseret ved en (for) nedprioriteret idéfase men til gengæld klare resultater i løbet af kort tid.

Til højre illustreres et ideelt kompromis i form af en blanding af de to værdisæt. Som pilene illustrerer, bliver det på den måde muligt at få udvidet idéfasen samt at få indsnævret resultatfasen

'Resultatorienteret'

Det er interessant at se nærmere på begrebet *resultatorienteret*. Det nævnes af flere af de interviewede, især på lokalt og amtsniveau, og som oftest anvendt og forstået som en typisk mandlig værdi.

Når vi imidlertid studerer kildematerialet nærmere, bliver det tydeligt, at dette højst tvetydige begreb anvendes unuanceret. Det viser sig nemlig, at de involverede kvinder som oftest *ikke er mindre 'resultatorienterede' end mændene*.

Forskellen er bare, at hvor kvinderne generelt har en tendens til at "gå omveje" og "æde et par knaster" for at nå deres mål (som i Skarrild og på Thyholm), dvs. *cirkulerende*, har mændene en tendens til at gå direkte mod målet, dvs. *lineært*. Sagt på en anden måde har de mere tålmodige kvinder en tendens til at lægge 'mangesporede', langsigtede strategier (der medfører forskellige, alternative omveje som for eksempel fantasifulde pengeindsamlinger og netværksopbygning), mens mændenes strategier ofte er mere ensporede ("Lad os få nogle tegninger på bordet", "Lad os få mursten ovenpå hinanden", "Lad os se noget økonomi", "Lad os komme i gang!").

I disse forskelle er ikke udtrykt, at den ene løsning er bedre end den anden. Derimod er *komplementariteten* tydeligvis en styrke.

7.2 Organisationskulturens betydning

Vi har i det foregående diskuteret, hvordan feminine og maskuline træk kan supplere hinanden. Ved at være mere opmærksom på forskellene og benytte deres potentiale må det anses for muligt at skabe en betydelig synergi. Det må være relevant på alle niveauer, men vi ser det mest udfoldet på lokalt niveau. På baggrund af arbejdet med case studierne vil vi i det følgende komme ind på tre vigtige aspekter vedrørende organisationsformer og køn i dansk landdistrikts-politik.

Et arbejde eller en hjertesag

Grundlæggende er der stor forskel på at indgå i en given arbejdssammenhæng (ministerium eller amt) eller at beskæftige sig med noget i sin fritid, man selv har valgt og/eller taget initiativ til. Det sidste er mere typisk i et lokalt projekt. I arbejdslivet handler det om at udføre et stykke arbejde, og man må ofte interessere sig for de arbejdsopgaver, der aktuelt er på tapetet - uanset ens private interesser og præferencer. Dette begrænser den frihed, man har til at vælge eksempelvis hvilke temaer, man ønsker at beskæftige sig med, samt hvilket personligt præg man ønsker at sætte på dem.

Samtidigt er der blandt de ansatte i f.eks. Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri mange generalister. Man flytter fra emneområde til emneområde, hvor man forventes ikke at være personligt engageret i et specifikt projekt eller et bestemt emneområde. Det kan vi også finde eksempler på i Indenrigs- og Sundhedsministeriet, i de to amter samt i landdistriktsrelevante organisationer.

Situationen er anderledes på projektniveau, hvor personerne frivilligt involverer sig i projektet, fordi de brænder for sagen. Eller som den frivilligt engagerede kvinde fra Thyholm udtrykker det: *"Jeg tror, forskellen er på engagement. Altså, hvis man er engageret, så vil man også, så giver man også, så arbejder man med det. Og det er jo lige meget, om man er mand eller kvinde"*.

Overordnet viser interviewene, at *netop* det frivillige engagement åbner muligheder for, at en gruppe menneskers unikke kvaliteter som forskellige uddannelsesbaggrunde, viden, kompetencer, positioner, alder og bestemt også kønsforskelle bruges. I øvrigt afslører vore telefoninterviews med personer i græsroddernes interesseorganisationer som Landsforeningen af Landsbysamfund og Landdistrikternes Fællesråd, at det her også tydeligvis er et personligt engagement, der driver værket. Samme udtalelse har vi fra en interviewperson fra Dansk Landbrug, hvor det skal bemærkes, at arbejdet med landdistriktspolitik her er et pioner-område.

Positioner og normer

I ministerierne er personens placering i hierarkiet afgørende for, hvilke emner man beskæftiger sig med, samt hvordan.

Eksempelvis har chefer til opgave at arbejde med de store linjer, mens de fuldmægtige og sekretærerne som oftest skal sørge for, at detaljerne er i orden. Chefen er ansigtet udadtil og den, der sætter dagsordenen og forhandler, mens de fuldmægtige og sekretærerne står for at klæde cheferne på, og følge op, i det daglige arbejde. Til forskel fra i de lokale projekter kan vi ikke her umiddelbart finde en fordeling af roller og arbejdsopgaver baseret på kønsforskelle. En kvindelig og en mandlig chef har således umiddelbart de samme opgaver og kompetencer.

Det samme kan vi finde i amterne, men her er der dog færre at fordele opgaverne på, og man sidder ofte som få personer med ansvar for 'hele' landdistriktsområdet. På samme måde er det de få involverede her, som også er ansigtet udadtil. Måske af den grund fremstår de undersøgte, amtslige afdelinger som helhed mindre hierarkiske end enhederne på ministerieniveau.

Tallene viser, at der er stor overvægt af mandlige chefer og kvindelige underordnede i Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, hvilket svarer til fordelingen mange andre steder. Mange har en forestilling om, at kvinderne fravælger ledelsesposter af personlige eller private årsager. I interviewene fremgår det imidlertid, at kvinderne gerne vil have andre roller, men at de generelt finder det svært at avancere og i det hele taget at få indflydelse på vigtige beslutningsprocesser. Også i amterne bestrides de øverste chefter af mænd.

De lokale projekter er ikke præget af hierarki og positioner med dertilhørende, klart definerede roller. Ingen blandt de interviewede ytrer sig om kønsrelaterede problemer i arbejdsdelingen. Arbejdsdelingen er heller ikke udtryk for bevidste beslutninger om samme, snarere en selvvalgt rollefordeling. Vi ser på den måde en klar tendens til, at når der ikke på forhånd er givne funktionsbeskrivelser og rollefordeling, har kønnene det med at præge deres virke forskelligt.

Institutionelle barrierer

Nøglen til forskellene på de lokale og centrale niveauer synes altså at være organisationernes struktur og kultur. I et traditionelt mandsdomineret ministerium som Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri synes netop organisationsformen og -kulturen at spille en særlig vigtig rolle, i dette tilfælde overvejende som en barriere for udnyttelse af begge værdisæt på alle niveauer. Det kræver her ekstra mod hos kvinden at søge en lederpost – i et risikabelt forsøg på at overskride maskulint prægede, institutionelle barrierer. Således pointerer en af de interviewede, at kvinder sjældnere søger lederstillinger, og at de i givet fald har mere brug for at blive opfordret til det end mænd.

Når organisationskulturen sætter tydelige grænser for at sætte personlige præg på arbejdet, finder vi samtidig en tilbøjelighed til, at kvinder fremelsker deres maskuline sider, hvis de skal høres og avancere. Feminine værdier, som at give sig tid til familien, til 'ping-pong' idéudvikling (som vi så det i Randbøldal) eller til personalepleje og -udvikling er ikke de vigtigste, når en ny chef skal vælges her. Fænomener som 'kvindelige jakkesæt' kan blive et resultat.

Analyse - OPSUMMERING

- Generelt er der flere mænd end kvinder involveret i aktiviteterne.
- I relation til mand-kvinde temaer og arbejdsdeling giver alle interviewpersoner i case studierne i almindelighed udtryk for, at kvindelige og mandlige værdier kan supplere hinanden. Men lige netop *hvordan*, og om dette også betyder, at både mænd og kvinder bør deltage i *beslutningsprocesser* på alle niveauer, har vi ikke fået bud på. Vi sammenfatter dette fænomen som en udbredt og ret diffus 'Yin Yang' forestilling.
- Den *reelle*, kønsbestemte arbejdsdeling består dog primært i, at mændene overvejende bestrider de ledende stillinger og er synlige udadtil, mens kvinderne indtager mere underordnede positioner og virker indadtil.
- På projektniveau træder kønsspecifikke forskelle men også anvendt komplementaritet tydeligst frem. Typisk kvindelige værdier er helhedsorientering, idéudvikling, dialog, mægling, omsorg og evnen til at opbygge netværk og samle tråde, hvor typisk mandlige værdier er kontanthed, effektivitet, hurtige beslutninger, interesse for politiske og økonomiske områder, praktisk snilde og evnen til at skære igennem.
- Organisationskulturer spiller en afgørende rolle for arbejdsdeling og kønsrelateret adfærd. De store, hierarkisk opbyggede organisationers systemlogik er relativt ensidigt præget af typisk 'maskuline' værdier og udgør i sig selv en mulig barriere for ligestilling mellem kønnene. I de mindre projektorganisationer på lokalt plan viser der sig en større udnyttelse af både mandlige og kvindelige egenskaber i tre ud af fire projekter.
- Forskellene synes at handle om graden af ejerskab til, og indflydelse på, det man arbejder med, dvs. at man har mulighed for at præge sin 'egen sag'.
- Mandedominans kan medføre en for kort idéfase og hermed fravalg af muligheder samt et for svagt opbygget netværk om aktiviteterne.
- Kvindedominans kan medføre en for svag målrettethed og effektivitet. En blanding af de to værdisæt forekommer derimod at være den mest ideelle løsning.

8. anbefalinger

”Mænd plus kvinder giver flere input”, lyder den lovende titel på en artikel i det tidligere omtalte debatmagasin *Kvinder på banen* (Minister for ligestilling 2004). Denne undersøgelse viser, at udnyttelse af både mandlige og kvindelige islæt *rent faktisk* kan gøre en forskel. Under de rette betingelser bidrager en blanding af kvinde- og mandeværdier til at gøre en organisation eller et arbejdsmiljø kreativt og udviklende.

Her viser vores undersøgelse for det første, at kvindelige værdier som dialog, idé-udvikling, evnen til at mægle og skabe tillid, blik for det sociale miljø og netværks-opbygning gør sig gældende i et vist omfang, men især i det lokale virke. Den viser for det andet, at der kan opnås en frugtbar synergieffekt, når disse kvindeværdier - sikret gennem *repræsentation* af kvinder - suppleres med mandlige værdier som kontanthed og interessen for tekniske, økonomiske og politiske områder.

Imidlertid viser vores undersøgelse også, at mandlige og kvindelige værdier ikke altid får lov til at supplere hinanden optimalt pga. indbyggede, institutionelle barrierer.

I de store systemer finder vi ganske vist, at ligeså mange kvinder som mænd er ansat, men der er stor forskel på deres arbejdsdeling. Generelt er mændene de ledende og kvinderne de underordnede. Af den grund opnår man efter alt at dømme ikke en optimal udnyttelse af kønsforskellen i form af et frugtbart *miks* af de to værdisæt i forbindelse med politikformulering/udmøntning. Som interviewene peger på, er dette ikke i første omgang udtryk for et bevidst valg. Det udspringer tilsyneladende af ’systemets logik’, også selv om der står noget andet i personalepolitikkerne.

I det lokale projektarbejde ser vi til gengæld i langt højere grad kvinde- og mandeværdier realiseret i en synergieffekt. Det er dog oftest mændene, der står forrest og synliggør projekterne udadtil. Når kvinderne gør det, er det tankevækkende, at deres projekter bærer mere præg af at være ’bløde’ og mere økonomisk ydmyge end mændenes.

I tråd med den internationale litteratur viser undersøgelsen tillige tydeligt, at mænds og kvinders interessesfærer som udgangspunkt er forskellige. Kvindernes domæne er det lokale og mændenes det større, offentlige rum. Dette kan være en medvirkende forklaring på, at kvindeværdiernes præg på det lokale niveau er større end på det centrale: det er i højere grad *deres* råderum.

I takt med den generelle samfundsudvikling og også den generelle udvikling i landdistriktspolitikken er dette mønster imidlertid kommet under pres. Spørgsmålet er derfor, om de mønstre, vi ser tegne sig lige nu, på alle niveauerne, vil fortsætte uændret.

I den forbindelse er det f.eks. spændende at se, om det igangværende skred fra traditionel (snæver) landbrugspolitik til en bredere, helhedsorienteret land-

distriktspolitik fremmer kvinders interesse og (derved) evt. øger kvinders, og *kvindевærdiers*, fremtidige muligheder for indflydelse på beslutningsprocessen, også på centralt niveau.

I forlængelse heraf kan der som tidligere nævnt peges på et stort behov for, at støtteordningerne (eksemplificeret ved Artikel 33) og de lokale projektaktiviteter samtidig får et mere direkte sigte på erhvervsudvikling. Det er oplagt, at kvinderne tager aktivt del heri, også for at sikre deres egne beskæftigelsesinteresser. Vore resultater viser, at det ikke umiddelbart er nærliggende for dem, og at det derfor i givet fald fordrer en særlig opmærksomhed.

På baggrund af erfaringerne på lokalt og regionalt niveau finder vi det *sandsynligt*, at flere kvindelige værdier blandt lederne i de centrale systemer - sikret gennem flere, kvindelige ledere - må indvirke positivt på den centralt tilrettelagte land-distriktspolitik, alene ud fra et ressourceargument. Samtidig er det vores opfattelse, at en lige repræsentation af de to værdisæt på det centrale niveau kan have betydning for, om det samme også vil finde sted på det lokale niveau i endnu større grad, end det sker i dag. Alene eksemplets magt vil spille ind. Det udfordrer en ligestillingspolitik på systemniveau.

En bedre sikring af både mande- og kvindedeltagelse på det lokale niveau og dermed en mere effektiv landdistriktspolitik i praksis vil desuden være et ærinde for tilrettelæggelsen af selve landdistriktspolitikken og dens støtteordninger. Det udfordrer en ligestillingspolitik på politikkniveau.

8.1 Fremtidige udfordringer for ligestilling i landdistriktspolitik

Ligestilling på systemniveau

På baggrund af det foregående mener vi, at et vigtigt udfordringsområde for Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri må være at sikre en endnu bedre udnyttelse af kvinder og kvindeværdier til gavn for hele institutionen. Vi finder det således oplagt at udnytte komplementariteten mellem mænds og kvinders værdisæt frem for at stræbe efter at opløse den i et princip om 'kønsneutralitet', der snarere begrænser end udfolder kvinders (og mænds) talenter.

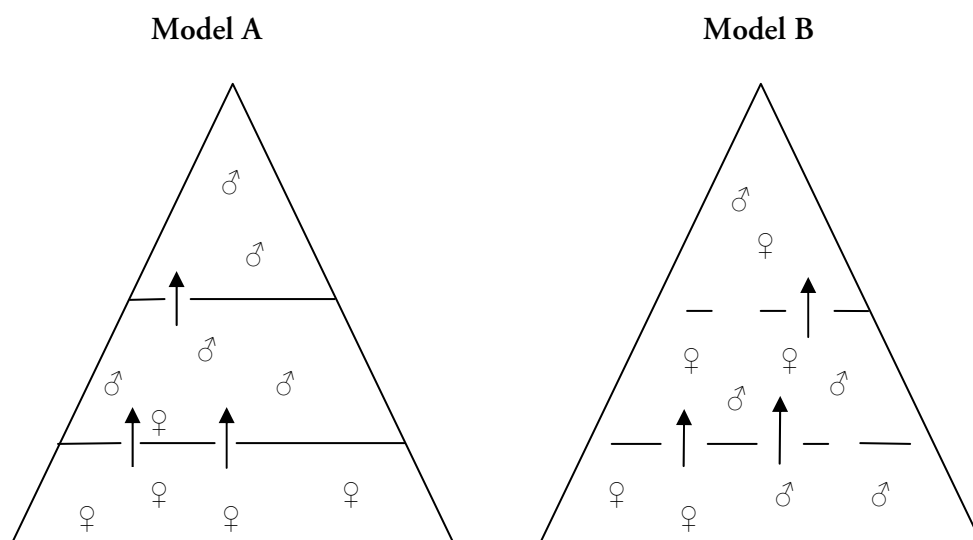
I den sammenhæng finder vi grund til at pege på en forudsætning for, at man når en mere optimal udnyttelse af de ansattes individuelle og personlige færdigheder (den humane kapital) nemlig, at de ansatte får større muligheder for at præge deres eget arbejdsområde. Her kan ministeriets praksis i sig selv sætte grænser, i og med den vertikale arbejdsdeling og at sagsmedarbejdere normalt cirkulerer mellem områder og sjældent varetager sager fra 'vugge til grav'. Dermed forhindres en opnåelse af et vedvarende, personligt ansvarsområde og et særligt 'ejerskab' til deres daglige virkeområde.

Såfremt flere kvindeværdier skal indlejres i ministeriets praksis kommer man ikke uden om at sikre kvindedeltagelse på alle beslutningsniveauer og en større grad af horisontal frem for vertikal arbejdsdeling. Det indebærer uvægerligt, at der skal

ansættes flere, kvindelige chefer, hvilket da også fremgår af ministeriets officielle personalepolitik.

I principmodellen (figur 21) viser vi to forskellige stillingshierarkier indenfor en offentlig virksomhed som Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri.

Figur 21. Avancementskriterier i en hierarkisk opbygget, offentlig virksomhed



I Model A ser vi en intern organisation, der kun i ringe grad udnytter typisk kvindelige værdier. Resultatet er, at alene 'maskuline' mænd samt nogle ganske få 'maskuline' - eller maskuliniserede - kvinder er i stand til at opfylde de avancementskriterier, der afspejler maskuline normer og spilleregler (de vandrette, stiplede linjer).

I Model B ser man derimod et eksempel på et stillingshierarki, hvor kriterierne for social mobilitet også giver 'kvindelige' kvinder og 'bløde' mænd reelle muligheder for at avancere og således være med til at påvirke beslutningsprocesser længere oppe i hierarkiet. Dette giver et mere 'harmonisk' værdimiks, der fører til en synergieffekt i form af øget dynamik, bedre læringsmiljøer, arbejdsdeling i forhold til interesseområder, øget engagement og, på sigt, øget produktivitet.

Vi mener, at synergieffekten i Model B på sigt vil styrke Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri organisatorisk såvel som rent kompetencemæssigt, når det drejer sig om i de kommende år at varetage en mere bred landdistriktspolitik.

Ligestilling på politikkniveau

Ligestilling i landdistriktspolitik i praksis hænger sammen med støtteordningernes indhold og betingelser. Her finder vi nogle åbenlyse huller, idet der bortset fra i LEADER+ sammenhæng hverken stilles eksplicitte krav til ligestillingshensyn i de støtteberettigede aktiviteter eller til sikring af ligelig og samtidig deltagelse af mænd og kvinder i arbejdet.

Vi opfordrer til - i overensstemmelse med mainstreamingsprincippet - at man fremover tilrettelægger landdistriktspolitik og de enkelte støtteordninger, så såvel øget ligestilling mellem kønnene, som begges værdisæt bringes til øget samspil.

Der bør med andre ord gøres meget mere for, at mænds og kvinders egenskaber kommer til udfoldelse i udmøntningen af landdistriktspolitik. Det bliver her en særlig udfordring at sikre, at flere kvinder også deltager i arbejdet med temaer om *erhvervsudvikling*. Midtvejsevalueringen af Landdistriktsprogrammet (Kvistgaard 2003) peger på et behov for at fremme flere erhvervsprojekter. Vi kan tilføje, at der bør gøres noget særligt for, at kvinderne inddrages aktivt i det arbejde. Både mænd og kvinder arbejder i forvejen mest med mere bløde og kulturelt orienterede tiltag³⁸, men især kvinderne vælger at beskæftige sig med sådanne gøremål.

LEADER+ har fat i en lidt længere ende end de øvrige ordninger, hvad angår kvinders deltagelse. Men selv her viser ovenstående tendens sig tydeligt. Det understreger, at repræsentation af begge køn ikke gør det alene. Der skal gøres meget mere for ligestilling i de faktiske aktiviteter og i særdeleshed for, at de forskellige værdisæt får mulighed for at komme til udfoldelse. Kvinderne kan også lære af mændene, især når sigtet med arbejdet rækker ud over de nære forhold. TUK-NET er et eksempel på et sådan projekt.

8.2 Konkrete anbefalinger

Som bl.a. en undersøgelse af norske kommuner og amter viser, får et mål om ligestilling mindre praktisk betydning, hvis indholdet ikke konkretiseres (Guldvig 2002). Vi vil derfor komme med en række mere konkrete bud på, hvilke redskaber og strategier, man kan benytte.

På systemniveau

I stedet for mest at stå 'til pynt' i personalepolitikken synes en faktisk ansættelse af flere kvindelige ledere at være noget af det mest oplagte at lægge ud med. Det er tilsvarende oplagt at involvere alle de ansatte i udformningen af den fremtidige landdistriktspolitik og kompetencemæssigt 'klæde alle på' til det formål, her gerne

³⁸ En del af forklaringen kan ligge i, at erhvervsprojekter normalt er ulig meget sværere og finansielt krævende at søsætte sammenholdt med, at man lokalt sjældent har mulighed for at rejse den fornødne medfinansiering, når det handler om EU-ordninger, bl.a. pga. kommunalfuldmagten.

indenfor selvvalgte emneområder. Ministeriets egen faglighed og kvalificering vil få stor betydning for alle niveaus arbejde med landdistriktpolitik og ligestilling.

Men det er tilsvarende oplagt at trække på erfaringer fra andre virksomheder. I Ligestillingsministeriets (2003) 'best practice' for rekruttering af kvindelige ledere, bliver der henvist til TDC, hvor ledelse og personaleudvikling er forankret i et mangfoldighedsperspektiv. Her arbejdes med konkrete mål (Balanced Scorecard) som f.eks. at sørge for, at kvindelige talenter bliver rekrutteret til den 'talentpool', hvorfra de fleste af selskabets ledere rekrutteres (se også Flensted-Jensen 2003).

Rekrutteringen har ydermere fået et skub gennem oprettelsen af en mentor-ordning for kvindelige ledere.

Gennem de sidste tre år er der i TDC også blevet foretaget faktabaserede analyser af mænds og kvinders resultater som ledere, de såkaldte klimamålinger. Myten om, at kvinder skulle være mindre kompetente som ledere end mænd er her igennem blevet aflivet. Herudover er der generelt blevet skabt en konstruktiv debat om, hvordan mænd og kvinder bedst kan bidrage og supplere hinanden.

Også i TDC har man arbejdet målrettet ud fra et ressourceargument. Som det sammenfattes i en nylig undersøgelse: *"TDC vil gerne have flere kvinder i ledelse af hensyn til de forventede resultater - ikke udelukkende fordi det er fair"* (Flensted-Jensen 2003:205).

Ligestillingsministeriet (2003)³⁹ henviser i øvrigt til lignende, positive erfaringer indenfor andre private virksomheder som Jyske Bank, Elite Miljø og 3M.

³⁹ Minister for Ligestilling (2003): *Kvinder i ledelse. Private Erhverv-10 gode historier*.
http://lige.dk/kil_private_10gode.asp

Vi vil på den baggrund anbefale følgende hjælpeværktøjer:

Afklaring af målsætning	Initiativ til en principiel debat i ministeriet om, <i>hvad</i> man forstår ved ligestilling, <i>hvilken</i> ligestilling man ønsker, og <i>hvordan</i> man kan sætte sig en række delmål der sikrer, at man når frem til den ønskede målsætning.
Seminarer	Gennemførelse af to seminarer for personalet i DFFE og andre relevante ansatte i ministeriet: 1) Et indledende seminar, hvor undersøgelsens resultater præsenteres og diskuteres samt sættes mål for det videre arbejde med ligestilling. 2) Et opfølgende seminar med en diskussion om, hvorvidt mål/delmål er blevet opfyldt, samt hvordan man kommer videre.
Talentbank	Etablering af en talentbank for kommende ledere med repræsentation af minimum 20 % kvinder det første år og 50% kvinder efter 4 år.
Mentorordning	Mentorordning for kvindelige ledere. Støtter og giver en øget tryghed for potentielle ledere.
Egne ansvarsområder	Ejerskab i det daglige virke, f.eks. ved at have med hele sagsforløb at gøre og evt. i endnu højere grad arbejde i tværgående teams, hvor både mænd og kvinder er involveret.
Personaleudvikling	Investering i personaleudvikling med henblik på at styrke de ansatte i at varetage bestemte og, i vid udstrækning, selvvalgte emneområder indenfor en nutidig landdistriktspolitik præget af diversitet og innovation.
Måling	Regelmæssig måling og analyse af de opnåede resultater for bl.a. at sikre opfyldelse af delmål.

På politikkniveau

Øget fokus på ligestilling i ordningerne Som påpeget tidligere er der behov for, at der i den landdistriktspolitik, som meldes ud fra centralt niveau samt i de enkelte støtteordninger, skabes en øget opmærksomhed på ligestilling, således på både mænds og kvinders deltagelse, måden de deltager på, samt projekternes konkrete indhold.

LEADER+ sikrer tilsyneladende deltagelse af begge køn i lidt højere grad end de andre ordninger, hvorfor der må kunne bygges videre på de erfaringer, man har gjort sig her. Man kan forestille sig, at denne ordnings metoder indledningsvis kan berige ordninger som Artikel 33 og Landdistriktspuljen eller for den sags skyld andre af de nye ordninger, der findes i medfør af omlægningen af EU's landbrugspolitik.

Særlig støtte til kvinders erhvervsprojekter m.v.

Der er imidlertid behov for meget mere, hvis der lokalt både skal tages bedre fat på de nye muligheder for landdistriktsudvikling og samtidig sikres en større grad af deltagelse af begge køn og et mere frugtbart samspil mellem dem. Kvinders projekter i LEADER+ er f.eks. de meget 'bløde' og forholdsvis mindre end mænds. Det bør overvejes at udforme et støtteprogram, der særligt kan stimulere til erhvervsudvikling med deltagelse af kvinder.

Mere information om og motivation for betydningen af ligestilling

Under alle omstændigheder er en stor informationsindsats om behov og muligheder obligatorisk, men grebet an så det fremstår seriøst og motiverende. Man kan forestille sig, at tilbud om adgang til mere viden og rådgivning i forbindelse med tilrettelæggelsen og organiseringen af fremtidige lokale og regionale politikker samt de konkrete projektaktiviteter kunne virke stimulerende.

Oprustning af kvinder

Kurser eller lignende, der tager sigte på især at fremme kvindelige iværksættere⁴⁰ og at fremelske og udnytte begge køns forcer i et fælles virke, må også komme i betragtning.

⁴⁰ Hvad enten det er som forretningsiværksættere eller sociale iværksættere (lokale projektaktører).

Anbefalinger - OPSUMMERING

- Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri bør i højere grad end hidtil interessere sig for reel ligestilling og udnyttelse af begge køns respektive forcer - og ikke alene sikre kønsneutralitet som nu.
- De kvindelige ansattes ressourcer og værdier bør især fremmes i organisationen.
- Der skal ansættes flere kvindelige ledere.
- En større synergieffekt mellem de to køns værdisæt opnås ved at ansatte får større muligheder for at præge egne ansvarsområder.
- Ministeriet bør sætte en proces i gang, hvor ligestilling bliver gennemdrøftet og målsat.
- I landdistriktspolitik og støtteprogrammer skal der sættes mere fokus på sikring af ligestilling mellem kønnene.
- Der skal sikres en række tiltag, som kvalificerer mænd og især kvinder til at varetage landdistriktsudvikling i pagt med mulighederne i den forstærkede landdistriktspolitik fremover.

9. Opsummering og konklusioner

Formål og afgrænsning

Denne undersøgelse viser, at ligestilling i dansk landdistriktspolitik *ikke* er lige meget.

Vi tager udgangspunkt i kendt viden om, at der er en markant overvægt af mænd på alle ledelsesniveauer i danske private og offentlige virksomheder. Dansk Landbrug fremstår her som et særligt grelt eksempel på fraværet af kvinder i ledende positioner. I litteraturen finder vi til gengæld mange eksempler på, at kvinder bruger deres ressourcer på de indre linjer og typisk på det lokale niveau. Det får os til at spørge, om den generelle tendens indenfor dansk landdistriktspolitik også er 'usynlige kvinder og magtfulde mænd'.

Vores formål har været at *kortlægge kønsfordelingen* blandt de vigtigste aktører i dansk landdistriktspolitik 2000-2003 og derpå gennem interviews beskrive og analysere fordelings *baggrund og konsekvenser*.

Centrale i kortlægningen står Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, her i særdeleshed Direktoratet for FødevareErhverv (DFFE), som spiller en hovedrolle i såvel udformningen som udmøntningen af dansk landdistriktspolitik. Herudover ser vi på de vigtigste interesseorganisationer indenfor området, deltagere og oplægsholdere på vigtige, landsdækkende landdistriktskonferencer og -seminarer, samt fire støtteordninger, der retter sig mod landdistriktsudvikling (Artikel 33, Landdistriktspuljen, LEADER+).

Med henblik på at følge beslutningsprocesser på både centrale, regionale og lokale niveauer går vi i dybden med tre typer cases: Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, to udvalgte amter (Ringkjøbing og Vejle), samt fire udvalgte Artikel 33 - projektgrupper i de nævnte amter.

Vi ser nærmere på kønsfordelingen i forhold til arbejdsfunktion, arbejds- og projekttema samt arbejdsform. Både i kortlægningsdelen og interviewdelen forsøger vi således at få belyst, om der er forskel på kvinders og mænds arbejdsfunktioner; om mænd og kvinder interesserer sig for de samme temaer; samt hvilke arbejdsformer, de hver især foretrækker.

Med baggrund i den internationale litteratur ser vi på de tre emneområder i lyset af det, der kan sammenfattes som *ressourceargumentet*. Heri fremhæves vigtigheden af at udnytte *hele* talentmassen i en befolkning eller befolkningsgruppe, dvs. såvel kvinders som mænds evner og ressourcer.

Snarere end alene at operere med en skarp opdeling mellem mand-kvinde, finder vi det formålstjenligt at fokusere på forskelle mellem typisk feminine værdier (dialog, mægling og omsorg i nærmiljøer) og typisk maskuline værdier (teknisk, økonomisk og magtpolitisk indsigt i det offentlige rum).

Vi vil i det følgende opsummere resultater fra de empiriske kapitler (4 - 6), samt fra analyse og anbefalinger (kap. 7 og 8). På baggrund heraf gennemgår vi derpå undersøgelsens fem hovedkonklusioner.

Opsummering

I kapitel 4, "*Ligestillingspolitik*", gør vi kort rede for svælget mellem teori og praksis, når det drejer sig om ligestilling i dansk landdistriktspolitik. En undtagelse er de lokale projekter indenfor LEADER+, der tiltrækker relativt flere kvinder end de øvrige ordninger. Imidlertid har ligestillingsarbejde indenfor området fået øget bevågenhed, og man kan forvente bedre resultater i fremtiden. Bl.a. ved gennemførelse af strategier for mainstreaming.

Kapitel 5, "*Kønsfordeling blandt centrale aktører*", præsenterer kortlægningen. Det fremgår her, at der er mange aktører involveret i landdistriktspolitik, og at der muligvis kommer nye på banen i de kommende år, bl.a. på grund af EU's ændringer i landbrugspolitikken.

Vi finder her frem til, at der på ministerieniveau er lidt flere kvinder end mænd blandt de ansatte, om end med en stor overvægt af mandlige chefer og kvindelige sekretærer. I interesseorganisationer er kvinderne godt repræsenteret i de græsrodsorganisationer, som har særligt fokus på landdistriktsudvikling, mens kvindeandelen i landbrugets organisationer er meget lav. På konferencer og seminarer er gennemsnitligt 40 % af deltagerne kvinder, mens oplægsholderne overvejende er mænd.

Hvad angår de tre centrale støtteordninger indenfor området, er det kun mellem 20-30 % af bevillingerne, der går til projekter med kvindelige kontaktpersoner. LEADER+ skiller sig dog lidt ud, idet omtrent 50 % af de lokale projekter har kvindelige kontaktpersoner. Vi ser i alle tre støtteordninger en særlig stor interesse for brede og/eller kulturorienterede projekter, ikke mindst blandt kvinderne. Samtidig ser vi, også i LEADER+, at kvindernes projekter er mindre i økonomisk forstand.

I Kapitel 6, "*Kønsperspektiver i landdistriktspolitik på forskellige niveauer*", præsenterer vi vore dybdegående interview-undersøgelser. I *Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri* spiller kønsroller en vis betydning men er dog tydeligvis ikke et centralt tema i dagligdagen. Kønsforskelle, der indbefatter kvinde- og mandeværdier, bruges ikke bevidst. Mange interview-personer påpeger i den forbindelse, at aspekter som roller i hierarkiet, uddannelse, alder, erfaringer og den enkeltes personlighed har mindst ligeså stor betydning for arbejdsdeling og de temaer, man interesserer sig for.

I *Ringkjøbing og Vejle Amter* fremgår det, at ligestilling ikke indgår som en væsentlig problemstilling i hverdagen. Det er her mest kvinderne, der reflekterer over sådanne spørgsmål. Ligesom i FVM understreger man, at andre faktorer har lige så stor betydning. Alligevel fremhæver man i relation til arbejdsform, at den 'maskuline' form ofte er direkte og ret hård men også kontant på en konstruktiv måde, mens den 'feminine' er mere kommunikativ, kreativ men ofte også meget

tidskrævende. De ansatte betegner landdistriktsafdelingerne som åbne og demokratiske.

I de lokale *Artikel 33 projekter* spiller køn og kønsrelaterede værdisæt generelt en væsentlig rolle, selvom flere betoner, at der er mange andre ting, der spiller ind på det daglige virke, som f.eks. lokalt sammenhold, personligt engagement, og om man deltager som frivillig eller kommunalt ansat. Der er en overvægt af mænd, der typisk er meget synlige og ledende deltagere, men kvinder indtager også betydningsfulde roller. I tre af fire projekter supplerer de to værdisæt hinanden på en frugtbart måde, hvorimod det fjerde er meget mandsdomineret. Kvindernes rolle er primært at idéudvikle, opbygge netværk på tværs, mægle og skabe dialog og på den måde cementere projektet i lokalsamfundet. Mændene står mest for de teknisk-bygningsmæssige, politiske og økonomiske områder, samt profilerer udadtil. Hvad angår arbejdsform, finder vi ingen klare tendenser bortset fra det ene (kvindedominerede) projekt, der har en 'knopskydningsagtig' form for organisering. Det hænger muligvis sammen med en kvindeligt domineret ledelse. Der er flere eksempler på personer, der konstruktivt bruger både deres mandlige og kvindelige sider til stor gavn for projektet.

I kapitel 7, "*Organisationsformer og køn - en analyse*", undersøges sammenhængen mellem organisationsformer og -kulturer. Vi bemærker, at hvad angår temaer og arbejdsdeling giver alle interviewpersoner i case studierne generelt udtryk for, at kvindelige og mandlige værdier kan supplere hinanden men ikke helt præcist, hvordan og i hvilken sammenhæng - noget, vi sammenfatter som en udbredt og ret vag 'Yin Yang' forestilling. Den *egentlige*, kønsbestemte arbejdsdeling består imidlertid i, at mænd overvejende leder og fordele, mens kvinderne tager sig af detaljerne og benarbejdet. På projektniveau finder vi den største synergieffekt mellem de to værdisæt. Typisk kvindelige værdier er helhedsorientering, idéudvikling, dialog, mægling, omsorg og evnen til at opbygge netværk og samle tråde, hvor typisk mandlige værdier er kontanthed, effektivitet, hurtige beslutninger, interesse for politiske og økonomiske områder, praktisk snilde og evnen til at skære igennem. I den forbindelse finder vi, at forskellige organisationskulturer spiller en afgørende rolle for udnyttelsen af kønsrelaterede værdier og adfærdsmønstre. De store, hierarkisk opbyggede organisationer præges overvejende af typisk 'maskuline' værdier og udgør som sådan en mulig barriere for ligestilling mellem kønnene. I de mindre projektorganisationer på lokalt plan kommer kønsbestemte forskelle og evt. synergieffekter mere til udtryk. Opsummeret kan vi se, at mandedominerede projekter (hvad angår antal og/eller værdier) risikerer at medføre en for kort idéfase og hermed fravalg af muligheder samt et for svagt opbygget netværk om aktiviteterne. Kvindedominans kan derimod medføre en for svag målrettethed og effektivitet. En blanding af de to værdisæt forekommer derfor at være den mest ideelle løsning.

I kapitel 8, "*Anbefalinger*", peger vi først på det strategisk hensigtsmæssige i, at Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri i højere grad end hidtil indoptager typisk kvindelige værdier, primært gennem ændringer i organisationsform og -kultur. Efter alt at dømme vil dette fremme tilpasningen til en landdistriktspolitik, der vil blive mere bred og helhedsorienteret. Vi mener i den forbindelse, at Ministeriet internt i organisationen bør bestræbe sig på reducere den vertikale

arbejdsdeling og fremme en større grad af horisontalt betinget teamwork og dermed udnytte de kvindelige ansattes ressourcer og værdier i højere grad end hidtil. En forudsætning for at opnå en synergieffekt er under alle omstændigheder, at de ansatte får større mulighed for at præge egne ansvarsområder, dvs. får deres 'egne sager' at brænde for – dvs. det, vi i særlig høj grad oplever i de lokale projekter. Man kommer heller ikke udenom at ansætte flere kvindelige ledere på alle niveauer. Som mulige, konkrete tiltag foreslår vi bl.a. afklaring af målsætninger, oprettelse af en talentbank for kommende ledere samt en mentorordning for kvindelige ledere. Hvad angår støtteprogrammerne, foreslår vi, at der sker en øget ligestilling mellem kønnene, der kan sikre et øget samspil mellem de to værdisæt med øget effektivisering og professionalisering for øje. Ligeledes vil det være vigtigt at opprioritere lokale erhvervsudviklingsprojekter med kvindedeltagelse og i det hele taget gøre meget for at professionalisere og sikre synliggørelse af kvinders deltagelse i landdistriktspolitik.

Hovedkonklusioner

På den baggrund når vi i undersøgelsen frem til fem hovedkonklusioner.

- For det første fremgår det helt overordnet, at ligestilling i dansk landdistriktspolitik *ikke* er lige meget.
- For det andet viser kønsfordelingen blandt centrale aktører på alle niveauer tydeligt, at mændene overvejende indtager de ledende og kvinderne de mere underordnede positioner på alle niveauer.
- For det tredje, at denne arbejdsdeling står i modsætning til den bevægelse over mod en bredere og mere helhedsorienteret landdistriktspolitik, der pågår i disse år. Her fordres en mere aktiv deltagelse af kvinder i beslutningsprocesser på alle niveauer med henblik på at sikre det, der i denne undersøgelse fremstår som typisk kvindelige forcer: idéudvikling dialog, mægling, helhedstænkning og evnen til at opbygge netværk på tværs. Undersøgelsen peger her på, at dette skal ske i en synergieffekt med typisk mandlige værdier som kontanthed, effektivitet, hurtige beslutninger og interessen for politiske og økonomiske områder. På den måde vil det være muligt at sikre kvaliteten af fremtidige beslutninger indenfor området.
- For det fjerde, at for at opnå en synergieffekt mellem de to kønsrelaterede værdisæt er det vigtigt at se på sammenhængen mellem organisationsformer og køn. Især på lokalt niveau ser vi en organisationsform, der fremmer muligheden af et frugtbart samspil, der medfører inklusion og reel mulighedslighed, innovative læringsmiljøer og sandsynligvis også øget produktivitet.
- En vigtig forudsætning er dog, at det vigtigste ministerium for tilrettelæggelsen og udmøntningen af dansk landdistriktspolitik, Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, bliver endnu bedre til *internt* at udnytte de kvindelige ansattes ressourcer og værdier. Dette

indebærer ikke blot ansættelse af flere kvindelige ledere men også ændringer i Ministeriets organisationsform og -kultur, bl.a. i form af uddelegering af ansvarsområder, så de ansatte i større udstrækning end hidtil føler, de har deres 'egen sag' at brænde for.

- Endelig, for det femte, at der i støtteprogrammer som Artikel 33, Land-distriktspuljen og evt. kommende programmer sikres, at der kommer en øget ligestilling mellem kønnene i de lokale projekter. Som undersøgelsen tydeligt viser, er en mere ligelig kønsfordeling nemlig med til at sikre et øget samspil mellem de to værdisæt, til stor gavn for det enkelte projekt. Der er endvidere et akut behov for, at man her opprioriterer lokale erhvervsudviklingsprojekter med kvindedeltagelse.

Kildeoversigt

Litteratur

- Adler, R.D. (2001): "Women in the Executive Suite Correlate to High Profits". Glass Ceiling Research Centre: <http://glass-ceiling.com/InTheNews.html>
- Blair, T. (1997): *New Labour. Because Britain deserves better.* The Labour Party, London.
- Borchorst, A. og Fiig, C. (2000): *Plads til forbedring. Dansk ligestillingspolitik 1975-2000.* Rapport GEP (The Research Programme Gender, Empowerment and Politics) nr. 2-2000. Aalborg Universitet, Aalborg.
- Borchorst, A. og Dahlerup, D. (2003): *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis.* Samfundslitteratur, København.
- Center for Ligestillingsforskning (2004): Statistiske oplysninger om "Magt, ledelse og politisk deltagelse" fundet på: <http://www.celi.dk/statistik/Stat3-%7E1.xls>
- Christensen, A.-D. (2001): Kvindepolitiske strategier og demokratiske udfordringer. *Kvinder, køn & Forskning*, nr. 1, s. 32-44.
- Cohen, A. (red.) (1986): *Symbolising boundaries. Identity and diversity in British cultures.* Manchester University Press.
- Danmarks Statistik og Ligestillingsrådet (1999): *Magt, ledelse og politisk deltagelse*, kap. 7:47. <http://www.ligestillingsministeriet.dk/Files/Word/Statistik/statistik.doc>
- Direktoratet for FødevarerErhverv (2003): Personalepolitik for Direktoratet for FødevarerErhverv.
- Direktoratet for FødevarerErhverv (2003): Vejledning. Tilskud til fremme af tilpasningen og udviklingen af landdistrikterne (Artikel 33-ordningen) Bekendtgørelse nr. 222 af 31. marts 2003.
- Driscoll, D - M. & Goldberg, C. R. (1993): *Members of the Club: the coming of age of executive women.* The Free Press, New York.
- Elands, B. H. M. & Wiersum, K. Freerk (2004): *Forestry and rural development in Europe. Research results and policy implications of a comparative European study.* Wageningen University.
- EU Kommissionen for Landbrug (2002): Fulde titel: Europa Kommissionen, Generaldirektoratet for Landbrug) Newsletter nr. 45 Juni 2002 (dansk udgave) http://europa.eu.int/comm/agriculture/publi/newsletter/45/45_da.pdf

- Eurostat (2003): "The Life of women and men in Europe. A statistical portrait", <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>
- Faulkner, W. (2000): *The Power and the Pleasure? A Research agenda for "Making Gender Stick" to Engineers. Science, Technology & Human Values*: Journal of the Society for Social Studies of Science. Winter 2000, Volume 25/ Number 1.
- Fetterman, D. M. (1989): *Ethnography Step by Step*. Sage Publications, Newbury Park, London, New Delhi.
- Fiig, C. (2000): *Plads til forbedring. Dansk Ligestillingspolitik 1975-2000*. GEP rapport no. 2-2000. Aalborg Universitet, Aalborg.
- Flensted-Jensen, E. (2003): Mangfoldighed i TDC er også en bedre balance mellem kønnene på strategiske ledelsesposter, http://om.tdc.dk/artikel.php?dogtag=tdc_o_equal
- Giddens, A. (1998): *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge, Polity Press.
- Giddens, A. (2000): *The Consequences of Modernity*. Cambridge, Polity.
- Goverde, H. H. de Haan (2002): *The Politics of Rural Development in the Netherlands*, i Halfacree, K.; Kovach, I. & Woodward, R. (2002), *Leadership and Local Power in European Rural Development*. (s. 33-58) Aldershot, Burlington USA, Singapore, Sydney: Ashgate.
- Goverde, H., Baylina, M. & H. de Haan (2003): *Rurality in the Face of Power and Gender*. Udkommer på Ashgate, Aldershot.
- Guldvig (2002): *Mellom formalisme og feminisme. En studie av kommunelovens bestemmelser om kjønnskvoltering*. Østlandsforskning rapport 2/2002, Lillehammer.
- Halfacree, K. (1993): *Locality and Social Representation. Space, Discourse and Alternative Definitions of the Rural*. Journal of Rural Studies. Vol. 9 No.1 1993. Pergamon Press Ltd. UK (s.23-27).
- Halford, S., Savage, M. & Witz, A. (1997): *Gender, Careers and Organisations: Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*. Macmillan, Basingstoke.
- Haugen, M. S. (1998): *Women farmers in Norway*. Dr. polit. thesis. Norsk senter for bygdeforskning. R-09/98. Trondheim.
- Hoggart; Buller & Black (1995): *Rural Europe - Identity and Change*. Arnold, London.
- Holter, Ø. G. (1997): *Gender, Patriarchy and Capitalism - A Social Forms Analysis* The Work Research Institute, Oslo 1997 (PhD thesis).

Hård, U. (2003): Where have all the women gone? Gender perspective on the Regional Growth Agreements - a new Swedish regional policy. I: Persson, L.; Åhlander, A. M. S. & Westlund, H. (red.) *Local Responses to Global Changes. Economic and Social Development in Northern Europe's Countryside*.

Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2003): Vejledning om tilskud fra Indenrigs- og Sundhedsministeriets Landdistriktspulje for 2004.
http://www.im.dk/publikationer/landdistriktspulje_2004/index.htm

Jacobs, B.; Lutzen, D.C. & Plum, E. (2001): *Mangfoldighed som virksomhedsstrategi - på vej mod den inkluderende organisation*. Gyldendal Uddannelse 2001.

Jacobsen, Michael H. og Søren Kristiansen (2001): *Farligt feltarbejde - etik og etnografi i sociologien*. Aalborg Universitetsforlag, Special-Trykkeriet Viborg A/S.

Jørgensen, S. M. (2004): Vi bør have et repræsentativt demokrati - interview med Henriette Kjær, *Kvinden & Samfundet*, nr. 1, s. 34-36.

Kjær, H. (2003): Ligestilling på moderne dansk. Debatindlæg bragt i *Berlingske Tidende*, 1. april 2003.

Kleveland, E. & Miao, Y. (2000): *Board-size effect in unlisted Norwegian firms*. Master of Science. BI, Handelshøyskolen, Oslo.

Kvale, S. (1996): *InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Sage Publications, Thousand Oaks, California.

Kvande, E. og Rasmussen, B. (1996) [1991]: *Kvinner i menns organisasjoner*. Ad Notam Gyldendal AS, Norbok AS, Oslo/Gjøvik.

Kvinden & Samfundet (2004): Temanummer "Lighed i ledelse, forskning & politik", nr. 1, 2004.

KVINFO (1998): *Kvindeliv i EU*: To bidrag fra KVINFOs konference i Faaborg 14.-15. maj 1998. Center for Information om Kvinde- og Kønsforskning. København.

Kvistgaard Consult (2003): Direktoratet for FødevareErhverv. Midtvejsevaluering af det danske landdistriktsprogram. Samlet rapport. København.

Kvitvik, S. (1995): *Kvinnelige topledere i kultur. Muligheter og begrensninger*. Kvinneuniversitetet på Løten, Norge.

LandbrugsAvisen (2003): 21. november, nr. 47. Dansk Landbrugs delegeretmøde 2003.

Landbrugets Oplysnings- og Kursusvirksomhed (LOK) (2004): *TID TIL TANKER*. Debatmagasin nr. 1. Redigeret af Hanne Børsh (ansvarshavende) og Annemette Egerod Israelsen. København.

Lehn, S. og Nielsen, M. L. (2001): *Mainstreaming - fra strategi til praksis*. Videncenter for Ligestilling, København.
<http://www.lige.dk>

Lehn, S.; Nielsen, M. L. & Sjørup, K. (2003): Mainstreaming som ligestillingsstrategi - muligheder og faldgruber, kap. 7. I: Borchorst og Dahlerup (2003).

Ligestillingsloven (2000): Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd af 30. maj, kapitel 1, § 1. Ministeriet for ligestilling.
<http://www.ligestillingsministeriet.dk>

Ligestillingsrådet (1999): *Behandler man folk lige når man behandler dem ens?*, København.

Minister for Ligestilling (2002): *Statslige ligestillingsinitiativer 2001*, København.

Minister for Ligestilling (2003): *Perspektiv og handlingsplan*. Afgivet til Folketinget den 28. februar 2003.
http://www.ligestillingsministeriet.dk/Files/PDF/PHplan_2003.pdf

Minister for Ligestilling (2003): *Kommunernes og amternes ligestillingsredegørelser 2003*
<http://www.ligestillingidanmark.dk/servlet/dk.pls.mainstreaming.web.pages.HtmlPage?HtmlPageID=forside>

Minister for Ligestilling (2003): *Kvinder i ledelse. Private Erhverv-10 gode historier*.
http://www.lige.dk/kil_private_10gode.asp

Minister for Ligestilling (2004): *Kvinder på banen*.
<http://www.ligestillingsministeriet.dk/publikationer.asp>

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2000): *Det danske landdistriktsprogram, Art. 33 ordningen*.

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2001): *Det danske program for fællesskabsinitiativet LEADER+*, 2. august 2001.

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2003): Personalekontoret (30. januar). Personaleadministrative retningslinjer om ligestilling.

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2004): *Ligestillingsrapport, Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri 2003*.

Morrison, A. et al. (1987): *Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of America's corporations?* Addison-Wesley, New York.

Naisbitt (1990): *Megatrends 2000*, New York, William Morrow.

OECD (2003): *The Future of Rural Policy. From sectoral to place- based policies in rural areas*. Paris.

Pedersen, A.S og Plum, E (2001): "Det gør en forskel –at turde se dem –forskellene ". *Om mangfoldighedsledelse som virksomhedsstrategi*. Kronik i Tidsskrift for ARBEJDSLIV, 3.årgang, nr.4 2001.

Persson, Ann-Mari Sätre Åhländer og Hans Westlund (red.) (2003): *Local Responses to Global Changes. Economic and Social Development In Northern Europe's Countryside*, s. 191-203. National Institute for Working Life 2003:11. Elanders Gotab, Stockholm.

Philips, A. (1995): *The Politics of Presence*, Clarendon Press, Oxford.

Rao, A.; Stuart, R. & Kelleher, D. red. (1999): *Gender at Work: Organizational Change for Equality*, CT. Kumarian Press, West Hartford.

Ringkjøbing Amt (2001): *Invitation til debatmøde. Hvad vil vi med landdistrikterne?*, Ringkjøbing.

Rådets forordning (EF) Nr. 1257/1999 af 17. maj 1999: om støtte til udvikling af landdistrikterne fra Den Europæiske Udviklings- og Garantifond for Landbruget (EUGFL) og om ændring og ophævelse af visse forordninger. *De Europæiske Fællesskabers Tidende* 26.6 1999.

Steen, G. M. (1990): Den kvindelige møtesteknikken. *Kvinna Nu*, nr. 6, Sverige.

Svendsen, G. L. H. (2003): Det store halbyggeri, *Fortid og Nutid*, nr. 3, s. 186-204.

Svendsen, G. L. H. (2002): Du flyver saa meget! Om sønderjyske ildsjæle før og nu. *Sønderjysk Månedsskrift*, nr. 1/2, s. 3-9.

Svendsen, G. L. H. (2002a): Den gode vilje. Om planlægningen og realiseringen af Agerskov-hallen. *Sønderjyske Årbøger*, årgang 2002:227-242.

Tanvig, H. W. (2003): *LEADER+ og andre landdistriktstiltag, synergieffekter og alternative finansieringsmuligheder*. Referat af Hanne Tanvigs indlæg på Pinenhus d. 22.november 2003

<http://websrv5.sdu.dk/leaderplus/log/billeder/oplaegPinenhusHanne.pdf>

Tanvig, H. W. (2002): Hvad er et landdistrikt? CFUL's syn på landdistrikter og landdistriktspolitik - et diskussionsoplæg, www.cful.dk.

Tanvig, H. og Kjeldsen, C. (2000): *Aktuel forskning om danske landdistrikter*, IME Report 3/00, Institut for Miljø- og Erhvervsøkonomi, Syddansk Universitet, Esbjerg.

Tanvig, H. W. (2000): *Rural Innovative Strategies - a New Regional Paradigm*. Paper præsenteret på konferencen *European Rural Policies at a Crossroad*, Aberdeen University, Aberdeen.

<http://www.abdn.ac.uk/arkleton/conf2000/papers/tanvig.doc>

Teknologisk Institut (2003): *Midtvejsevaluering af LEADER+ programmet i Danmark 2000-2006*, København.

Teknologisk Institut (2003): *Midtvejsevaluering af det danske Mål 2 program 2000-2006*, København.

Thuesen, A. Aa. (2003): *Det handler om at få en plan til at virke. Undersøgelse af de danske lokale aktionsgrupper i LEADER+*. Arbejdsrapport 7/03. Center for Forskning og Udvikling i Landdistrikter (CFUL), Esbjerg.

Van der Plas, L. & Fonte, M. (red.) (1994): *Rural Gender Studies in Europe*, Van Gorcum, Assens, Netherlands.

Vejle Amt (1999): *Redegørelse for udviklingen i landdistrikterne i Vejle Amt 1990-1998*, Udvikling og Erhverv, Vejle.

Vejle Amt (2003): *Vejle Amts Landdistriktspolitik* (revideret 2003), Sekretariats- og Udviklingsafdelingen, Vejle.

Whatmore, Sarah; Marsden, Terry & Lowe, Philip eds. (1994): *Gender and Rurality (Critical Perspectives on Rural Change, vol. vi)*, John Wiley & Sons, New York.

Woodward, R. (2000): *Warrior heroes and little green men: military training and the construction of rural masculinities*. *Rural Sociology* 65 (4), 640-657. Special issue on rural masculinities.

World Bank (2002): *MENA year report 2002*
<http://lnweb18.worldbank.org/mna/mena.nsf>

World Bank (2002a): *Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women and the Public Sphere*
[http://lnweb18.worldbank.org/mna/mena.nsf/Attachments/GenderReport-overview/\\$File/GENDER-REPORToverview.pdf](http://lnweb18.worldbank.org/mna/mena.nsf/Attachments/GenderReport-overview/$File/GENDER-REPORToverview.pdf)

Zenius, Marianne (1990): *Landbokvinden i det 20. århundrede*. G. E. C. Gad, København.

Hjemmesider

Center for Forskning og Udvikling i Landdistrikter: www.cful.dk

Dansk Landbrug: www.ddl.dk

Direktoratet for FødevarerErhverv: www.dffe.dk

Indenrigs- og Sundhedsministeriet : www.im.dk

Landdistriktssekretariatets hjemmeside, Ringkøbing Amt
Ringkøbing Amts Landdistriktspolitik: www.herude.dk

LEADER+ Netværkscenter (2004): www.leaderplus.dk

Minister for Ligestilling: www.lige.dk

Genvejen til det offentlige Danmark (myndigheder, amter m.m.):
www.danmark.dk

The European Conference on Rural Development 12.-14. november, Salzburg
(2003): http://europa.eu.int/comm/agriculture/events/salzburg/index_en.htm

TUK-NETs hjemmeside: www.tuknet.dk

Figuroversigt

- Figur 1. Mulighedslighed og udnyttelse af feminine og maskuline ('bløde' og 'hårde') værdier som redskab til kvalitetssikring af beslutningsprocesser og fremme af læringsmiljøer og øget vækst
- Figur 2. Kønnenes fordeling på stillinger indenfor Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (departement og kontorer) og Indenrigs- og Sundhedsministeriet (departement og kontorer)
- Figur 3. Kønnenes fordeling på stillinger indenfor Direktoratet for FødevareErhverv og de to styrelser Skov- og Naturstyrelsen (Miljøministeriet) og Erhvervs- og Boligstyrelsen (Økonomi- og Erhvervsministeriet)
- Figur 4. Kønsfordeling i græsrodsorganisationer, LAGs, landbrugets organisationer samt blandt politiske ordførere
- Figur 5. Kønsfordeling blandt deltagere på centrale konferencer
- Figur 6. Kønsfordelingen blandt oplægsholdere, paneldeltagere og ordstyrere på de centrale konferencer og seminarer
- Figur 7. Antal personer der har modtaget bevillinger fra Landdistriktsprogrammets Artikel 33 midler, fordelt på køn
- Figur 8. Kønsfordeling på projektyper indenfor Landdistriktsprogrammets Artikel 33, fordelt efter beløb
- Figur 9. Beløb tildelt gennem LEADER+, midlerne fordelt efter køn og temaer
- Figur 10. Antal kontaktpersoner på projekter med midler fra Landdistriktspuljen - fordelt på køn
- Figur 11. Fordeling af de midler der er bevilget gennem Landdistriktpuljen, fordelt på emner og køn
- Figur 12. Bevilling fordelt på kønnene efter beløb (A) og antal projekter (B)
- Figur 13. Ringkjøbing Amt, organisationsdiagram
- Figur 14. Vejle Amt, organisationsdiagram
- Figur 15. Thyholm Kultur-, Fritids- og Familiecenter, organisationsdiagram
- Figur 16. Frivilligt arbejde, Skarrild Kultur- og Idrætscenter
- Figur 17. Randbøldal-Museet, organisationsdiagram

- Figur 18. TUK-NET, organisationsdiagram
- Figur 19. Placering af Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, to amter og fire art. 33 projektgrupper i forhold til hårde / bløde værdier og antal mænd og kvinder i projektet
- Figur 20. Betydningen af bløde og hårde værdier som redskab til kvalitetssikring af beslutningsprocesser (Idealmodeller)
- Figur 21. Avancementskriterier i en hierarkisk opbygget, offentlig virksomhed

Tabeloversigt

- Tabel 1. Ligestilling mellem kønnene.
Spørgsmål, argumenter og strategier, svar
- Tabel 2. Hovedaktører indenfor landdistriktspolitik og -udvikling

Bilagsoversigt

- Bilag 1. Anvendte metoder og metodiske overvejelser
- Bilag 2. Telefon- og personlige interviews
- Bilag 3. Interviewguides
- Bilag 4. Støtteordninger og programmer
- Bilag 5. Strukturudviklingskontoret, Toldbodgade
- Bilag 6. Organisationsdiagram og detaljeret fordeling mellem kønnene - fordelt på kontorer i Fødevareministeriet
- Bilag 7. Organisationsdiagram og detaljeret fordeling mellem kønnene - fordelt på kontorer i Direktoratet for FødevareErhverv
- Bilag 8. Medlemmer i tre udvalg vedr. centrale støtteordninger
- Bilag 9. Kønsfordeling i græsrodsorganisationer, LAGs, landbrugets organisationer samt blandt politiske ordførere
- Bilag 10. Amterne og landdistrikterne
- Bilag 11. Landdistriktskonference, Ringkjøbing Amt
- Bilag 12. Centrale konferencer indenfor landdistriktspolitik

Bilag 1. Anvendte metoder og metodiske overvejelser

Kortlægningen

Den overordnede kortlægning har primært til formål at skabe overblik over de væsentligste aktører og kønsfordelingen mellem kvinder og mænd i centrale organer indenfor området. Desuden har vi fået et første indtryk af eventuelle forskelle i de arbejdsfunktioner, arbejdsformer og temaer, som henholdsvis kvinder og mænd beskæftiger sig med.

Afgrænsning af centrale aktører gennem sneboldmetoden

Kortlægningen af væsentlige organisationer og landsdækkende konferencer og seminarer (kaldet konferencer i det følgende) er sket ved hjælp af sneboldmetoden (Kvale 1996). Det har vi valgt at gøre, fordi sneboldmetoden er god til at afdække *hele* spektret af aktører.

Først gik vi i gang med at identificere centrale organisationer/myndigheder og landsdækkende konferencer. I afgrænsningen af, hvilke aktører og konferencer, vi skulle arbejde videre med, var vi nødt til at foretage en pragmatisk afgrænsning. Landdistriktsudvikling og -politik er ikke et velafgrænset emne og der sker fortløbende ændringer. Vi valgte derfor at koncentrere os om aktører, der eksplicit har landdistriktsudvikling som deres interessefelt.

Derefter interviewede vi 1-2 centrale personer indenfor hver, af os udvalgte, organisationer/myndigheder. Der var tale om telefoninterviews af en varighed på ½-1 time baseret på en kortfattet interviewguide (se bilag 3). Dette gjorde vi med henblik på at få et overblik over emnet og den pågældende aktørs rolle i landdistriktsudvikling og -politik. Samtidig bad vi personerne om at nævne aktører og konferencer, som de fandt væsentlige indenfor området. Vi tilbød de interviewede, at de kunne gennemse et kort resumé af samtalen. 8 antal resuméer ud af 11 er således blevet kommenteret af den interviewede.

På baggrund af interviewene med nøglepersoner fik vi be- eller afkræftet centrale aktører og konferencer på vores egen, indledende bruttoliste. Ligeledes fik vi identificeret yderligere organisationer og konferencer som centrale indenfor området. I de organisationer, som flere nøglepersoner pegede på, interviewede vi ligeledes 1-2 personer og så fremdeles. I alt er 12 personer indenfor 7 organisationer og myndigheder blevet interviewet (liste over interviewede personer, se bilag 2). Vi afsluttede identificeringen af aktører og konferencer, da interviewene kun fjede få nye aktører og konferencer til listen.

En sådan fremgangsmåde kan imidlertid betyde, at aktører, som i fremtiden vil være yderst centrale, ikke er blevet behandlet, fordi de ikke på nuværende tidspunkt eksplicit beskriver landdistriktsudvikling som et centralt emne i deres virke.

Udover en kortlægning af aktørerne og konferencerne har interviewene givet de første indikationer af væsentlige kønsforskelle og kønsrollemønstre indenfor de

centrale organisationer og myndigheder. Dette er blevet forfulgt nærmere i case studierne (se afsnit 2.). Desuden har vi gennem interviewene fået megen baggrundsviden, som er blevet anvendt i det videre arbejde.

Kortlægning af kønsfordeling

Første del består i en kortlægning af kønsfordelingen i de via sneboldmetoden udvalgte, centrale organisationer, organer og myndigheder og blandt deltagere og oplægsholdere ved de udvalgte, landsdækkende konferencer.

Anden del består i en kortlægning af kønsfordelingen i støttede projekter indenfor dansk landdistriktspolitik. Her har vi afgrænset os til Landdistriktsprogrammets Artikel 33 (database fra Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (FVM) suppleret med oplysninger fra de enkelte amter om kontaktpersoner på de forskellige projekter), LEADER+ (database fra CFUL) og Landdistriktpuljen (database fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet (IM)).

Disse tre støtteordninger er de væsentligste indenfor området og giver tilsammen et billede af bredden i projekterne, der overordnet administreres af de to forskellige ministerier (FVM og IM). Projektdatabaserne viser kønsfordelingen blandt kontaktpersonerne i de enkelte projekter såvel som dominerende temaer blandt projekter med henholdsvis mandlige og kvindelige kontaktpersoner.⁴¹

I vurderingen af kønsperspektiverne ud fra databaserne skal man være opmærksom på, at analyserne alene er lavet på baggrund af *kontaktpersonen* på hvert projekt. Denne person giver os et indtryk af, hvem der har haft (det økonomiske) hovedansvar for projektet og dermed hvem, der er frontfigur. Det vil dog ikke i alle tilfælde være ensbetydende med, at kontaktpersonen også har været hoveddrivkraften i projektet, om end studiet af vore fire Artikel 33 projekter her faktisk indikerer, at det forholder sig sådan. Ligeledes fortæller kontaktpersonens køn os ikke noget om den interne arbejdsfordeling og kønsfordeling i projektet. Resultaterne skal derfor ses som en første indikation af, om der er forskel på, hvilke temaer og projektstørrelser kvinder er involveret i. Arbejdet med at tilvejebringe data og behandle dem har i øvrigt været ret tidskrævende, også fordi dataene ikke er opdelt på køn.

Case studier

For at komme mere i dybden med forskelle i arbejdsfunktion, temaer og arbejdsform blandt kvinder og mænd indenfor dansk landdistriktspolitik har vi foretaget

⁴¹ I den mere detaljerede kortlægning har vi skullet kategorisere projekterne efter typer. Til kategoriseringen har vi brugt de opdelinger, som de respektive tilskudsprogrammer anvender, idet det ikke har været tidsmæssigt muligt at udvikle en fælles kategorisering og gennemgå alle projekterne i forhold til den. En væsentlig ulempe ved ikke at have en fælles kategorisering er, at det ikke er muligt at sammenligne på tværs af de tre ordninger. Desuden er kategoriseringerne ikke fastlagt med et kønsperspektiv for øje, hvilket betyder at eventuelle forskelle i fordelingen mellem kønnene på de forskellige projektkategorier i nogle tilfælde kan være svære at forstå baggrunden for.

tre casestudier på henholdsvis centralt, regionalt og lokalt niveau. Det første er et ministerium, FVM. Det andet består i en sammenligning af landdistriktspolitik og kønsrollemønstre i to amter, nemlig det urbant prægede Vejle Amt og det agrart prægede Ringkøbing Amt. I tilknytning hertil belyser vores tredje case på lokalt plan fire projekter støttet af midler fra Artikel 33 i Landdistriktsprogrammet, to i hvert af de udvalgte amter.

Centralt niveau

På ministerieniveauet har vi undersøgt de dele af Fødevareministeriet, som har landdistriktspolitik som centralt tema. Der har således været fokus på Strukturudviklingskontoret i Direktoratet for FødevareErhverv, hvor vi har foretaget personlige interviews med 7 personer, som alle har landdistriktspolitik og -udvikling som væsentligt arbejdsområde (bilag 2). Identificeringen af disse personer er sket gennem studier af organisationsdiagram kombineret med informationer fra nøglepersoner i organisationen.

Vi har interviewet disse personer ud fra en interviewguide, der belyser tre temaer: arbejdsfunktion, fortrukne temaer og fortrukne arbejdsformer blandt kvinder og mænd (bilag 3). Interviewene behandler temaerne bredt, men med udgangspunkt i processerne omkring en landdistriktskonference afholdt af FVM i august 2001 og udarbejdelse af den efterfølgende konferencerapport, samt den i gang-værende revision af landdistriktspolitikken. Dette udgangspunkt er valgt dels for at have et konkret udgangspunkt for samtalen og dels fordi, konferencen var et startskud til udformning af landdistriktspolitikken i regi af FVM.

Interviewene er optaget på minidisc og efterfølgende samlet i kortfattede resumeer, som den interviewede har haft mulighed for efterfølgende at kommentere. Dette tilbud har 1 ud af 7 taget i mod.

Regionale og lokale niveauer

En lignende interviewguide har vi benyttet i amterne og i Artikel 33 projekterne på lokalt plan (bilag 3).

I amterne er det Den Regionale Udviklingsenhed i Ringkøbing Amt samt Udviklingskontoret i Vejle Amt, der primært har med landdistriktsudvikling at gøre. Følgelig valgte vi her primært at interviewe ansatte fra disse to områder.

Hvad angår Artikel 33 projekter, har der i Ringkøbing Amt i perioden 2001-2003 været i alt 22 projekter, mens der i samme periode har været 30 projekter i Vejle Amt. Da vi skulle vælge de fire undersøgelsesprojekter, opsatte vi fire udvælgelseskriterier med henblik på at sikre en bred belysning af de tre hovedtemaer (M/K arbejdsfunktioner, temaer og arbejdsformer).

For det første skulle projekterne være relativt store, nemlig over et tildelt beløb på mindst 300.000 kr. fra Artikel 33. For det andet skulle det så vidt muligt være nyligt igangsatte - og altså aktuelle - projekter. For det tredje skulle der være flere

end tre personer involveret i projektet. Og, endelig, for det fjerde skulle der være både mænd og kvinder involveret i projektet. Således rettede udvælgelsen sig først og fremmest mod at *skaffe så meget information som muligt* om de tre emneområder.

Der blev i alt foretaget 13 personlige interviews optaget på bånd, hvoraf 1 var pr. telefon.

Oversigt over interviews

	FVM ¹⁾	IM ²⁾	2 amter ³⁾	Interesse- organisa- tioner ⁴⁾	4 udvalgte Artikel 33 grupper	Samlet antal
Telefon- interviews	1	2	-	9	1	13
Heraf kvinder	1	1	-	5	1	8
Heraf mænd	-	1	-	4	-	4
Personlige interviews	7	-	9	-	12	28
Heraf kvinder	2	-	4	-	7	13
Heraf mænd	5	-	5	-	5	15
I alt	8	2	9	9	13	40
Heraf kvinder	3	-	4	-	8	21
Heraf mænd	5	-	5	-	5	19

1) FVM = Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri. 7 ud af 8 interviews blev foretaget med medarbejdere i Direktoratet for FødevareErhverv (DFFE).

2) IM = Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

3) Der blev foretaget 5 interviews i Ringkjøbing Amt og 4 interviews i Vejle Amt. I Vejle blev interviewene foretaget som to dobbeltinterviews.

4) Kategorien "interesseorganisationer" indbefatter Landsforeningen af Landsbysamfund, Landdistrikternes Fællesråd, Dansk Landbrug, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening.

Idet vi kun har haft tid til at gå i dybden med fire projektgrupper, er der naturligvis tale om et lille sample, hvorfor vore resultater her også må tages med forbehold. Til trods herfor var mønstret i alle grupper forbavsende klart, ligesom flere af vore iagttagelser omkring M/K arbejdsdeling, temaer og arbejdsformer blev bestyrket af mange af de øvrige interviewpersoner.

Generelle metodiske refleksioner i forbindelse med interviewene

Det uformelle, personlige interview

Hvor de indledende telefoninterviews som nævnt havde til hensigt at afgrænse aktørerne og tilvejebringe baggrundsviden, har vi brugt de dybdegående, personlige interviews til mere grundigt at belyse de tre hovedtemaer - arbejds-funktion, temaer og arbejdsform - ved at spørge ind til konkrete begivenheder. Vi har således i alle case studier benyttet kvalitativt orienterede (båndede) interviews af 1-1½ times varighed, dog som nævnt med undtagelse af et enkelt interview i en Artikel 33 projektgruppe⁴². I 10 af interviewene var vi to interviewpersoner til stede (en mand og en kvinde), hvilket gav mulighed for flere nuancer i interviewet, ikke mindst i forbindelse med kønsaspektet.

Interviewene med de fire ansatte i Vejle Amt blev af tidsmæssige årsager foretaget som to dobbeltinterviews.

De personlige interviews kan bedst betegnes som uformelle interviews (*informal interviews*) i antropologen Fettermans (1989:49) definition, nemlig som en "blandning af konversation og indlejrede spørgsmål", som feltarbejderen så diskret som muligt søger at få fyldestgørende svar på. I overensstemmelse med en sådan interviewteknik var hensigten, vha. en interviewguide (bilag 3), at få alle interviewpersoner til at belyse følgende fire, større emneområder:

- 1) Arbejdsfunktion
- 2) Konkrete begivenheder (udfærdigelsen af en landdistriktspolitik, organiseringen af en landdistriktskonference, eller tilblivelsen af et Artikel 33 projekt)
- 3) Kønsfordelingen (i arbejdsgruppe, projektgruppe mv.)
- 4) Fremtiden.

Herudover blev mange af interviewpersonerne spurgt, om de kendte til andre aktører, evt. mulige interviewpersoner.

Hensigten med først at spørge ind til et forholdsvis 'neutralt' og 'ufarligt' område som arbejdsfunktion var at skabe en grundlæggende tillid mellem interviewer og interviewperson(er) (Fetterman 1989:50; Jacobsen og Kristiansen 2001:52). Dette skulle hurtigt vise sig at være en effektiv strategi, idet vi hermed formåede at " mindske farligheden" af et på mange måder følelsesladet emne (Jacobsen og Kristiansen 2001:52).

⁴² Der er tale om et interview med en kvinde i TUK-NET projektgruppen. Hun ønskede ikke et personligt interview, hvorfor vi i stedet foretog et telefoninterview.

Ligestilling - et 'glemt' emne

Det viste sig nemlig hurtigt, at ligestilling er et emne, som en stor del af de interviewede sjældent havde talt om, endsige reflekteret over, i hvert fald ikke åbent og offentligt. Dette kom i høj grad bag på os.

De interviewede reagerede forskelligt på det uvante emne. Flere både mænd og kvinder havde svært ved at forholde sig til emnet samt i det hele taget se relevansen af det, ikke mindst i begyndelsen af interviewet. Det var dog karakteristisk, at langt de fleste efter så at sige at have 'talt sig varme' og, ofte også, efter at have fået flere tænkepauser (bl.a. ved, at vi fortalte om undersøgelsens foreløbige resultater mv.) pludselig blev meget interesseret i emnet og var villige til at indgå i en åben og spontan refleksion i interviewsituationen.

Selvsagt krævede dette stor forsigtighed og tålmodighed fra vores side. Vi synes dog, vi i de allerfleste tilfælde havde held til 'lirke' en dør op til en konstruktiv dialog om ligestilling, bl.a. ved ikke på noget tidspunkt at lægge op til den 'rødstrømpesnak', som mange mænd såvel som kvinder tydeligvis frygtede.

Det kunne have været relevant at supplere interviewene med deltagerobservation, for eksempel ved at deltage i nogle møder eller andre aktiviteter for derigennem konkret at se og egenhændigt at opleve eventuelle kønsforskelle. Dette har dog ikke været muligt indenfor projektets tidsramme.

Bilag 2. Telefon- og personlige interviews

Telefoninterviews (offentlig forvaltning og interesseorganisationer)

Rita Munk (specialkonsulent, Strukturudviklingskontoret, Direktoratet for FødevareErhverv)
Lene Anderson (fuldmægtig, 2. økonomiske kontor, Indenrigs- og Sundhedsministeriet)
Niels Jørgen Mau Pedersen (kontorchef, 2. økonomiske kontor, Indenrigs- og Sundhedsministeriet)
Inge Hyldebrand (kontorchef, Udlands- og Erhvervskontoret, Amdtsrådsforeningen)
Dan Kornbek Christiansen (sagsbehandler, Udlands- og Erhvervskontoret, Amdtsrådsforeningen)
Kåre S. Jakobsen (fuldmægtig, teknisk afdeling, Kommunernes Landsforening)
Anne Marie Kruuse (organisationschef, Landdistrikternes Fællesråd,
Thorkild Ljørring Pedersen (formand, Landdistrikternes Fællesråd)
Jytte Møller (formand, Landsforeningen for Landsbysamfund)
Barbara Diklev (redaktør af *Landsbysamfund* og bestyrelsesmedlem Landsforeningen for Landsbysamfund)
Lone Sondrup (forkvinde Hobro Landboforening, Dansk Landbrug)
Poul Roesen (formand for Morsø Landboforening, bestyrelsesmedlem i Dansk Landbrugs hovedbestyrelse)

Personlige interviews

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri som case

Flemming Duus Mathiesen (udviklingsdirektør, Direktoratet for FødevareErhverv)
Niels Gøtke (kontorchef, Udviklings- og Forskningskontoret, Direktoratet for FødevareErhverv, forhenværende kontorchef for Strukturudviklingskontoret samme sted)
Knud Mortensen (kontorchef, Strukturudviklingskontoret, Direktoratet for FødevareErhverv)
Rita Munk (specialkonsulent, Strukturudviklingskontoret, Direktoratet for FødevareErhverv)
Kirsten Jacobsen (fuldmægtig, Strukturudviklingskontoret, Direktoratet for FødevareErhverv)
Bjarne B. Pedersen (chefkonsulent, Strukturudviklingskontoret, Direktoratet for FødevareErhverv)
Søren Sørensen (kontorchef, 9. kontor, Fødevareministeriets departement)

Ringkjøbing Amt og Vejle Amt som case

Ringkjøbing Amt

Den Regionale Udviklingsenhed

Hans Stokholm Kjer (landdistriktskoordinator)

Peter Donslund (LEADER+ koordinator Nordvestjysk Udviklingsnet)

Karen Sofie Therkildsen (turismeudvikler)

Carlo Sørensen (projektleder Lokale Lokomotiver)

Kirsti Storinggard (projektleder Små Fødevarerproducenter, NOVEM Park Holstebro)

Vejle Amt

Sekretariats og Udviklingsafdelingen

Marit Nielsen-Man (udviklingskonsulent)

Forvaltningen for Teknik og Miljø

Gert Hauggaard Rasmussen (magister, Åbent Land afdeling)

Bo Utrup Pedersen (miljøtekniker, Jord- og Grundvandsafdeling)

Undervisnings og Kulturforvaltningen

Ulla Kellerman (AC fuldmægtig)

Artikel 33 projekter

Ringkjøbing Amt

Thyholm, Kultur-, Fritids- og Familiecenter (Thyholm Kommune)

Johannes Wang (kommunaldirektør Thyholm Kommune, styregruppen)

Birgit Jensen (økonomichef Thyholm Kommune, projektleder)

Merete Lyhne (frivillig, projektgruppen)

Skarrild Kultur og Idrætscenter (Aaskov Kommune)

Henrik Kjærgård (formand)

Jette Puur (frivillig, arbejdsgruppen)

Eva Toksvig (frivillig, diverse)

Vejle Amt

Egnsmuseum Randbøldal (Egtved Kommune)

Kirsten Rygind Pedersen (museumsinspektør)

Niels M. Schaiffell-Nielsen (formand museumsforeningen)

Kirsten Iversen (frivillig, papirværkstedet)

TUK-NET (Tørring/Uldum Kommune)

Bent Toft (formand)

Mogens Pedersen (projektleder byggegruppen, formand Grejs Antenneforening)

Tina Albrechtsen (kasserer Tørring Kabelnet)

Anita Sørensen (kasserer Åle Kabelnet, medlem af forretningsudvalget, telefon-interview)

Bilag 3. Interviewguides

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

1) Indledende - inkl. arbejdsfunktion

Hvad er din arbejdsfunktion? hvor længe der; i ministeriet?

Hvordan definerer du landdistriktspolitik? - hvilke emner?

Hvordan bliver landdistriktspolitikken prioriteret i din afdeling; i ministeriet?

Hvilken rolle spiller ministeriet og særligt din afdeling i landdistriktspolitikken?

2) Begivenheder: konferencen i 2001, Falster

Formål/baggrund/ideoplæg; hvad/hvem satte det i gang?

Beskriv processen; hvem gjorde hvad, hvornår i proces, hvorfor de personer?

Hvad var temaerne; hvad kom med, hvad kom ikke med, hvem kom med hvad?

Valg af arbejdsform; forud for konferencen (formel, uformel, idémøder)

Valg af arbejdsform på konferencen (oplæg og workshop)

Kønsfordeling i arbejdet med og på konferencen

Rollefordeling

Hvad synes du om processen; ku' noget være anderledes?

3) Begivenheder: revision af landdistriktspolitikken

Baggrund; hvad/hvem satte det i gang?

Beskriv processen; hvem gør hvad, hvem er involveret i hvad og hvordan?

Hvad er temaerne; hvad kommer / kommer ikke med, hvem kommer med hvad?

Valg af arbejdsform; (formel, uformel, idémøder, høring)

Kønsfordeling i arbejdet

Rollefordeling

Hvad synes du om processen; ku' noget være anderledes?

4) Kønsfordeling mere generelt

Tanker om involvering af kvinder i landdistriktspolitikken på alle niveau generelt

Mande- og kvinderoller (i ministeriet indenfor landdir); kønsspecifikt eller andet?

Forskellige kompetencer?

Sammenligning til andre områder i ministeriet; landbrugserhverv, natur og miljø

5) Fremtiden

Udvikling og fremme af landdistriktspolitikken, foregår det tilfredsstillende i dag?

Landdistriktsudviklingen, foregår det tilfredsstillende i dag?

Kunne man udnytte mænds og kvinders kompetencer bedre?

Hvordan, hvad skal der til?

Gøres der noget allerede; hvor, hvem, hvordan?

Case studier i 2 amter og Art.33 projekter⁴³

Formål: At spørge ind til 4 større emneområder.
Metode: Det semi-strukturerede interview. Der benyttes primært små uddybende spørgsmål som "hvad mener du med det?", "hvorfor det?", etc.

1) Arbejdsfunktion

Hvad er din arbejdsfunktion?
Hvilken rolle spiller amterne i dansk landdistriktspolitik?
Hvordan bliver landdistriktspolitik prioriteret i amtet?

2) Begivenheder (landdistriktspolitik og landdistriktskonferencer)

Formål/baggrund/ideoplæg
Arbejdsprocessen; hvem gjorde hvad, netværk, hvem var involveret?
Hvad var temaerne; hvad kom med, hvad kom ikke med?
Valg af arbejdsform (formel/uformel), netværksdannelse?
Kønsfordeling?
Rollefordeling?

3) Kønsfordeling

Kvinder involveret i landdistriktspolitikken på alle niveau
Mænd og kvinder roller
Art. 33 og LEADER + Projektniveau
Forskellige kompetencer?

4) Fremtiden

Landdistriktsudvikling, foregår det tilfredsstillende i dag ?
Kunne man udnytte mænds og kvinders kompetencer bedre?

5) Andre aktører

Andre aktører / andre interviewpersoner?

⁴³ Ved art. 33 projekter er der særlig spurgt ind til begivenheder knyttet til det aktuelle projekt og kønsfordeling, inklusive mænds og kvinders roller i projektet.

Bilag 4. Støtteordninger og programmer

Indenrigs- og Sundhedsministeriet har en koordinerende rolle i regeringens land-distriktspolitik, men flere andre ministerier spiller også betydelige roller. Især gør Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, idet det har ansvaret for gennemførelsen af landbrugs- og landdistriktspolitik med baggrund i EU.

De mest centrale støtteordninger vedrørende landdistriktsudvikling er:

- Landdistriktsprogrammets Artikel 33
- LEADER+
- Landdistriktpuljen

De to første er overordnet set administreret af Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, mens den sidste ordning sorterer under Indenrigs- og Sundhedsministeriet. De to første ordninger er også af den slags, som forudsætter medfinansiering fra dansk side på typisk 50 %.

Landdistriktsprogrammets Artikel 33 ordning

Landdistriktsprogrammet⁴⁴ blev godkendt af Europa Kommissionen i 2000 og dækker programperioden 2000-2006. Der er afsat i alt 7 mia. kr. til programmet fra Danmark og EU's side. Programmet er udmøntet i 10 støtte-ordninger, hvoraf Artikel 33 ordningen er en af dem. Ordningen har til formål *at tilpasse og udvikle landdistrikterne ved at skabe attraktive erhvervs- og levevilkår for erhvervslivet og lokalbefolkningen.*

Artikel 33 skal dermed medvirke til at øge motivationen for at bo og arbejde i landdistrikterne blandt andet gennem forbedringer af miljø og servicefaciliteter, udvikling af infrastrukturen, samt skabelse af alternative beskæftigelsesmuligheder. Endvidere skal tilskud fra ordningen bidrage til at forbedre mulighederne for omstilling af bedrifter og ejendomme for dermed at tilpasse produktionen til de ændrede markedsvilkår. Derudover søges det at øge de rekreative værdier og generelt øge oplevelsesmulighederne i lokalsamfundet.

Ordningen administreres af Direktoratet for FødevareErhverv (DFFE) og den konkrete udmøntning foregår i amterne.

For 2003 er der bevilget tilsagn om tilskud for 43 mio. kr. Der blev i 2003 modtaget 143 ansøgninger, hvoraf de 123 er givet tilsagn om tilskud (pr. april 2004). Projekterne fordeler sig indenfor seks kategorier. I 2003 var der flest projekter indenfor "Renovering, sanering og udvikling" (41 projekter). Derefter "Turisme og Håndværk (30 projekter) og "Basale Servicefaciliteter" (24 projekter). Udover

⁴⁴ Afsnittet er baseret på oplysninger fra Direktoratet for FødevareErhverv.

dette finder vi i kategorierne "Diversificering" (19 projekter), "Afsætning af kvalitetsprodukter" (8 projekter) og til sidst "Udvikling og forbedring af infrastruktur", der rummer (1 projekt).

LEADER+ (2000-2006)

LEADER⁴⁵ + programmet⁴⁶ er en forlængelse af de to tidligere LEADER programmer, LEADER I fra 1991-1994 og LEADER II fra 1994-1999. Det danske LEADER+ program følger de af EU-kommissionen valgte temaer og emner, og programmet har således fire dele:

- Integrerede pilotstrategier for udvikling af landdistrikterne
- Samarbejde
- Tilslutning til LEADER+ netværket
- Teknisk bistand

Samlet set bidrager EU med 17 mio. euro til LEADER+ i Danmark i perioden 2000-2006. Bag programmet i Danmark står Direktoratet for Fødevareerhverv (DFFE) som er øverste administrative instans⁴⁷. Den egentlige drift er lagt ud til 12 lokale aktionsgrupper (LAGs), som er sammensat af lokale interesseorganisationer, foreninger, samt lokale og regionale myndigheder i et partnerskab, dækkende over de 12 udpegede LEADER+ områder. Programmet er orienteret mod en territorieudvikling, hvor hver LEADER+ LAG arbejder ud fra en udviklingsplan, hvor områdets specifikke situation er defineret med vægt på styrker og svagheder.

Formålet med LEADER+ er endvidere at fremme bæredygtig udvikling i landdistrikterne ved lokalt baserede pilotprojekter. Pilotprojekterne skal holde sig indenfor rammerne af den udviklingsplan, som er udarbejdet for lokalområderne af den lokale aktionsgruppe. Det er den lokale aktionsgruppe, som skal godkende og bevilge de enkelte projekter, dog under forudsætning af at Direktoratet for FødevareErhverv kan godkende legaliteten i projekterne.

Projekterne skal sigte mod følgende fire temaer:

- Anvendelse af know-how og nye teknologier for at gøre landdistrikternes produkter og tjenesteydelser mere konkurrencedygtige og miljøvenlige
- Forbedring af livskvaliteten i landdistrikterne
- Bæredygtig anvendelse af naturlige og kulturelle ressourcer
- Profilering af lokale produkter ved gennem kollektive tiltag at lette adgangen til markederne for mindre produktionsvirksomheder

⁴⁵ Fransk akronym. Liaisons Entre Actions de Development de L'economie Rurale

⁴⁶ Afsnittet baserer sig på oplysninger fra netværkscenteret LEADER+ Danmark.

⁴⁷ LEADER+ netværkets hjemmeside www.leaderplus.dk

Derudover kendetegnes LEADER+ ved en "bottom-up" tilgang, som skal opmuntre til nærdemokratisk beslutningstagning på lokalt niveau. LEADER+ metoden handler også om at udvikle netværk og tværgående samarbejde vedrørende landdistriktsudvikling, både nationalt og på tværs af landegrænser. De europæiske og nationale netværkscentre skal bidrage til udveksling af information og forhindre isolation af de lokale aktionsgrupper. Man skal dog være opmærksom på, at LEADER+ programmets succeskriterium ikke mindst handler om, hvorledes LAGs arbejder og den regionale udviklingsproces som følge heraf.

Hidtil har LEADER+, siden de første støttetilsagn blev afgivet i april 2002, afgivet tilsagn til projekter i alle 12 geografiske områder. Ifølge midtvejsevalueringen (Teknologisk Institut, 2003) var der pr. 30. juni 2003 106 LEADER+ projekter i Danmark. EU tilsagnet var pr. 30. september på nærmere 33 mio. kr. eller 35 % af det totale EU budget til udvikling af landdistrikter for perioden 2000-2006.

Der er hidtil uddelt flest projektmidler indenfor kategorien "Forbedring af livskvalitet i landdistrikterne (ca. 40 %) Derefter følger kategorierne "Brug af naturlige og kulturelle ressourcer" og "Brug af know-how", som begge står for omtrent 20 % af midlerne totalt. Mindst fylder projekter i kategorien "Profilering af lokale produkter", svarende til 5 % af midlerne totalt. Resten falder ind under kategorien ukendt (se figur 9).

Landdistriktspuljen⁴⁸

Denne pulje har eksisteret siden 1994. og administreres af Indenrigs- og Sundhedsministeriets 2. økonomiske kontor. Landdistriktsgruppen, som er ministerens rådgivende udvalg, er med til at disponere puljens anvendelse. I 2001 blev den fra at rumme ca. 17 mio. kr. øget til ca. 21 mio. kr. pr. år.

Dens overordnede mål er at forbedre landdistrikternes muligheder, i form af selv-bærende udvikling, frem for passiv overførsel af midler. Den tillægger også landdistrikternes livsform en særlig værdi.

Puljen er inddelt i fem emneområder:

- Erhvervsudvikling og beskæftigelsesfremme
- Forskning, rådgivning og oplysning
- Kultur og fritid
- Miljøforbedringer og ressourcebesparelser
- Tværgående udviklingsprojekter

⁴⁸ Afsnittet er baseret på oplysninger fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet, 2. økonomiske kontor <http://www.im.dk/Index/dokumenter.asp?o=2&n=2&h=8&t=1&d=1759&s=4> (Database for forsøgsprojekter i landdistrikter)

I løbet af perioden 1994-2002 er de fleste midler især blevet tildelt emnerne "tværgående udviklingsprojekter" samt "kultur og fritid", men også emnet "erhvervsudvikling og beskæftigelsesfremme" har været interessant for mange ansøgere. Som for de andre støtteordningerne er det altså de brede og (ofte) kulturorienterede projekter, der dominerer.

Hvert år besluttes et antal temaer for puljen, som man gerne ser projektansøgningerne falde inden for. For 2003 var 8-10 mio. kr. øremærket indsatsområder, som skal være med til at støtte en udvikling, der kan styrke integrationen af nye borgere, skabe nye erhverv og nicheprodukter, styrke indsatsen ovenfor de unge, samt initiativer der fremmer bosætning og sikrer, at basale servicefaciliteter kan opretholdes i landdistrikterne.

I 2003 blev i alt 165 projekter godkendt som støtteberettigede, med en samlet tilskudsramme på ca. 17 mio. kr. Fordelingen efter puljens fem emneområder er som følgende: Kultur og fritidsaktiviteter (95 projekter), "Tværgående udviklingsprojekter" (35 projekter), "Erhvervsudvikling og beskæftigelsesfremme" (20 projekter), Forskning, rådgivning og oplysning (8 projekter) og "Miljøforbedringer og ressourcebesparelser" (7 projekter).

Bilag 5. Strukturudviklingskontoret, Toldbodgade

Øverste ledelse

Kontorchef	Mortensen, Knud
Chefkonsulent	Pedersen, Bjarne Bak

Forkontor

Overassistent	Khan, Sharon O'Carroll
---------------	------------------------

Bevillingsadministration og IT

Fuldmægtig	Jensen, Peter Bernt
Kontorfuldmægtig	Jensen, Lissie

Landdistriktssektionen

Tværgående opgaver i relation til landdistriktsprogrammet (finansieringsplan, koordinering af STAR-komité, uregelmæssigheder, overvågningsudvalg)

Specialkonsulent	Munk, Rita
Fuldmægtig	Jensen, Peter Bernt
Fuldmægtig	Jørgensen, Louise
Fuldmægtig	Petersen, Vivi Kondrup
Fuldmægtig	Jensen, Jacob

Kontrolopgaver

Fuldmægtig	Brandt, Poul Erik
------------	-------------------

Art. 33, LEADER+, Mål 5b

Fuldmægtig	Jørgensen, Louise
Fuldmægtig	Pedersen, Vivi Kondrup
Fuldmægtig	Aarup, Anders
Fuldmægtig	Jensen, Jakob
Kontorfuldmægtig	Holm, Merete Ravn
Assistent	Olesen, Lotte Pedranz

Ø-støtte

Kontorfuldmægtig	Jensen, Lissie
Overassistent	Nielsen, Mette Skovbjerg

Strukturprojekter

Fuldmægtig	Jensen, Peter Bernt
Fuldmægtig, fagredaktør	Jensen, Jacob
Kontorfuldmægtig	Holm, Merete Ravn

Forbedringsordningen

Fuldmægtig	Brandt, Poul Erik
Kontorfuldmægtig	Hansen, Pia Adel
Kontorfuldmægtig	Jensen, Lissie

Kontorfuldmægtig	Holm, Merete Ravn
Overassistent	Nielsen, Mette Skovbjerg

Tilskud til yngre jordbrugere, orkanskaderamte frugtavlere	
Fuldmægtig	Jensen, Peter Bernt

Konsulentvirksomhed, vikarordninger, efteruddannelse, arbejderboliger / statshusmandslån, indkøbsforeninger	
Fuldmægtig, fagredaktør	Christoffersen, Kirsten
Kontorfuldmægtig, webmaster	Hansen, Janne Møller
Kontorfuldmægtig	Hamann, Lotte (Helen Lis)

Fiskerisektionen

Tværgående opgaver i relation til FIUF (forberedelse af overvågningsudvalg, økonomistyring, finansierungsplaner, rapportering til Kommissionen)	
Chefkonsulent	Clink, Lars Christensen
Specialkonsulent	Haarh, Henrik
Fuldmægtig	Jensen, Dennis
Fuldmægtig	Jacobsen, Kirsten
Fuldmægtig	Pedersen, Maryse I.
Fuldmægtig	Knuth-Winterfelt, Anne-Marie

Tilskud til modernisering, nybygning og ophugning	
Ekspeditionssekretær	Tarvainen, Flemming
Fuldmægtig	Pedersen, Maryse I.
Overassistent	Nørgaard, Heidi
Assistent	Strandtoft, Jytte

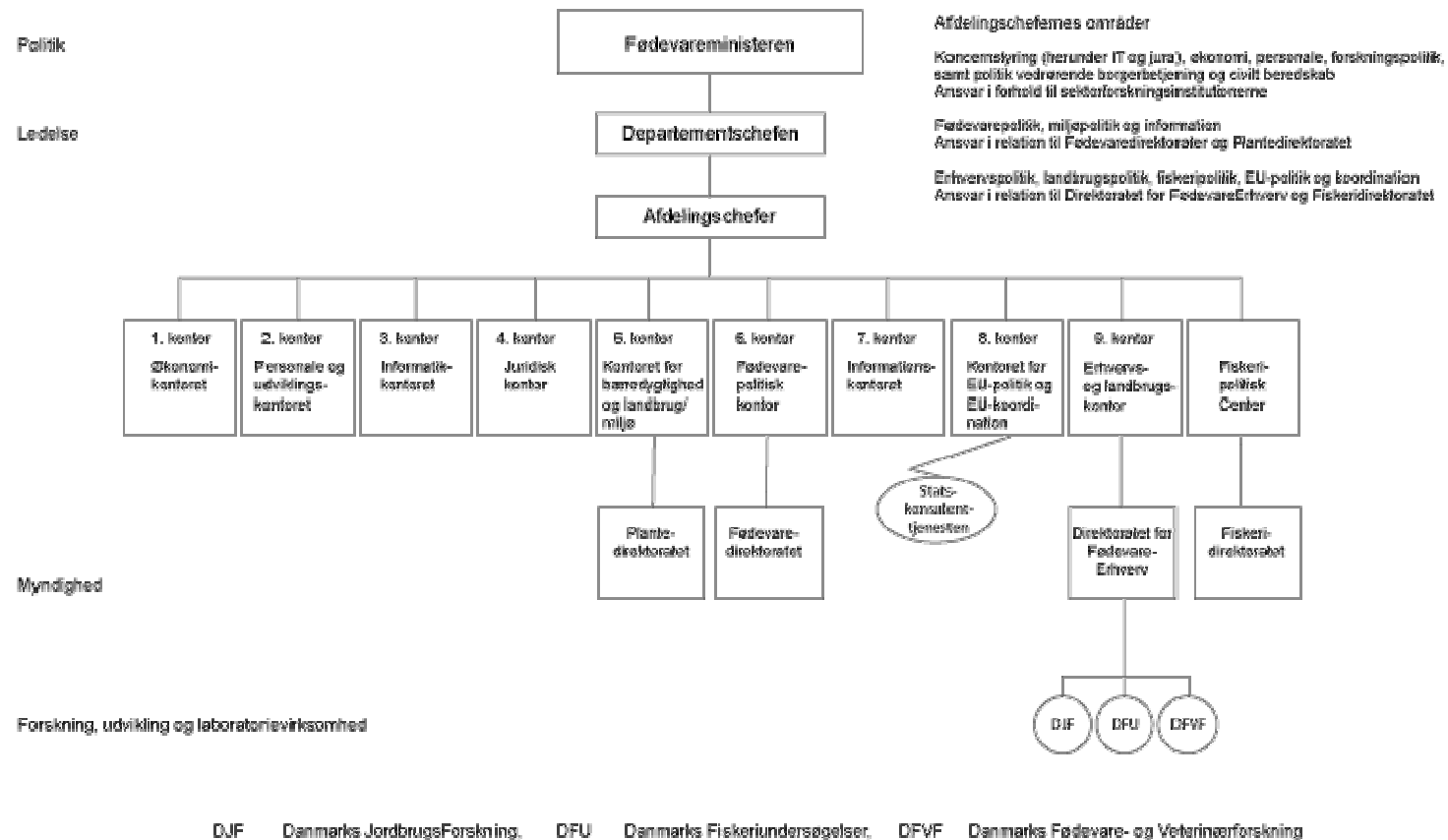
Tilskud til akvakultur, forarbejdning	
Fuldmægtig	Jensen, Dennis
Fuldmægtig	Lastrup, Jørn
Fuldmægtig	Jacobsen, Kirsten
Fuldmægtig	Pedersen, Maryse I.

Tilskud til fiskerihavnes faciliteter	
Fuldmægtig	Lastrup, Jørn
Fuldmægtig	Jensen, Dennis

Afsætningsfremme, kollektive foranstaltninger, pilotprojekter, kystfiskeri	
Fuldmægtig	Jensen, Dennis
Fuldmægtig	Jacobsen, Kirsten

Teknisk bistand	
Fuldmægtig	Jensen, Dennis
Fuldmægtig	Jacobsen, Kirsten

Bilag 6. Organisationsdiagram og detaljeret fordeling mellem kønnene - fordelt på kontorer i Fødevareministeriet Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri



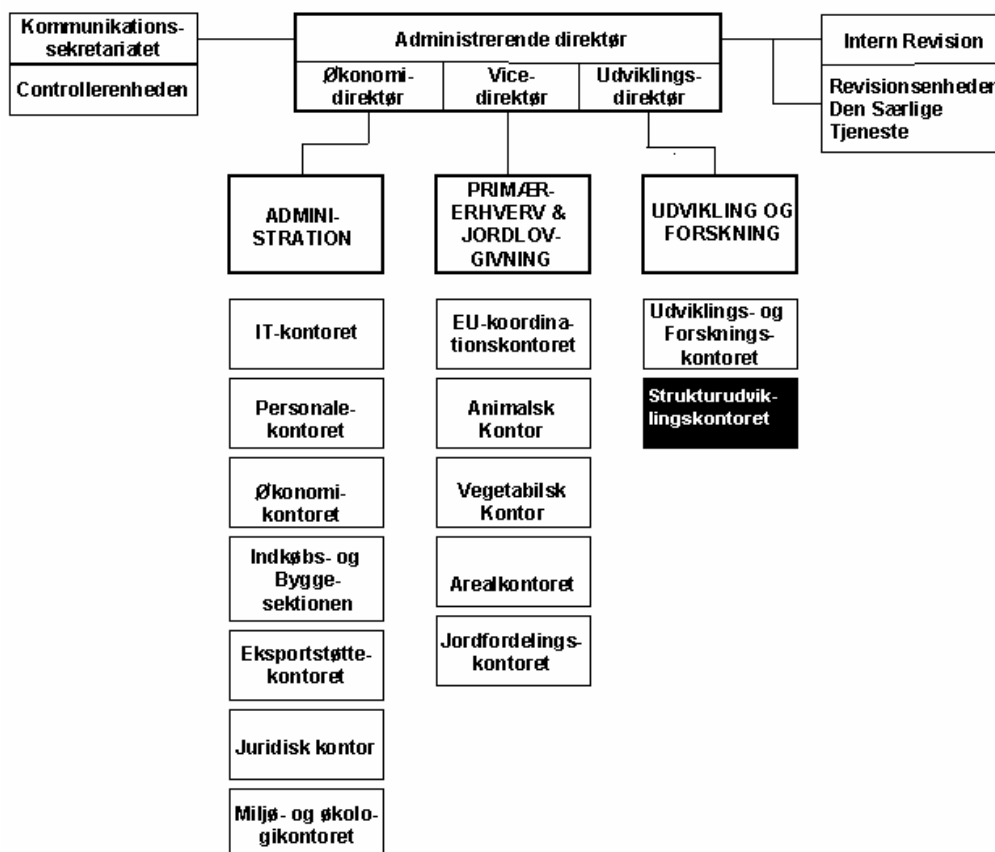
Detaljeret fordeling mellem kønnene - fordelt på kontorer

Departementet i Fødevareministeriet								
	Chef		Chef / special- konsulent		Fuld- mægtig		Sekretær	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Minister + sekretariat	1	0	0	0	1	1	3	1
Overordnet ledelse	0	5	0	0	0	0	5	0
1. kontor (økonomi)	1	0	2	0	2	3	5	1
2. kontor (personale)	1	0	1	1	3	1	5	5
3. kontor (informatik)	0	1	0	0	1	4	1	0
4. kontor (juridisk)	1	0	1	0	2	0	0	1
5. kontor (miljø)	0	1	2	1	4	3	3	0
6. kontor (fødevarepolitik)	0	1	2	2	8	4	4	0
7. kontor (information)	0	1	0	0	3	2	1	0
8. kontor (EU-politik og koordinering)	1	0	0	0	3	5	4	0
9. kontor (landbrug)	0	1	0	5	8	4	4	0
Fiskeripolitik	0	2	0	0	4	6	3	0
I alt	5	12	8	9	39	33	38	8
DFFE	6	14	14	35	62	81	158	43

Overordnet ledelse inkluderer Departementschef og sekretariat samt afdelingschefer og deres sekretariater.

Bilag 7. Organisationsdiagram og detaljeret fordeling mellem kønnene - fordelt på kontorer i Direktoratet for FødevarerErhverv

Organisationsdiagram for
Direktoratet for FødevarerErhverv



Detaljeret fordeling mellem kønnene - fordelt på kontorer

Direktoratet for FødevarerErhverv

	Chef		Chef / special-konsulent		Fuldmægtig		Sekretær		
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	
Øverste ledelse	2	4	2	1	5	15	4	2	
IT	1	1	0	2	6	8	4	2	
Personale	1	0	1	1	3	2	4	9	
Økonomi	1	0	0	5	2	6	19	4	Administration
Indkøb og bygninger	0	0	0	1	1	1	1	0	
Juridisk	0	1	0	1	3	0	1	0	
Eksporstøtte	0	1	2	4	3	3	32	6	Eksporstøtte og miljø
Miljø- og økologi	0	1	1	2	7	4	10	6	
Animalsk	0	1	2	3	3	2	23	6	
Vegetabilsk	0	1	4	1	3	3	25	3	
Arealforvaltning	1	0	1	2	2	5	6	1	Primærerhverv og jordlovgivning
Jordfordeling	0	1	0	3	4	15	9	3	
EU-koordination	0	1	0	3	4	4	1	0	
Udvikling og forskning	0	1	0	3	10	7	9	0	Udvikling og forskning
Strukturudvikling	0	1	1	3	6	6	10	1	
I alt	6	14	14	35	62	81	158	43	

Øverste ledelse inkluderer administrerende direktør, økonomi- og vicedirektører samt de nært tilknyttede enheder som kommunikation og intern revision.

Bilag 8. Medlemmer i tre udvalg vedr. centrale støtteordninger

Overvågningsudvalget for Landdistrikter, Medlemmer / Suppleanter

	Firma	Fornavn	Efternavn
(formand)	Direktoratet for FødevarerErhverv	Flemming Duus	Mathiesen
S	Direktoratet for FødevarerErhverv	Knud	Aavang
M	Fødevareministeriet	Knud	Bjerre
S	Fødevareministeriet	Søren	Sørensen
M	Finansministeriet	Sarah	Børner
S	Finansministeriet	Ian	Hawkesworth
M	Dansk Landbrug	Kurt Dalsgaard	Sørensen
S	Dansk Landbrug	Lidda Bagge	Jensen
M	Dansk Landbrug	Heidi	Alsing
S	Dansk Landbrug	Poul Gorm	Hansen
M	Arbejderbevægelsens Erhvervsråd	Frithiof	Hagen
M	Landsorganisationen i Danmark	Karen S.	Kjær
S	Specialarbejderforbundet i Danmark	Mette	Pust
M	Specialarbejderforbundet i Danmark	Jesper Lund	Larsen
M	Specialarbejderforbundet i Danmark	Lars	Brejnrød
S	Europa-Kommissionen, DG	Lars	Hansen
M	Europa-Kommissionen, DG	Roger	Foissy
S	Friluftsrådet	Anker	Madsen
M	Friluftsrådet	Vibeke	Dalum
S	Landdistrikternes fællesråd	Thorkild Ljørring	Pedersen
M	Landdistrikternes fællesråd	Annemarie	Kruuse
S	Landbrugsrådet	Hanne	Elkjær
M	Landbrugsrådet	Jan	Laustsen
S	Miljøministeriet (Landsplanafdelingen)	Bent	Petersen
M	Miljøministeriet (Landsplanafdelingen)	Lisbeth	Ogstrup
M	Indenrigs- og Sundhedsministeriet	Lone	Hoff
S	Indenrigs- og Sundhedsministeriet	Niels Jørgen	Mau Pedersen
M	Økonomistyrelsen (Finansstyrelsen)	Susanne J	Nobel
S	Beskæftigelsesministeriet	Hans Christian	Laurberg
M	Erhvervs- og Boligstyrelsen	Ebbe	Poulsen
S	Erhvervs- og Boligstyrelsen	Lone	Rosen
M	Amtsrådsforeningen i Danmark	Inge	Hyldebrandt
S	Amtsrådsforeningen i Danmark	Dorte	Ernst
M	Kommunernes Landsforening	Maj	Green
S	Kommunernes Landsforening	Frank	Lambert
M	Nærings- og Nydelsmiddelarbejderforb.	Mogens	Eliassen
S	Fødevarerindustrien	Gitte	Hestehave
M	Fødevarerindustrien	Jens	Holst-Nielsen
S	Økologisk Landsforening	Lisbeth	Damsgaard
M	Økologisk Landsforening	Bjarne	Krog

M	Økologisk Landsforening	Kjartan	Poulsen
S	Økologisk Landsforening	Laila Venø	Bendsen
M	Skov- og Naturstyrelsen	Jørn	Jensen
S	Skov- og Naturstyrelsen	Søren	Kjær
M	Dansk Skovforening	Hans M.	Hedegaard
M	De Danske Skovdyrkerforeninger	Per	Hilbert
M	Det Danske Hedeselskab	Helge	Knudsen
M	Sammenslutningen af Danske Småøer	Claus	Jensen
M	Danmarks Naturfredningsforening	Rikke	Lundsgaard
S	Danmarks Naturfredningsforening	Thomas	Færgeman
	Direktoratet for FødevarerErhverv	Knud	Mortensen
	Direktoratet for FødevarerErhverv	Sten	Bonde
	Direktoratet for FødevarerErhverv	Bjarne	Bak Pedersen

Overvågningsudvalg for LEADER+ medlemmer

Firma	Fornavn	Efternavn
LAG Limfjordsgruppen	Henrik Brask	Pedersen
LAG Limfjordsgruppen	Magnus	Jørgensen
LAG Sønderjyllands Amt	Ebbe	Jensen
LAG Nordjylland Vest	Jane	Hvas
LAG Vendsyssel	Knud	Rødbro
LAG Falster, Møn og Sydsjælland	Kristian	Stausholm
LAG Kattegatgruppen	Anne Katrine	Nielsen
LAG Lolland	Birte	Aagaard
LAG Læsø, Samsø og Ærø	Jan	Kjærgård
LAG Bornholm	Tom	Asmussen
LAG Sammenslutningen af Danske Småøer	Claus	Jensen
LAG Sammenslutningen af Danske Småøer	Charlotte	Hansen
LAG Nordvestjysk Udviklingsnet	Niels Jørgen	Hyltdgaard
LAG Vestsjælland	Carsten	Adelskov
Amtsrådsforeningen i Danmark	Inge	Hyldebrandt
Amtsrådsforeningen i Danmark	Niels	Boye
Specialarbejderforbundet i Danmark	Lars	Brejnrod
Erhvervs- og Boligstyrelsen	Lone	Rosen
Europa-Kommissionen, DG	Lars	Hansen
Fødevareministeriet	Vivi	Kondrup
Indenrigs- og Sundhedsministeriet	Lene	Anderson
Dansk Landbrug	Kurt Dalsgaard	Sørensen
Kommunernes Landsforening	Kåre Svarre	Jacobsen
Landdistrikternes fællesråd	Annemarie	Kruuse
Center for Forskning og Udvikling	Hanne W.	Tanvig
Center for Forskning og Udvikling	Arne B.	Thomsen

Indenrigs- og Sundhedsministeriet	Christina	Møllerup
Miljøministeriet	Mette	Kragh
Økologisk Landsforening	Torben	Vesterager
Direktoratet for FødevarerErhverv	Anders	Aarup
Direktoratet for FødevarerErhverv	Rita	Munk
Direktoratet for FødevarerErhverv	Knud	Mortensen

Indenrigs- og Sundhedsministeriets Landdistriktsgruppe, 2003

Firma	Fornavn	Efternavn
Indenrigs- og Sundhedsminister	Lars Løkke	Rasmussen
Regionsrådsmedlem, Bornholm	Annelise	Molin
Formand for Landsbyerne i Danmark	Carsten	Abild
Nordvestjysk Folkecenter for Vedvarende Energi, Hurup	Jane	Kruse
Formand for Landsforeningen af Landsbysamfund	Jytte Aa.	Møller
Erhvervs- og Uddannelses- konsulent, Kollemorten	Paul Erik	Sonne
Formand for Landdistrikternes Fællesråd	Thorkild Ljørring	Pedersen
Landmand, Vind	Tonni	Bjerrum
Landmand, Sdr. Omme	Aage	Thomsen

Bilag 9. Kønsfordeling i græsrodsorganisationer, LAGs, landbrugets organisationer samt blandt politiske ordførere

Græsrodsorganisationer

Organisation	LAL	LDF	LID	Småøer	LØS	samlet
kvinder	4	4	2	1	9	20
mænd	5	6	5	7	1	24
% kvinder	44	40	29	13	90	45

Lokale aktionsgrupper (LAGs)

LAG-gruppe	antal	kvinder	mænd	% kvinder	gns. alder	> 31 år
Sønderjylland	22	11	11	50	48,1	2
Falster, Møn og Sydsj.	13	5	8	38		
Nordvestjydsk Udviklingsnet	12	4	8	33	51,4	1
Ærø, Samsø, Læsø	11	3	8	27	50,6	0
Vestsjælland	12	3	9	25	54,4	0
Lolland	12	3	9	25		
Kattegatgruppen	31	7	24	23	52	2
Nordjylland Vest	9	2	7	22	48	0
Vendsyssel	17	3	14	18	50,2	1
Bornholm	18	3	15	17	49,4	1
De danske Småøer	8	1	7	13	51	1
Limfjordsgruppen	18	2	16	11	55	0
Gns.	183	47	136	26		8

Landbrugets organisationer

Repræsentation i

bestyrelser	i alt	sekretær	formand	øvrige medlemmer
kvinder	29	14	1	14
mænd	238	32	71	135
	267	46	72	149
% kvinder	10,9	30,4	1,4	9,4

Politiske ordførere

<i>Navn</i>	<i>Parti</i>	<i>Køn</i>		
Troels Lund Poulsen	V	mand		
Christen Touborg	SF	mand	kvinder	4
Elsebeth Gerner Nielsen	R	kvinde	mænd	6
Martin Lidegård	R	mand		
Else Teil	K	kvinde		
Kristian Thuesen Dahl	DF	mand		
Christian H. Hansen	DF	mand		
Ritt Bjerregaard	S	kvinde		
Anne Toft	S	kvinde		
Mogens Nørgård Pedersen	KD	mand		

Bilag 10. Amterne og landdistrikterne⁴⁹

Ansvarlige og involverede m.h.t. landdistrikter. Politik og redegørelser (2000-2003) og andre tiltag / arrangementer som kan knyttes til landdistrikter.

Amt	Ansvarsafdeling og kontaktperson	Politik/program/redegørelser og andet
Nordjylland	<i>Erhvervs-og arbejds-markedsafdeling</i> 1 ♂ (Art. 33) Teknik- og Miljøafdelingen Plankontoret 1 ♀ 3 ♂ LEADER+ koordinatore	- Landdistriktsredegørelsen (2001) Landdistriktspolitik formuleret heri - Handlingsplan for land-distriktsudvikling i Nord-jyllands Amt (Art. 33) 2002
Viborg	<i>Erhvervs og Arbejds-markedsafdelingen</i> 1 ♀ (Art. 33) primært ikke - jordbrugs-relaterede projekter) 1 ♂ (Art. 33, primært jordbrugsrelaterede projekter) 1 ♂ Landdistrikts-konsulent 1 ♂ LEADER+ koordinator	- Liv på landet! Landdistrikts-program for Viborg Amt (2001) - Handlingsplan for udvikling i landdistrikterne 2003-2006 (Art. 33) - Projekt ”Jordbruget som dynamo for en bæredygtig udvikling i landdistrikterne” www.dynamoprojektet.viborgamt.dk
Ringkjøbing	<i>Den Regionale Udviklingsenhed Landdistriktssekretariatet</i> 1 ♂ Landdistriktskoordinator (Art. 33) 1 ♂ LEADER+ koordinator	- Ringkjøbing Amts landdistriktspolitik (2003). Landdistriktssekretariatets hjemmeside www.herude.dk - Art. 33 handlingsplan for Ringkjøbing Amt. Regional handlingsplan for 2003-2006 - Katalog over Ringkjøbing Amts handlemuligheder for udvikling af landdistrikter(2001)

⁴⁹ Oplysninger indsamlet via telefon- og e-mail kontakt, samt brug af amternes hjemmesider. Der er taget udgangspunkt i Art. 33 kontaktpersoner og disses afdelinger. I kontakt med disse har vi modtaget yderligere oplysninger om eventuelt andre afdelinger og kontaktpersoner som ifølge Art.33 kontakterne især er involveret i arbejde med landdistrikter. Der er også spurgt ind til / indsamlet oplysninger om landdistriktspolitik, program, redegørelser og andre tiltag, der kan knyttes til arbejde med landdistrikter. Fx konferencer, debatmøder, hjemmesider, projekt etc.

Ribe	<i>Udviklings- og Direktionssekretariatet</i> 1 ♂ (Art. 33) <i>Landsbyrådet</i> - arbejder for landdistriktsudvik- ling i Ribe Amt. 1 ♂ Formand 1 ♂ Landsbyrådets sekretariat	• Invitation til debatmøde "Hvad vil vi med landdistrikterne". Offentlige debatmøder (2001) • Landdistriktskonference 2003 • Handlingsplan for tilskud til tilpasning og udvikling af landdistrikter og landsbyer i Ribe Amt 2003-2006 • Regionplan "Det åbne land" • Landsbyrådet i Ribe Amt (2002)
Sønderjylland	<i>Udviklingsafdelingen</i> 1 ♀ (Art. 33) 1 ♂ LEADER+ koordinator	• Amtsrådets politik for udvikling i landområderne. Landdistriktspolitik i Sønderjylland (2001) • Idekatalog. 76 ideer til en politik for landdistrikternes udvikling i Sønderjyllands Amt (2000) • Handlingsplan 2003-2006. For fremme af tilpasningen og udviklingen af landdistrikterne (Art. 33 ordningen) i Sønderjyllands Amt 2002)
Vejle	<i>Sekretariat og Udviklings- afdelingen</i> 1 ♀ (Art. 33) 1 ♀ (involveret i diverse vedrørende landdistrik- ter)	• Vejle Amts Landdistriktspolitik (revideret 2003) • Handlingsplan Art. 33, 2003-2006 • Landposten - nyhedsbrev vedrørende landdistrikter. Udgives af Vejle Amts Udviklingsråd 3-4 gange årligt http://www.vejleamt.dk/web/udviklingogerhverv.dk

Århus	<i>Erhvervsafdelingen</i> 1 ♂ (Art. 33)	• Landdistriktspolitik for Århus Amt 2002. Under revision, ny forventes primo 2005 • Handlingsplan for Art. 33, 2003-2006 (2003)
Fyn	<i>Miljø og Arealafdelingen</i> 1 ♂ (Art. 33)	• Kap.3 i Regionplan (s. 54-59) Udvikling i landdistrikter. Beskrivelse af Fyns Amts landdistrikts-initiativer • Fyns Amts handlingsplan for udvikling af land-distrikter 2003-2006 - til brug for Art. 33 ordningen
Vestsjælland	<i>Natur og Miljø</i> 1 ♀ (Art. 33 ikke-jordbrug) 1 ♀ (Art. 33 jordbrug) 1 ♂ LEADER+ koordinator	• Amtets arbejde med landdistriktsudvikling (s. 133-135 i Regionplan 2001-2012) • Handlingsplan 2002 Projekt "Livet i det åbne land" • Handlingsplan for udvikling af land-distrikter 2003-2006 Art. 33 (2003)
Roskilde	<i>Erhverv og Kultur</i> 1 ♂ (Art. 33)	• Handlingsplan for Art.33
Storstrøms	<i>Kontor for Regional Udvikling</i> 1 ♀ (Art. 33) 1 ♀ LEADER+ koordinator 1 ♂ Grønt Center - landdistriktsudvikling	• Analyse af land-distrikterne i Storstrøms Amt (2001) • Art. 33 ordningen. Handlingsplan 2003- • 2006 Storstrøms Amt (2002)

		• Hjemmesiden "Liv på landet", information og debat. www.livetpaalandet.dk • Projektet "Liv på landet", bestående af temamøder, konference "Liv på landet" 2003, og "Liv på landet" marked. • Open Space - tema i regi af Grønt Center. "Udvikling i landdistrikterne" (2000)
Frederiksborg	<i>Teknik og Miljø, Landskabsafdelingen</i>	• Handlingsplan 2003-2006 for udvikling af landdistrikterne i Frederiksborg Amt (2002)
	1 ♂ (Art. 33)	
	<i>Naturdrift</i>	Vedrørende Art. 33, samt amtets landdistriktspolitik.
	1 ♀	
Bornholms Regionskommune	<i>Erhvervs- og arbejdsmarkedssekretariatet</i>	• Afsnit i regionplan om landdistriktspolitik med redegørelse og prioriteter • Regional handlingsplan (2003-2006) for den særlige Art. 33 ordning under det danske program for støtte til udvikling af landdistrikter Bornholms Amt (2002) • LEADER+ aktionsgruppen og Bornholms Regionskommune afholder et årligt Landdistriktsforum
	1 ♂ (Art. 33)	
	1 ♂ LEADER+ koordinator	

Bilag 11. Landdistriktskonference, Ringkjøbing Amt

Landdistriktskonferencen 4. oktober 2003

Velkomst ved amtsborgmester Knud Munk Nielsen

Derefter blev der afholdt tre plenumforedrag:

- 1) "Sinding Ørre Midtpunkt" v/centerleder Jesper Sørgård, Sinding Ørre Midtpunkt
- 2) "Tilflyttere og fraflyttere" v/ direktør Lene Skovsgård Sørensen, team 2 a/s
- 3) "Penge og projekter" v/landdistriktskoordinator Hans Stokholm Kjer, DRU Ringkjøbing Amt

Koordinering/ordstyrer v/landdistriktskoordinator Hans Stokholm Kjer
Koordinering v/fuldmægtig Niels Dahl Christensen, DRU Ringkjøbing Amt

Eftermiddagens program bestod af to runder med workshops, som blev afviklet ved at en tovholder holdt et indlæg, besvarede spørgsmål og fungerede som ordstyrer når ordet var frit.

Kønsfordeling blandt oplægsholdere og deltagere

Workshops ⁵⁰	Oplægsholdere	♀ Deltagere	♂ Deltagere
1) Projektmageri for begyndere	♀	aflyst	
2) Naturen - brug den, og beskyt den	♂	3	6
3) Turisme i landdistrikter	♀	3	10
4) Min landsby.dk	♂	3	15
5) Projekter i landkommuner	♀	4	7
6) Kulturhus, Landsbycenter, Foreningshus	♂	5	12
7) Fundraising	♀	12	25
8) IT på landet	♂	1	14

⁵⁰ Blandt deltagere var hovedparten tilmeldt to workshops, som efter konferencens plan.

9) Fra sognerod til sogneråd	♂	5	16
10) Bevarelse af kulturhistorien	♂	aflyst	
11) De unge på landet	♀	4	7
12) Landsbyforskønnelse	♂	7	13
13) Skal adgangsbilletten til landdistrikterne være mere end en bil?	♂	aflyst	

Det totale antal deltagere på konferencen var, ifølge oversigt fra Ringkjøbing Amt, 117 personer, 31 kvinder og 86 mænd, inkl. amtsborgmester, foredrags- og oplægsholdere.

Bilag 12. Centrale konferencer indenfor landdistriktspolitik (jf. figur 5)

Navn	Vært	Tid	Sted	Antal deltagere
Landdistriktskonferencen 2001	IM	30.-31.03 2001	Hirtshals	157
Udvikling i landdistrikterne	DFFE	17. 08 2001	Hotel Nørrevang, Falster	213
Fællesskab og bæredygtighed i mindre bysamfund	By- og Boligministeriet, Dansk Byplanlaboratorium	28.09 2001	Båring Højskole	57
Landdistriktskonferencen 2002	IM	01.-02.03 2002	Ærø	167
Lokale kvalitetsprodukter som led i en udviklingsstrategi	CFUL	30.08 2002	CFUL	83
LAG stormøde 2002	LEADER+ / CFUL	06.-07.12 2002	Nyborg Strand	56
Landdistrikterne i et Danmark i balance	CFUL, Dansk Byplanlaboratorium	27.01 2003	Ingeniørforeningens Mødecenter, København	65
Landdistriktskonferencen 2003	IM	07.-08.03 2003	Fuglsøcentret, Djursland	167
Når vi sammen vil noget mere... Erfaringsudveksling på tværs af støtteordninger	CFUL	13.-14.06 2003	Rødding Højskole	75
Transnational LEADER+ konference	LEADER+ / CFUL	25.-26.09 2003	Kommandørgården, Rømø	94
LAG stormøde 2003	LEADER+ / CFUL	21.-22.11 2003	Pinenhus, Salling	54
Konference om det åbne lands planlægning "Det nye jordbrugslandskab"	Dansk Byplanlaboratorium, Skov & Landskab og Videncenter for Planlægning i det Åbne Land.	01.-02.11 2000	Vejle	54
Konference om det åbne lands planlægning "Mulighedernes land?"	Dansk Byplanlaboratorium,	05.-06.11 2001	Sorø Storkro	79
Konference om det åbne lands planlægning "Fremtidens Landskab"	Dansk Byplanlaboratorium,	11.-12.06 2002	Aalborg	95

Center for Forskning og Udvikling i Landdistrikter (CFUL) har udgivet følgende Skriftserier:

- Busck, Anne Gravsholt; Stoye, Monica; Just, Flemming & Svendsen, Søren V. (2003): *Samarbejdsmodeller inden for forvaltning af natur og landskab i landbrugslandet. Casestudie fra Holland, Tyskland og Danmark.* Arbejdspapir 8/03, CFUL, Esbjerg
- Thuesen, Annette Aagaard (2003): *"Det handler om at få en plan til at virke...". Undersøgelse af de danske Lokale Aktionsgrupper i LEADER+.* Arbejdspapir 7/03, CFUL, Esbjerg
- Johansen, Pia Heike (2003): *Erhvervsudvikling, lokal viden og lokale naturressourcer i landdistrikter. Et casestudie af tanginnovationsprojekt.* Arbejdspapir 6/03, CFUL, Esbjerg
- Svendsen, Gunnar Lind Haase (2003): *Vi hilser da på hinanden... De nye tilflyttere i Ravnsborg Kommune: Problemer og muligheder.* Arbejdspapir 5/03, CFUL, Esbjerg
- Tanvig, Hanne Wittorff (2003): *Myten om de mange iværksættere i landdistrikter.* Arbejdspapir 4/03, CFUL, Esbjerg
- Hansen, Britt Schak (2003): *Når et lokalsamfund vil noget mere - en undersøgelse af iværksætterpotentialer i Åle og Linnerup sogne.* Arbejdspapir 3/03, CFUL, Esbjerg
- Nielsen, Marianne Bay & Thuesen, Annette Aagaard (2002): *Foreningslivets betydning i en landkommune - Helle Kommune.* Arbejdspapir 2/02, CFUL, Esbjerg
- Tanvig, Hanne Wittorff ed. (2002): *Rurality, Rural Policy and Politics in a Nordic-Scottish Perspective.* Working Paper 1/02, CFUL, Esbjerg

Eksemplarer kan anskaffes ved henvendelse til Conny Callesen, tlf. 65 50 41 46