

Christoph Ellersgaard og Anton Grau

# Kulturel kapital blandt topdirektører i Danmark

– En domineret kapitalform?

Betydningen af institutionaliseret kulturel kapital i form af diplomer fra højere læreanstalter er central for Bourdieus forståelse af dominansrelationer i det franske samfund omkring 1980'erne. Imidlertid viser en prosopografi – en kollektiv, relationel biografi – af de 100 vigtigste danske topdirektører i 2007, at universitetsgrader ikke har samme betydning i Danmark som i større industrilande. Snarere end kulturel kapital har især kapital opnået gennem lang tid på feltet – organisatorisk kapital – og nedarvet kapital betydning. Frem for at fungere som et krav er meritter fra universitetsverdenen snarere en relativt sjælden strategi i karrierevejen mod posten som topdirektør.

Der fandtes således ingen egentlige eliteuddannelser, der fungerede som rekrutteringsgrundlag for erhvervslivets absolutte topposter herhjemme. Studiet tyder på, at man derfor muligvis ikke kan overføre den store betydning af kulturel kapital i det franske samfund til det danske.

Søgeord: Bourdieu, kulturel kapital, geometrisk dataanalyse, magtens felt, elite.

En central effekt af Pierre Bourdieus popularitet såvel inden for som uden for samfundsvidenskaberne de seneste år har været evnen til at påpege, at magt har mere end én dimension. Med værker som *Distinction* (1984) og *The State Nobility* (1996) har Bourdieu været i stand til at påpege, at der internt mellem de magthavende også foregår kampe mellem forskellige eliter, der baserer deres magt på henholdsvis økonomisk og kulturel kapital. Imidlertid baseres idéen om den kulturelle kapital betydning ikke på empiriske studier herhjemme, men snarere på overførsel af Bourdieus resultater i Frankrig til den danske virkelighed.

Central for betydning af kulturel kapital i Bourdieus Frankrig er de reproduktionsstrategier, agenter med stærk økonomisk kapital benytter sig af. I *The State Nobility* (1996) beskrives homologien mellem feltet af eliteskoler og feltet af topdirektører i det franske samfund og viser, hvordan dannelse og kulturelle færdigheder afgør adgangen til kontrollen over den økonomiske magt i de største virksomheder. Spørgsmålet er så om samme forbindelse mellem et felt af eliteskoler og feltet af topdirektører eksisterer i Danmark? Dette er afgørende for, i hvilken grad agenter med økonomisk kapital er afhængige af *institutionaliseret kulturel kapital* (jf. Bourdieu 1986) – i form af uddannelsesdiplomer fra ækvivalenter til de franske *Grandes Écoles* – for symbolsk at legitimere deres magtposition og indgå i kampe på det økonomiske felt. Denne artikel vil med udgangspunkt i karriereveje for de 100 vigtigste danske topdirektører i 2007 forsøge at afklare betydningen af institutionaliseret kulturel kapital for rekrutteringen til rummet af topdirektører.

For at forstå betydningen af institutionaliseret kulturel kapital undersøger vi erhvervsledernes vej til toppen gennem brug af Bourdieus kapitalformer på det økonomiske felt, som de defineres i *The Social Structures of the Economy* (2005a:194-5). Herigennem identificerer vi, hvilke typer af livsbaner, der kan lede til en toppost i erhvervslivet. Netop disse livsbaner peger på de reproduktionsstrategier, erhvervslivets elite benytter sig af. Kampen om at definere, hvilke reproduktionsstrategier der er effektive, har stor betydning for, hvordan dominans kan udøves og legitimeres. Reproduktionsstrategierne for den danske elite er ikke udforsket forskningsmæssigt, hverken for hele eliten eller den økonomiske elite.

Vi vil afdække disse karriereveje gennem geometrisk dataanalyse. Artiklen vil først gennemgå, hvilke former for kapital der adskiller danske topdirektører, herefter gå nærmere ind i indholdet af disse kapitalformer og afslutningsvis diskutere betydningen af, at institutionaliseret kulturel kapital har en relativ beskeden betydning. Således spørges 1) Hvilke profiler kan identificeres for topledere i det danske erhvervsliv og 2) Hvilken betydning har institutionaliseret kulturel kapital i disse profiler.

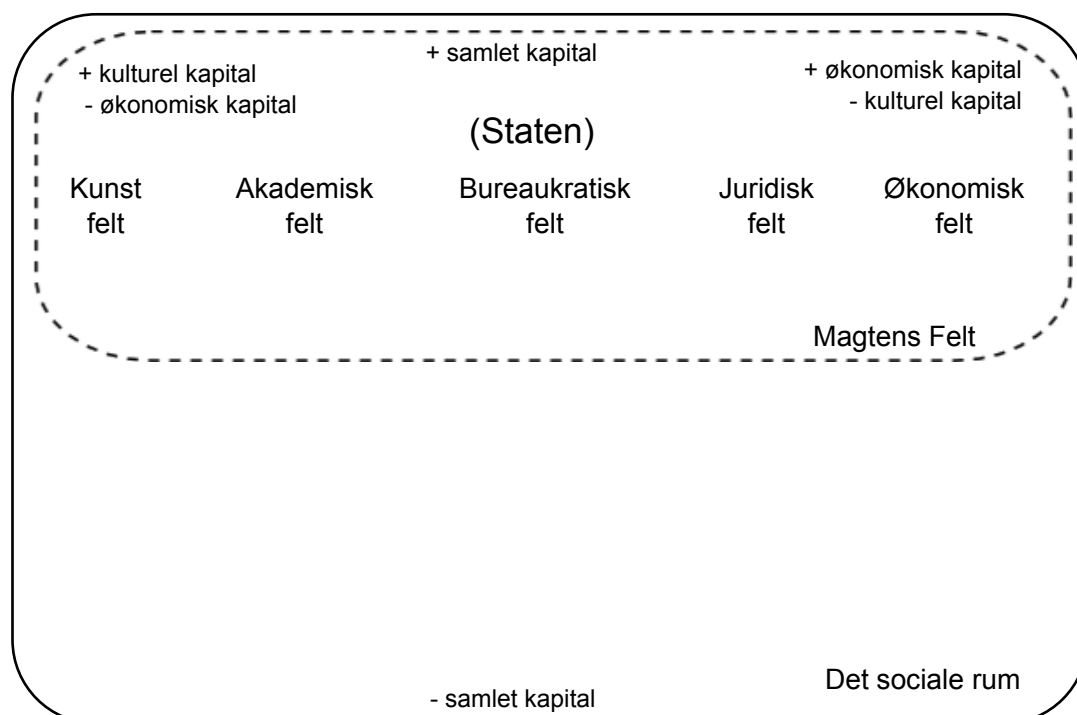
## Magtens felt som model

Før vi går til identifikationen af disse karriereprofiler, må vi dog, i tråd med



Bourdieu's feltanalytiske epistemologi, placere topdirektørerne på det, Bourdieu kalder *magtens felt*. Begrebet om et hierarkisk differentieret magtfelt, der ligger til grund for analyserne i *The State Nobility*, kan ifølge Wacquant (1996) benyttes som en model for komparative studier på tværs af lande. Centralt står her, at det ikke er de konkrete kapitalformer, der går igen mellem landene, men i stedet eksistensen af magtfelter differentieret af flere forskellige kapitalformer, der står i et internt konkurrenceforhold (Hjellbrekke & Korsnes 2009). Vi ser derfor forskelle i rekrutteringsmønstrene på tværs af selv relativt ensartede samfund som de europæiske. Således beskriver Michael Hartmann (2000:23; 2010:303-315), hvordan reproduktionen i Tyskland er knyttet til evnen til at navigere en klassespecifik habitus – den rette *karakter* (jf. Mills 1956:140) – i virksomhederne som felter, mens reproduktionen af den økonomiske elite i Frankrig er knyttet til feltet af eliteskoler.

**Figur 1.**



Magtens felt efter Wacquant (2005:143) og Bourdieu (1996:267)

Bourdieu (1996:272-8) peger ligeledes på en række forskellige reproduktionsstrategier, fx arv, uddannelse, sociale investeringer, giftemål og fremfor alt "sociodicy strategies" – strategier for symbolsk legitimering af gruppens dominans. Imidlertid er det centrale ikke, om det nødvendigvis er direktørernes sønner, der bliver direktører, men snarere hvilke habituelle dispositioner der må fremelskes, før man kan komme i betragtning som direktører.

Topdirektørerne i underafdelinger kæmper med hinanden om deres position og har i højere grad deres strategier rettet mod kampe internt i firmaet som felt, der (Bourdieu 2005a:69) udgøres af strukturen af magtrelationer mellem agenter i firmaet:

If the strategies of firms (most notably with regard to prices) depend on the positions they occupy within the structure of the field, they depend also on the structure of power positions constitutive of the internal governance of the firm or, more exactly, on the (socially constituted) dispositions of the directors [dirigeants] acting under the constraints of the field of power within the firm and the field of the firm as a whole (Bourdieu (2005a:205).

Således producerer agenter på direktørgangene "the interest of the firm as their interest within the firm" (ibid:207). Fx ved at lægge en strategi, hvor en bestemt afdeling – deres egen – er central for firmaets fremtidige vækst.

Firmaer placeret i bestemte subfelter eller brancher er indlejrede felter i hele det økonomiske felt. Desuden indgår topdirektørerne også i det rum af topdirektører, der i vid udstrækning repræsenterer agenter med økonomisk kapital over for staten på magtens felt. Rummet af topdirektørers dobbelt indlejrede struktur peger på en relativt lav grad af autonomi. Det vil sige, at feltet udsættes konstant for ydre pres (jf. Bourdieu 2005a:206). Både fra det økonomiske felt, fx konkurrerende virksomheder, og fra virksomhedens interne magthierarki, fx fra underdirektører. Samtidig er topdirektører også forvaltere: De er lønmodtagere afhængige af at have opbakning fra især ejerkredsen og til en vis grad også medarbejderne i organisationen (jf. Bourdieu 1991:192-6).

De kapitalformer på det økonomiske felt, vi forsøger at identificere betydningen af, er inspireret af Bourdieu (2005a:194-5), organisatorisk, kulturel, teknisk, kommerciel og nedarvet kapital. Gennem disse kapitalformer bliver vi i stand til at identificere betydningen af institutionaliseret kulturel kapital, der særligt er knyttet til den tekniske kapital: adgang til forskningsmæssige eller tekniske ressourcer, såsom know-how, procedurer og effektiv organisering af produktionen i virksomheden (Bourdieu 2005a:194). Teknisk kapital må således forstås som en væsentligt mere feltspecifik kapital knyttet til virksomhed eller branche, hvorimod den institutionaliserede kulturelle kapital i højere grad gør agenten i stand til at operere på hele magtens felt. Ressourcer knyttet til succes inden for det akademiske felt betegner vi som teknisk-kul-

turel kapital, fordi det empirisk er vanskeligt at afgøre, hvor meget af den institutionaliserede kulturelle kapital, der er knyttet til topdirektørens konkrete subfelt.

I analysen er der ikke inkluderet indikatorer på agenternes økonomiske kapital, hverken den de personligt råder over eller den kapital, de administrerer igennem virksomheden. Dette skyldes, at de tilgængelige indikatorer på økonomisk kapital kun kan dække over, hvad individet råder over nu, hvor de har opnået deres position, og ikke hvad de rådede over i løbet af deres karriere. Denne analyse beskæftiger sig udelukkende med variable, der beskriver perioden inden direktøren opnår sin position som topdirektør. Dette forklarer også, hvorfor social kapital heller ikke er inkluderet i denne analyse. Der er altså tale om et rum af karriereveje og ikke et rum af positioner.

## Datagrundlag og metode

Betydningen af institutionaliseret kulturel kapital for topdirektører er analyseret gennem prosopografiske – kollektivt biografiske – data baseret på offentlige tilgængelige kilder (jf. fx Bourdieu 1996:340; Hjellbrekke & Korsnes 2009), fx Kraks Blå Bog, Greens Erhvervsinformation og diverse journalistiske portrætartikler fundet gennem Infomedia. I denne analyse indgår udelukkende offentligt tilgængelige biografiske og karrieremæssige data og fx. ingen data på livsstil eller opnået social kapital<sup>1</sup>. Data afspejler derfor i vid udstrækning direktørernes egen selvfremstilling, da de har stor kontrol over mængden og karakteren af den information, der er tilgængelig.

Topchefen fra 82 virksomheder er udvalgt på baggrund af størrelse af omsætning eller antallet af ansatte: Henholdsvis mindst 5 mia. kr. og 5.000 ansatte<sup>2</sup>. Ydermere er virksomheder kun udvalgt, såfremt de har mindst 500 ansatte. Således indfanges både virksomheder med stærk finansiel og organisatorisk kapital (jf. Bourdieu 2005a:195). For de største virksomheder, fx A.P. Møller Mærsk, Danske Bank eller Arla, er yderligere direktionsmedlemmer inddraget – i alt 12. Endelig er 6 ejer-ledere – tidligere administrerende direktører, der nu sidder som bestyrelsesformænd for selskaber, de selv ejer (eller er en central del af ejerkredsen i), fx Lars Larsen fra JYSK eller Tom Kähler fra Rockwool – medtaget. Det giver en population på i alt 100 topdirektører.

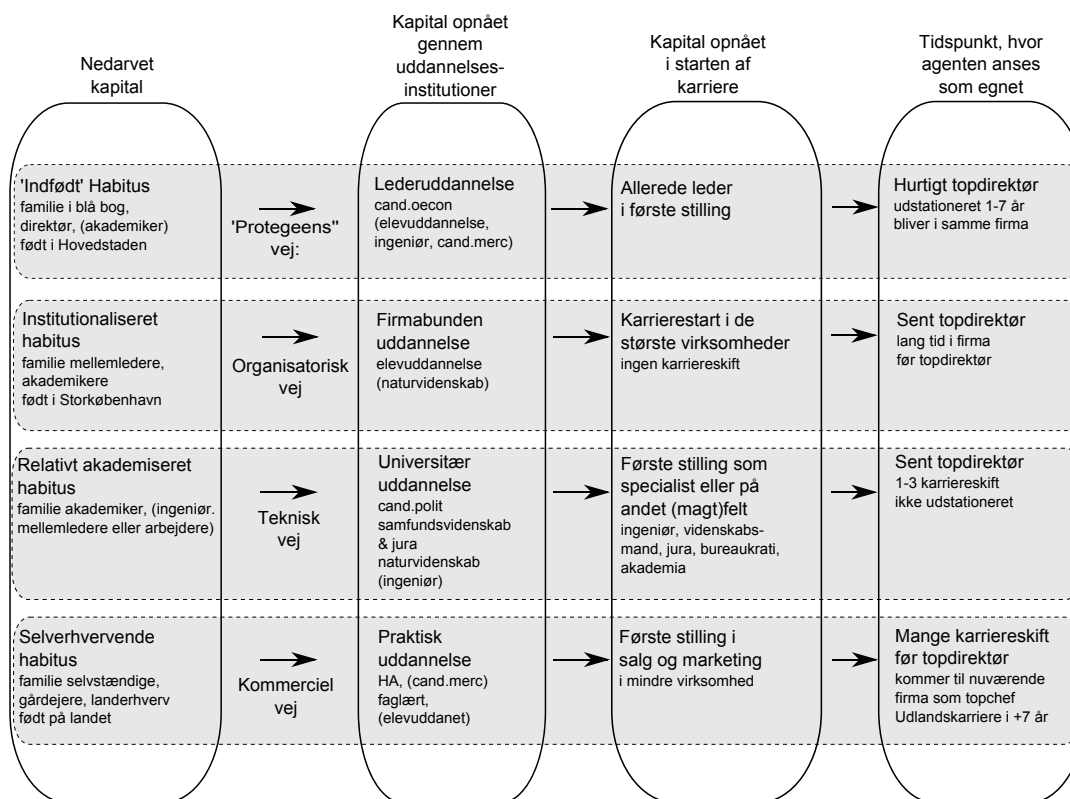
Gennem kilderne er direktørernes karrierevej illustreret med fokus på kapital hentet i 3 forskellige livsfaser eller institutioner: 1) nedarvet kapital hentet i familien især under opvæksten, 2) teknisk-kulturel kapital hentet gennem uddannelsesinstitutioner samt 3) organisatorisk kapital hentet i det senere karriereforløb. Samlet set analyseres dette som et rum af karriereveje til top-posten. Alle egenskaber, der benyttes til konstruktionen af karrierevejene, er således biografisk placeret tidligere i livsbanen end udnævnelsen til den nuværende topdirektørpost<sup>3</sup>. Data analyseres med geometrisk dataanalyse (Le Roux & Rouanet 2004), nærmere bestemt den specifikke multiple korrespondanceanalyse (Le Roux & Rouanet 2010:61-4; Nenadic & Greenacre 2006:533),

der blandt andet muliggør, at individer, der ikke er information om på alle variable, alligevel kan indgå aktivt, i konstruktion af rummene. På den måde kan man identificere de "skjulte relationer" i data (jf. Jæger 2006:52) ud fra en statistisk metode, der ikke bryder – men ligger i forlængelse af Bourdieus relationelle blik på det sociale (jf. Bourdieu & Kraus 1991:254; Broady 1988). Metoden er således ikke blot deskriptiv, men kan afdække de strukturer der er generative for strategier på feltet (Bourdieu 2005a:102-3). Således kan korrespondanceanalysen benyttes til at identificere kapitalformer på magtens felt (se fx Lebaron 2008; 2009; Hjellbrekke og Korsnes 2009; Bourdieu 1988; 1996; 2005a).

## Rummet af adgangsveje: Topdirektørernes kapitalsammensætning

Ved en specifik multipel korrespondanceanalyse af rummet af karriereveje kan identificeres *fire karriereveje* illustreret i figur 2: 1) Et organisatorisk spor knyttet til en enkelt virksomhed, 2) Et teknisk spor 3) Et kommercielt spor forbundet med enten kapital fra uddannelsesinstitutioner eller fra en bred erfaring – ofte i starten inden for salgsarbejde – på det økonomiske felt og endelig 4) Et indfødt spor bundet til en habitus, der fra fødsel af er knyttet til en familie, der besad en relativ dominerende position på det økonomiske felt.

Figur 2.



4 forskellige veje, hvor nedarvet kapital - herunder dispositioner for forskellige strategier - og kapital opnået gennem uddannelsesinstitutioner hænger sammen med, hvor lang en karriere det er nødvendigt at have, før man kan udnævnes til topdirektør. Det er vigtigt at bemærke, at vejen for de fleste direktører netop rummer elementer af alle 4 veje og de rekonverteringer, der finder sted undervejs.

I analysen finder vi tre centrale dimensioner, nemlig dimension 1, der – som det ses af tabel 1 – især dækker over forskelle i *organisatorisk kapital*. Denne dimension forklarer 22,6 % af analysens totale inerti og adskiller primært strategier i en enkelt virksomhed fra mere skiftende strategier med mange virksomhedsskift. Dimension 2, der forklarer 17,2 % af variationen i de aktive modaliteter, dækker især over forskelle i *teknisk-kulturel kapital*, især mellem agenter med institutionaliseret kulturel kapital gennem det akademiske felt. Dimension 3 afspejler 13,3 % af variationen i data og dækker over forskelle i *nedarvet kapital* mellem agenter med familiebaggrund i erhvervslivet eller tæt på magtens felt i forhold til agenter med mere beskedne opvækstvilkår. De tre analyserede akser<sup>4</sup> forklarer således 53,0 % af variationen i data, og de enkelte modaliteters placering kan ses i figur 3 og 4.

**Tabel 1: Kontributionsværdier for aktive variable til rummet af adgangsveje**

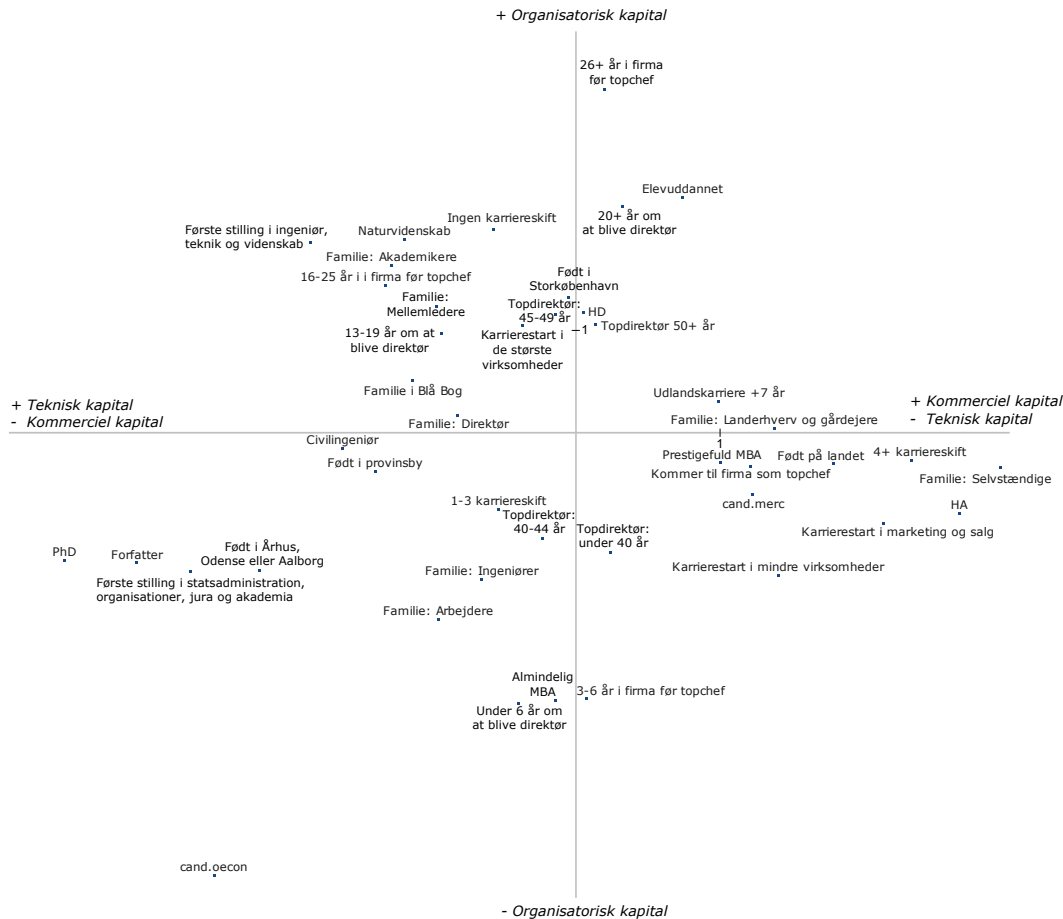
Kapitalform	Aktive variable	Modaliteter	Dim. 1 (23%)	Dim. 2 (17%)	Dim. 3 (13%)
Organisatorisk	Karrierestart (institution)	2	7,9	4,5	0,8
Organisatorisk	Længde af karriere fra uddannelse til første direktørpost	4	12,3	3,7	5,6
Organisatorisk	Tid i firma inden toppost	5	17,7	6,1	3,8
Organisatorisk	Alder som topdirektør	4	7,9	0,2	10,7
Organisatorisk	Antal karriereskift	3	8,4	8,6	4,1
Organisatorisk	Karriere i udlandet	3	1,1	1,8	8,4
Organisatorisk	MBA	3	4,3	1,7	2,5
Organisatorisk	HD	2	3,5	0,0	0,0
Organisatorisk kapital i alt		26	63,1	26,6	35,9
Teknisk	Uddannelse	9	17,0	17,5	8,8
Teknisk	PhD	2	0,9	7,5	1,5
Teknisk	Forfatter	2	2,0	12,1	2,3
Teknisk	Første stilling (rolle)	5	5,7	12,1	5,6
Teknisk kapital i alt		18	25,6	49,2	18,2
Nedarvet	Fødested	5	5,0	12,9	10,5
Nedarvet	Families klasse	7	5,2	9,3	20,7
Nedarvet	Familie i Blå Bog	2	0,3	1,5	12,4
Nedarvet	Svigerfamilie i Blå Bog	2	0,8	0,5	2,1
Nedarvet kapital i alt		16	11,3	24,2	45,7
Sum			100%	100%	100%

## Organisatorisk kapital

Dimension 1 indfanger, som det ses i tabel 2, modsætningen mellem lange karrierer i samme firma, med "mere end 26 år i firma før topchef", "ingen karriereskift" og "over 20 år fra uddannelse til første direktørpost" placeret højt, og "under 6 år fra uddannelse til første direktørpost" og "3-6 år i firma før topchef" placeret meget lavt. Disse modsætninger fremgår ligeledes af kortet i figur 3, hvor de aktive modaliteter, der bidrager mere end gennemsnitligt, er vist for dimension 1 og dimension 2. Ligeledes finder vi her en forskel i organisatorisk kapital opnået gennem uddannelse. Elevuddannede er i høj grad firmaets mænd, mens det er meget typisk for en hurtigere vej til rummet af

topdirektører at have uddannet sig som cand.oecon. Disse to modaliteter ale-  
 ne forklarer også, hvorfor uddannelse har stor betydning for organisatorisk  
 kapital, idet de, jf. tabel 1, står for 14 % ud af de 17 % bidrag uddannelsesvari-  
 ablen har til denne første akse.

Figur 3.



Tabel 2: Modaliteter med bidrag over gennemsnit til inerti på dimension 1 i rummet af adgangsveje

+ Organizational kapital			- Organizational kapital		
Modalitet	Koord.	Kontrib. (%)	Modalitet	Koord.	Kontrib. (%)
26+ år i firma før topchef	3,4	8,0	Cand.oecon	-4,4	8,5
Ingen karriereskift	2,0	6,2	Under 6 år om at blive direktør	-2,7	6,8
Elevuddannelse	2,3	5,5	3-6 år i firma før topchef	-2,7	6,2
Karrierestart i de største virksomheder	1,1	4,1	Karrierestart i mindre virksomheder	-1,4	3,9
Født i Storkøbenhavn	1,4	3,1	Almindelig MBA	-2,7	3,6
20+ år om at blive direktør	2,2	3,1	Topdirektør: under 40 år	-1,2	2,3
Første stilling i ingeniør, teknik og videnskab	1,9	2,8	1-3 karriereskift	-0,8	2,1
16-25 år i firma før topchef	1,5	2,6	Topdirektør: 40-44 år	-1,0	1,7
HD	1,2	2,5			
Topdirektør: 45-49 år	1,2	2,2			
13-19 år fra uddannelse til første direktørpost	1,0	2,0			
Naturvidenskabelig uddannelse	2,0	1,9			
Topdirektør: 50+ år	1,1	1,8			



Mere overraskende har agenter med karrierestart i mindre virksomheder en hurtigere bane, hvori man oftere fungerer som "nytilkommer" eller "udfordrer". Denne bane forfølges især af arbejderbørn og sønner af ingeniører, mens børn af mellemledere og akademikere (jf. figur 3) snarere gør karriere gennem at oparbejde organisatorisk kapital i en enkelt virksomhed. Således lader det til, at en placering lavt på første dimension henviser til, at man i kraft af andre egenskaber eller kapitalformer end den organisatoriske har fået adgang til rummet af topdirektører. Kortet tyder dermed også på, at naturvidenskabeligt uddannede (eller med første stilling inden for tekniske fag) og elevuddannede ikke kan skifte hest i vadestedet, men må forfølge deres vej til toppen gennem et enkelt firma. Derimod kan især cand.oecon og til dels handelshøjskoleuddannede oftere komme til tops ved at bruge positionen på flere forskellige virksomhedsfelter som trin op mod positionen som topdirektør.

## Teknisk-kulturel eller kommerciel kapital

**Tabel 3: Modaliteter med bidrag over gennemsnit til inerti på dimension 2 i rummet af adgangsveje**

+ Teknisk kapital			+ Kommerciel kapital		
Modalitet	Koord.	Kontrib. (%)	Modalitet	Koord.	Kontrib. (%)
Forfatter	-3,2	10,2	4+ karriereskift	2,4	7,0
PhD	-3,7	6,9	HA	2,7	5,1
Første stilling i statsadministration, mm	-2,8	5,4	Født på landet	1,8	4,4
Født i Århus, Odense og Aalborg	-2,3	4,3	Karrierestart i mindre virksomheder	1,5	4,2
Født i provinsby	-1,5	3,1	Familie var selvstændige	3,0	4,0
Cand.oecon	-2,7	3,1	Kommer til firma som topchef	1,3	3,2
Civilingeniør	-1,6	2,8	Første stilling i marketing og salg	2,2	2,7
Første stilling i ingeniør, teknik og videnskab	-1,9	2,7	Cand.merc	1,3	1,9
16-25 år i firma før topchef	-1,4	2,2	Ikke forfatter	0,6	1,9
13-19 år fra uddannelse til første direktørpost	-1,0	1,9			

Dimension 2, der indfanger en teknisk-kulturel kapital, tydeliggør modsætningen mellem at have tilstrækkelig med kulturel kapital til at begå sig inden for det akademiske felt, fx ved at forfatte en bog eller tage en ph.d.-grad og i højere grad alene at have vist sit værd på det økonomiske felt. Således står ph.d.-grader, som det ses i tabel 3 og figur 3, i opposition til bacheloruddannelsen i erhvervsøkonomi (HA) og det at have mange karriereskift. Teknisk-kulturel kapital hentet med karrierestart uden for erhvervslivet står ligeledes i modsætning til den kapital, der opnås gennem karrierestart i mindre virksomheder. Altså ser vi en modsætning mellem agenter, der har klaret sig i det akademiske miljø på universiteterne og agenter, der snarere har villet ud og prøve deres forretningstalent af i forskellige firmaer. Ligeledes ses der på denne akse en generel modsætning med universitetsuddannelser (der alle befinder sig til venstre i kortet) over for elev-, faglige og handelshøjskoleuddannelser i forhold til forskellige karriereforløb. Desværre tyder noget på, at vi ikke har indfanget, hvad den kommercielle kapital mere specifikt indeholder ud over de merkantile uddannelser og karrierestart i salgspositioner. Vi

kan derfor kun identificere den i dens modsætning til de mere akademiske strategier.

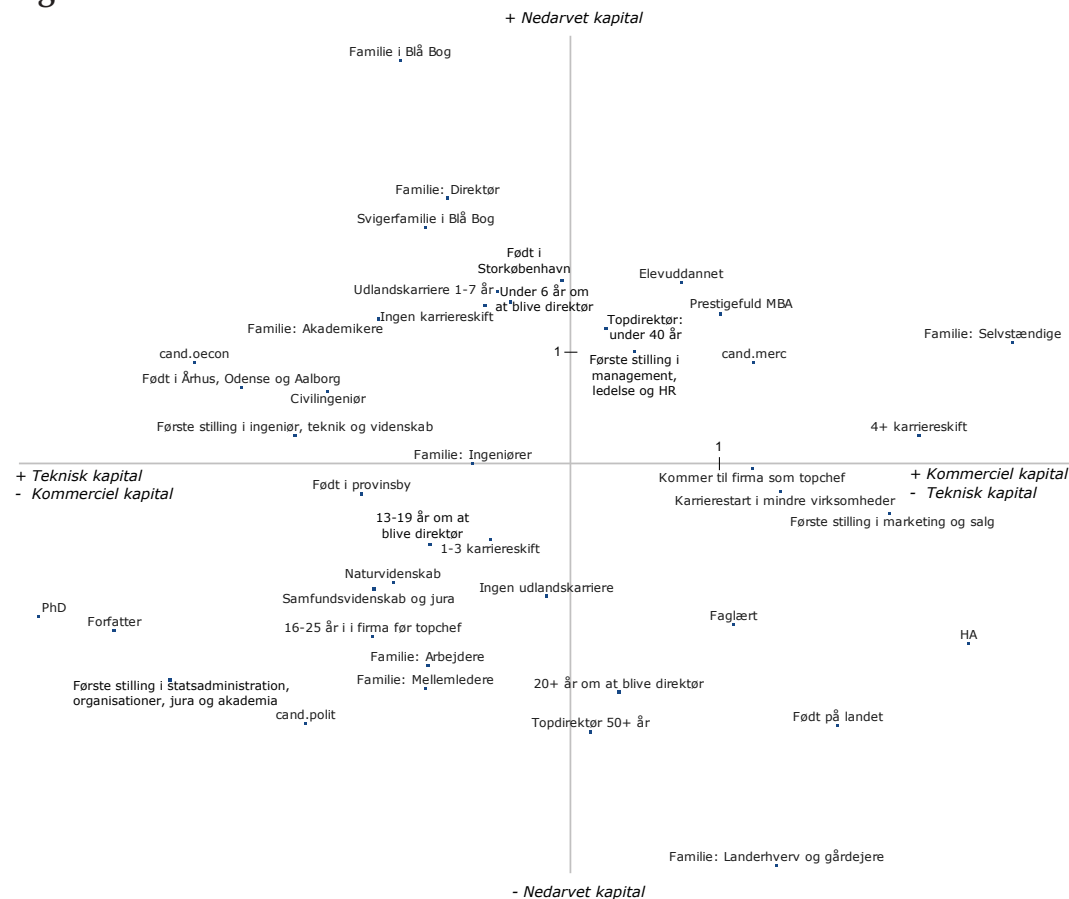
## Nedarvet kapital

**Tabel 4: Modaliteter med bidrag over gennemsnit til inert i dimension 3 i rummet af adgangsveje**

+ Nedarvet kapital			- Nedarvet kapital		
Modalitet	Koord.	Kontrib. (%)	Modalitet	Koord.	Kontrib. (%)
Familie i Blå Bog	3,4	10,6	Familie landerhverv og gårdejere	-3,3	8,3
Familie direktør	2,2	7,5	Topdirektør som 50+ år	-2,2	7,9
Født i Storkøbenhavn	1,5	3,9	Født på landet	-2,1	6,0
Karriere i udlandet i 1-7 år	1,4	3,6	Ingen karriere i udlandet	-1,1	3,8
Ingen karriereskift	1,3	2,6	16-25 år i firma inden topchef	-1,5	2,6
Elevuddannelse	1,5	2,4	Første stilling i statsadministration, mm.	-1,8	2,3
Karrierestart i management	0,9	2,3	Familie mellemedere	-1,8	2,3
Prestigefyldt MBA	1,3	2,0	+ 20 mellem uddannelse over første direktørpost	-1,9	2,2
Topdirektør som under 40 år	1,1	1,9	Forfatter	-1,4	2,0
Svigerfamilie i Blå Bog	1,9	1,9	Familie ikke i Blå Bog	-0,6	1,9
Under 6 år om at blive direktør	1,4	1,8	Cand.polit	-2,1	1,6

Mestringen af den klassespecifikke habitus, man får ved at komme fra direktørernes eget miljø og dermed allerede forstå og være disponeret for spillet på chefgangen (jf. Hartmann 2000), ses i de modsætninger, der bringes frem i dimension 3 i tabel 4. Således ses modsætninger mellem agenter, hvis fædre var direktører eller havde familie omtalt i Blå Bog, og agenter med baggrund i landerhverv som mellemedere eller arbejdere i figur 4.

**Figur 4.**



Desuden ses i den nedarvede kapital en modsætning mellem at være opvokset nær magtens centrum i Københavnsområdet over for især opvækst på landet med de rekonverteringer, som følger heraf. Indikationer på, hvordan den rette baggrund giver en habitus, der giver adgang til at mestre spillet, kunne fx ses ved, at agenter med relativt korte udlandsophold placerer sig samme sted som agenter, der kommer fra direktørhjem.

Vi kan altså tale om en form for kapital, der er knyttet til den *doxiske karakter*, den sans for mestringen af spillet og de uskrevne regler (Bourdieu 2005b:183), man får ved at være født i familier med dominerende positioner på det økonomiske felt. Dette kan også ses ved, at "topdirektør som over 50-årig" er placeret hos agenter uden denne type kapital, hvorimod korte karrierer inden direktørposter er placeret nær denne doxiske karakter. Altså de, der allerede fra deres første stilling fik en form for lederjob og hermed blev betragtet som fødte ledelsestalenter. Loyalitet over for firmaet i form af fravær af karriereskift indgår ligeledes som led i konstruktionen af direktørens doxiske karakter.

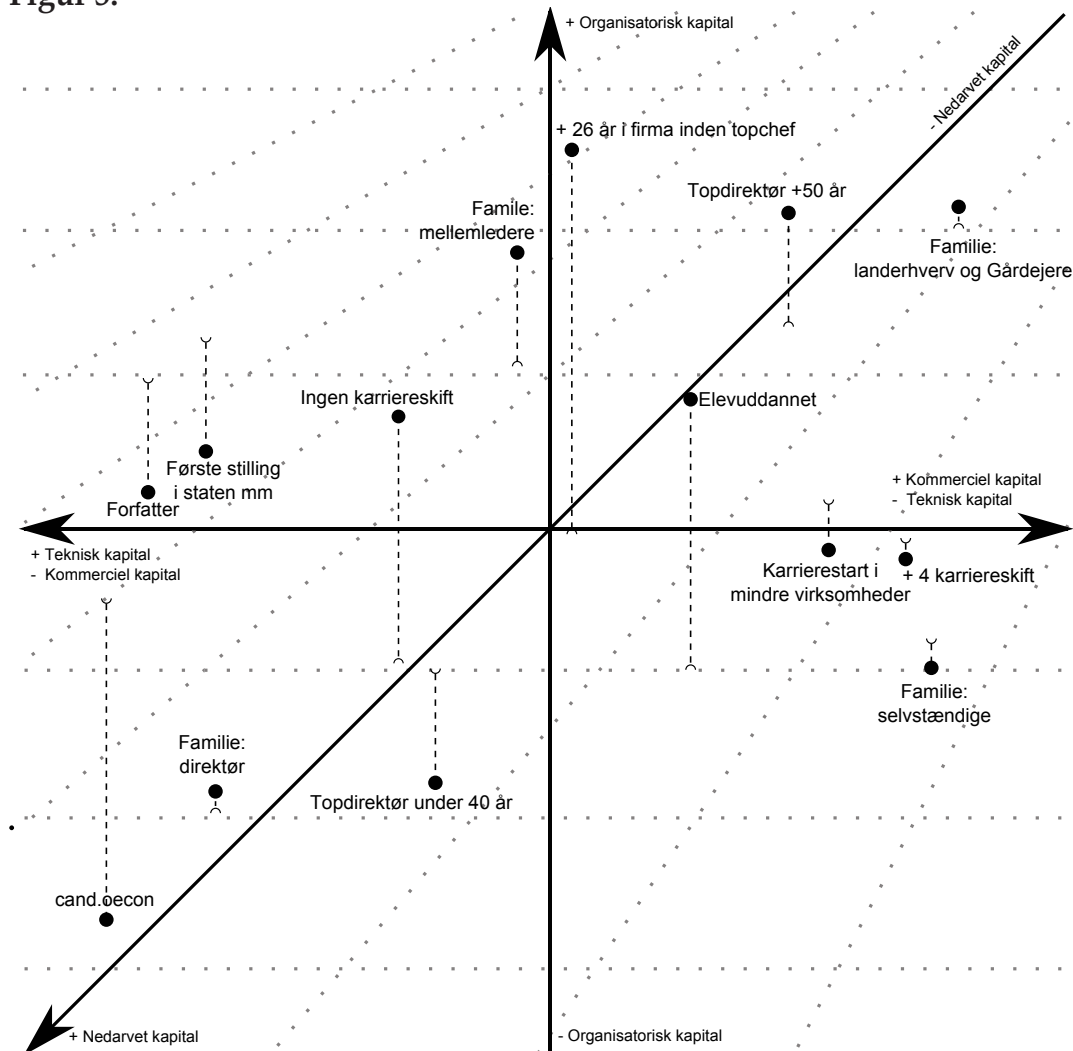
## Fra kapitalformer til veje: Teknisk-kulturel kapital som en af flere strategier

Sammenhængen mellem dimension 2 og 3, der ses på kortet i figur 4, viser betydningen af reproduceret kapital gennem henholdsvis uddannelsesinstitutioner og gennem kropsliggjorte dispositioner. Samt naturligvis den nedarvede sociale kapital, der kommer af at være integreret på det økonomiske felt gennem ens familie. Her ses det, at vejen ind til rummet af topdirektører for udefrakommende enten kan ske gennem kommerciel eller teknisk-kulturel kapital. Den kommercielle kapital er en strategi benyttet af børn af selvstændige og landmænd i kortets østlige side. Den anden strategi, der er baseret på høj teknisk-kulturel kapital, findes i det sydvestlige hjørne. Det er stedet, hvor ph.d., forfatterskab, natur- og samfundsvidenskabelige uddannelse samt cand. polit. befinder sig. Dette fungerer især som strategi især for børn af mellemledere og arbejdere. Noget af denne modsætning kan dog også være forbundet til forskelle i det arbejds- og livsforms-ethos, der hersker blandt selvstændige, jf. Højrup (1984). Børn af selvstændige familier i såvel by- som landerhverv viser deres værd i praksis på flere forskellige virksomheder. Børn af mellemledere, arbejdere – og, med mere eksklusive baggrunde, ingeniør- og akademikersønner – knytter mere an til en karrierelivsform med anerkendelse på mere institutionaliserede felter som universiteterne. Tidlige habituelle prægninger kan således afgøre, hvilke veje der følges, og hvilke strategier der "ikke er mig" (Bourdieu 2005b:200).

Forskelle mellem nedarvet og tilegnet kapital på uddannelsesinstitutioner ses også af, at cand.merc og HA er placeret samme sted på dimensionen, der måler teknisk-kulturel kapital, men samtidig afspejler en modsætning i nedarvet kapital. Cand.merc-uddannede er placeret langt nærmere agenter med

meget nedarvet kapital på feltet. Selvom cand.merc og HA, som det ses på figur 3, placerer sig i nærheden af de samme strategier for organisatorisk kapital, er deres baggrunde altså forskellige, hvilket senere også skal vise sig at få betydning for deres position i rummet af topdirektører. Bemærk også, at selvom cand.oecon og civilingeniørers karriereveje er forskellige, så er begge uddannelser typiske for det nordvestlige hjørne i kortet i figur 4, hvor også den doxiske karakter er placeret. Den nedarvede kapital betyder altså noget for, hvilke typer af uddannelser agenterne tager. Således kan man ikke tale om, at den teknisk-kulturelle kapital eller den kommercielle kapital er knyttet til en bestemt baggrund, men snarere at bestemte typer af teknisk-kulturel kapital benyttes af agenter med megen nedarvet kapital. I figur 5 har vi forsøgt at illustrere samspillet mellem de tre dimensioner.

Figur 5.



Kort over alle tre dimensioner for udvalgte variable. De stiplede linier symboliserer placeringen på den vertikale akse (organisatorisk kapital), mens startpunktet markerer den relative fordeling af henholdsvis teknisk-kommerciel og nedarvet kapital

Således kan de fire karriereveje, vi beskrev ovenfor, illustrere, hvordan nogle direktører er nødt til at tilbringe mere tid på feltet for at assimilere sig, mens andre mere naturligt finder deres plads i det tre-dimensionelle rum af adgangsveje til topdirektørposten. Hvorvidt dette er et udtryk for besværlighederne med at rekonvertere dele af sin egen kapital eller snarere er et udtryk for, at nogle agenter først efter noget tid inden for en virksomhed får illusion – anerkendelsen af værdien af de indsatser, der spilles om på fx det økonomiske felt (Bourdieu 2005a:9) – for ledelse er et åbent spørgsmål. Under alle omstændigheder må man tilbringe tid på det økonomiske felt for at blive topdirektør i Danmark. Man må endda grundlæggende knytte an til en strategi som enten 1) *Firmaets mand*, der langsomt viser sit værd 2) *Sælgeren*, der gennemskuer markedet 3) *Den karismatiske, fornuftige leder*, der formår aldrig at sætte en fod forkert gennem viden om feltet opnået med nedarvet kapital eller 4) *Eksperten*, der viser sig at kunne lede, og som knytter sin legitimitet til teknisk-kulturel kapital. Den sidste gruppe er – som det ses i appendiks I og II, hvor gruppen er placeret i de sydvestlige hjørner – relativt lille og består af omkring 15 personer. Således er akademisk succes en særlig strategi frem for et krav, hvis man vil indgå i kampe på virksomhederne om at blive den næste topchef. De forskellige karriereveje og -forløb er ikke forbundet med alder og er derfor ikke udtryk for en bestemt generations kapitalsammensætning (jf. Ellersgaard & Grau 2010:280)

## Institutionaliseret kulturel kapital blandt topdirektører i Danmark

Vi vil nu – på baggrund af en kort sammenfatning af forskelle mellem topdirektørerne i Danmark og i større industrinationer – diskutere, hvilken betydning institutionaliseret kulturel kapital spiller blandt topdirektører i Danmark og herigennem diskutere, hvilken betydning institutionaliseret kulturel kapital mere generelt har på magtens felt i Danmark.

Selvom Jens Peter Thomsen (2008) viser, at den kulturelle reproduktion og skæve sociale rekruttering bestemt også er til stede på de danske universiteter, tyder noget på, at eksklusive uddannelsesinstitutioner ikke spiller nogen stor rolle for reproduktionen af rummet af topdirektører. Som vi vil vise nedenfor, kan der ikke identificeres egentlige eliteuddannelser som selekterer direktørerne. Det er ikke de mest reproducerende uddannelser målt efter forældres uddannelsesniveau – med undtagelse af ingeniøruddannelser og cand.polit – der er adgangsgivende til rummet af topdirektører (ibid.:238).

Danske direktørers organisatoriske kapital er knyttet entydigt til det økonomiske felt. Næsten ni tiendedele har alene haft karriere i større eller mindre virksomheder. Noget der fx adskiller de danske direktører fra de franske, hvor danske direktører meget sjældent har erfaringer fra og forbindelser til statsadministrationen (Ellersgaard & Grau 2010:56-63; Bourdieu 1996:329; Hartmann 2000:8; Maclean et al. 2006:128)<sup>5</sup>. Direktørerne har altså i ringe grad haft

brug for en institutionaliseret kulturel kapital, som kan anvendes på tværs af magtens felt. Selv MBA's, der er en decideret ledelsesuddannelse, er typisk noget, der afspejler ens position internt i virksomheden, da uddannelsen tit kræver et aktivt sponsorat fra virksomheden. Som det fremgår af figur 3 og 4 er MBA uddannelser ikke forbeholdt agenter med megen teknisk-kulturel kapital, snarere tværtimod.

**Tabel 5: Uddannelse**

Uddannelse	Antal
Faglært (fx elektriker, slagter, kommis, speditør, sælger, skomodellør)	7
Elevuddannelse	16
HA, merkonom eller akademiøkonom fra Niels Brock	11
Cand.merc eller cand.merc.aud	19
Akademi-, teknikum- eller civilingeniør	17
Naturvidenskab (fra KVL, farmaceut, kemiker eller zoolog)	8
Universitetsuddannelse inden for samfundsvidenskab eller jura	7
Cand.polit (fra Københavns Universitet)	6
Cand.oecon (fra Aarhus eller Syddansk Universitet)	7
(Ukendt)	2
Total antal	100

Tidligere har ingeniøruddannede domineret topdirektørposterne inden for dansk erhvervsliv (Hansen 1964:103; Reinholdt Hansen 2000; Christiansen et al. 2001:153). Som det fremgår af tabel 5, har topdirektørerne ikke længere nogen bestemt type uddannelse knyttet til et eliteuddannelsessted<sup>6</sup> med en meget eksklusiv optagelsesstrategi, som det kendes fra *Grandes écoles* i fx Frankrig, *Oxbridge* i UK eller *Ivy-league* i USA<sup>7</sup>. Selektionen til en eksklusiv gruppe foregår i dette tilfælde ikke ved universitetsporte, men snarere senere i karrieren. Således kan man snarere sammenligne reproduktionen af en dansk direktørelite med den tyske model (jf. Hartmann 2007:61-80)<sup>8</sup>, der er illustreret i figur 6, hvor besiddelsen af en klassespecifik habitus fungerer som selektionsmekanisme i erhvervslivet frem for i uddannelsessystemet. Hartmann (2000:14) beskriver forskellen således:

German universities place clear emphasis on the transfer of subject knowledge and in training students in general, abstract thought. The elite institutions in France, on the other hand, concentrate much greater effort on developing the personality of the individual student, and this with the primary goal of integrating him or her into the country's elite. The grandes écoles, for example, focus primarily on abilities such as intellectual brilliance, rapid comprehension, responsibility, leadership drive, and a pronounced elite consciousness.

Der er altså snarere tale om en tilegnelse af en informationel uddannelseska-

pital eller teknisk kapital (jf. Munk 2009:5-23) frem for at forme karakteren af den studerende gennem institutionaliseret kulturel kapital, som det fx foregår i Frankrig. Således er akkumuleringen af institutionaliseret kulturel kapital gennem universitetsuddannelser en mindre effektiv reproduktionsstrategi (jf. Bourdieu 1996:272-8) for danske erhvervseliter, hvilket også kan forklare, at denne vej benyttes relativt sjældent.

**Figur 6.**

	Fransk-Japansk model	Angel-Saksisk model	Tysk-Dansk model
Betydning af eliteuniversiteter	Meget stor	Stor	Lille (svært at identificere Grand Écoles)
Nødvendigheden af Universitetsuddannelse	De facto et krav	Oftest et krav	De facto et krav (Tyskland), oftest et krav (Danmark)
Selektionen foregår	Ved adgang til eliteuniversiteter (kræver som regel forberedende privat skole)	Ved privatskoler Ved adgang til eliteuniversiteter I virksomhederne som akademier	Især indenfor virksomhederne

Uddannelsesinstitutioners betydning for rekrutteringen til (og reproduktionen af) erhvervslivets elite ifølge Hartmann (2007: 61-80), samt resultaterne fra vores danske data.

## Konklusion

Studiet af de 100 topdirektørers karrierevej viser, at de kapitalformer, der kvalificerer til posten som dansk topchef, i vid udstrækning stammer fra meritter på det økonomiske felt. Vi ser en stigning i betydning af akademiske titler (jf. Bourdieu 1996:272; 288), men ikke samme betydning af uddannelsesinstitutionens status. Og i modsætning til i Tyskland og Frankrig (jf. Hartmann 2010, Bourdieu 1996:303) er der ikke tale om, at titler er et de facto krav. Det er derfor ikke muligt at uddanne sig til en lederstilling i Danmark, og de uddannelser, de nuværende ledere har, er ikke eksklusive. Derimod kræver det lang tids arbejde inden for det økonomiske felt at opnå den anseelse og den organisatoriske kapital, der giver muligheden for en toppost. Her bliver den indfødte, i form af direktørsønnen, lettere genkendt som et lederemne og gør derfor hurtigere karriere. De relativt svage danske uddannelsesinstitutioner har derfor ikke formået at afløse virksomheden som "læreplads"; hvilket afspejles i de mange elevuddannede danske topdirektører, et fænomen der ikke findes i samme form i udlandet. Derudover viser historiske og internationale sammenligninger, at reproduktionen af erhvervslivets top er relativ ensartet og stabil, omend der er nationale variationer.

De tre veje, der ikke knytter sig til den nedarvede kapital; den organisatoriske, den tekniske og den kommercielle fungerer primært som forskellige indgangsvinkler til en startposition, hvorfra agenten kan rekonvertere sin

nedarvede kapital – og hermed sine dispositioner – efter det økonomiske felts forbillede.

Forståelsen af dominansrelationerne på magtens felt må med andre ord tage højde for, at den økonomiske elites reproduktion i ringere grad er afhængig af en meget høj mængde kulturel kapital, men at den snarere fungerer som en relativt tilgængelig basis.

Vil man forstå magtfeltet i Danmark, bør fokus i stedet være på den organisatoriske kapital og familiens anciennitet på magtfeltet. Således viser analyser af det norske magtfelt (Hjellbrekke et al. 2007) ligeledes et felt, der er struktureret af forskelle i økonomisk kapital og af social og kulturel kapital arvet gennem anciennitet inden for eliten. Derfor bliver sociologien også nødt til at forstå eliters position i det danske samfund – og måske i skandinaviske velfærdsstater generelt – ud fra den økonomiske kapitalers reproduktions større uafhængighed af de institutioner, der bærer den kulturelle kapital.

## Kulturen eller pengene

I løbet af de sidste år har fokus på en bestemt elite, kultur- og uddannelses-eliten, fyldt meget i den offentlige debat. Én Bourdieu-reception, særligt ved Rune Lykkeberg (2008, fx s. 31) og Lars Olsen (2010:117ff), har problematiseret den kulturelle kapital og dominansen gennem æstetisk distinktion og reproduktion gennem uddannelse. Den kulturelle elite – *smagsdommerne* – er blevet problematiseret, og deres dominans gjort til et afgørende skel mellem elite og befolkning på linje med økonomiske uligheder.

Her bliver det vigtigt at undersøge forholdet mellem de forskellige kapitalformer hos Bourdieu. På dette område er Bourdieu ikke selv helt klar. Han skriver, at økonomisk eller finansiel kapital sammen med tid kan rekonverteres til andre kapitalformer (Bourdieu 2005a:194; 1986:252), og at agenter på det økonomiske felt besidder den dominerende position på magtens felt (Bourdieu 1996:270). Samtidig fokuserer store dele af hans forfatterskab på den kulturelle kapital og den symbolske dominans. Er det altså i sidste ende den økonomiske kapital, der er dominerende?

Her må man stille spørgsmålet, om ikke Bourdieus model af magtens felt fra figur 1 kommer til at fremstå misvisende, da den ikke illustrerer forskellen mellem økonomisk og kulturel dominans. Korrespondanceanalysen og den teoretiske model over magtens felt angiver de relationelle forskelle mellem kapitalformerne og fordelingen af dem, men ikke den absolutte mængde. Altså ikke hvor meget magt, der er knyttet til de forskellige positioner. En topdirektør i en dansk virksomhed kan udstede ordrer til mange tusinde ansatte. Han kan ansætte hære af eksperter og meningsdannere til at fortælle hans og virksomhedens historie. Han kan flytte tusinder af arbejdspladser og milliarder af kroner<sup>9</sup>. Modsat råder de fleste i kultureliten over meget begrænsede ressourcer, og deres aktive valg har sjældent direkte konsekvenser for andres liv.

Man kunne indvende, at det er ufrugtbart at forsøge at vurdere, hvilke ak-



tører der samlet er mest magtfulde, da magt i sin natur ikke kan forstås alene kvantitativt. Men ved at træde ud af denne diskussion om veksel- og dominansforholdet mellem kapitalformerne giver sociologien grobund for fejlagtige identifikationer af magthaverne og magtudøvelsen.

Når Bourdieu lægger så stor vægt på den kulturelle og symbolske kapital, er det, fordi reproduktionen og integrationen af den franske elite i høj grad sker igennem den kulturelle og symbolske kapital opnået igennem et ekstremt elitært uddannelsessystem. Som Hartmann (2000:23) konkluderer:

Homogeneity can, as in France, be strengthened by attending exclusive universities, but it does not have to be. This is shown by the German example. There class-specific habitus can forge a sufficient internal bond even without such an institutionalization of "cultural capital" in education.

Som vi har konkluderet ovenfor, så ser vi heller ikke, at uddannelsessystemet fungerer som den væsentligste reproduktions- og integrationsinstitution for den økonomiske elite i Danmark. Der findes ikke herhjemme de nødvendige elitære uddannelsesinstitutioner. Dette kan have flere årsager, fx kunne styrken af den danske fagbevægelsen og af Socialdemokratiet have betydet, at egalitære strømninger har gjort det umuligt at have uddannelsesinstitutioner, der rekrutterer direkte på baggrund af nedarvede habituelle dispositioner. Men man må ikke være blind for, at den komparativt ringe størrelse af den danske nationalstat – og den danske elite – sætter nogle strukturelle begrænsninger på, hvordan eliten kan agere.

Kort formuleret kan man spørge, om chefens magt og anseelse primært er et resultat af hans uddannelse eller af hans magt internt i organisationen? Og hvad gør det ved magtforholdene og kulturen på et arbejdsmarked, når de fleste arbejdspladser har ansatte med større faglige kompetencer end direktøren? Hvis det er virksomhedens administrative kultur, der former firmaets mænd, så er den centrale kulturelle modsætning måske ikke den mellem de akademiske uddannede og de ufaglærte, men snarere imellem de grupper, der oparbejder organisatorisk kapital for at opnå lederpositioner, og de grupper der af forskellige strukturelle årsager ikke er i stand til at træde ind i eliten.

## Noter

Denne artikel er baseret på data indsamlet til vores speciale (Ellersgaard & Grau 2010). Vi takker særligt vores vejleder Kristoffer Kropp og bivejleder Martin Munk for kommentarer, råd og inspiration undervejs. For kommentarer til denne artikel takker vi desuden Kristian Karlson og Mads Meier Jæger.

En stor tak til den anonyme bedømmer for *Dansk Sociologi*, hvis kommentarer har hjulpet os til at forbedre og præcisere manuskriptet betydeligt.

1. For analysen af direktørernes opnåede kapital i form af løn, udvalgsposter, omtale, ordner og anden prestige, se Ellersgaard og Grau (2010).

2. Der er enkelte undtagelser for disse kriterier, fx Danske Spil. For mere om kriterierne og begrundelser herfor, se Ellersgaard & Grau (2010:23ff).
3. Argumentation for de enkelte variables relevans og kodning i konstruktion af rummet af adgangsveje forefindes i Ellersgaard & Grau (2010:147-57).
4. Den 4. dimension, der forklarer lidt under 9 % af variationen, indfanger muligvis en opposition mellem teknisk videnskabelig kapital (baseret på polytekniske eller naturvidenskabelige studier) over kommercielt og finansiel teknisk kapital (baseret på økonomiuddannelser), der også er beskrevet af Bourdieu (2005a:217-9), se Ellersgaard & Grau 2010 (41-2). Men fortolkningen er relativ usikker, hvorfor dimensionen ikke behandles yderligere her.
5. Således finder vi heller ikke – i modsætning til Bourdieu (1996:301ff) – en modsætning mellem private og offentlige chefer eller mellem fornyende og konserverende paternalister. En yderligere forklaring på forskellene mellem analyserne i *The State Nobility* og denne er, at Bourdieu her ud over demografiske og karriereforløbsvariable også inkluderer statusvariable knyttet til eget netværk samt egen og virksomhedens symbolske kapital eller status. Vi har ligeledes set på disse statusforhold (Ellersgaard & Grau 2010:77-98), men heller ikke her findes ovennævnte modsætninger. Snarere ses forskelle mellem høj og lavstatus virksomheder samt ejere og forvaltere.
6. Netop den polytekniske eliteuddannelses fald fra tinderne ville udgøre et interessant casestudie omkring kampen om organisering af den institutionelle orden på magtens felt (se evt. Ellersgaard & Grau 2010:63ff).
7. Dog er nogle typer uddannelsesbaggrunde, fx humanistiske, totalt ekskluderet, i modsætning til i UK (Maclean et al. 2006:117).
8. Dog har teknisk kapital væsentligt større betydning i Tyskland, hvor næsten halvdelen af alle topdirektører har en ph.d. grad og 90 % en universitetsgrad, men fra 22 forskellige institutioner (Hartmann 2010: 303-4).
9. Kurt Kokhauge Larsen fra DSV beskriver sin egen magt: "På et tidspunkt var jeg på besøg i vores afdeling i Litauen i forbindelse med et nyt byggeri derovre. Jeg følger sådan en proces nøje og skal undervejs spørges og sige ja, før man tager det næste skridt. Under mødet spørger jeg, hvordan status er på byggeriet, for jeg vil gerne lige se raskitsen, så jeg ved, hvordan det kommer til at se ud. Da svarer direktøren: "Dette projekt er så fremskredent, at du ikke længere hverken kan påvirke, forandre eller standse det". Jeg vil tro, at der var ti mennesker i rummet, og så sagde jeg til ham: "Bortset fra vejret er der ikke noget i din verden, som jeg ikke kan stoppe eller forandre". Så blev han helt tavs. Sådan kan jeg godt reagere, hvis nogen krænker min magtsfære." (Fra Magasinet Lederne, nr. 11, november 2008).

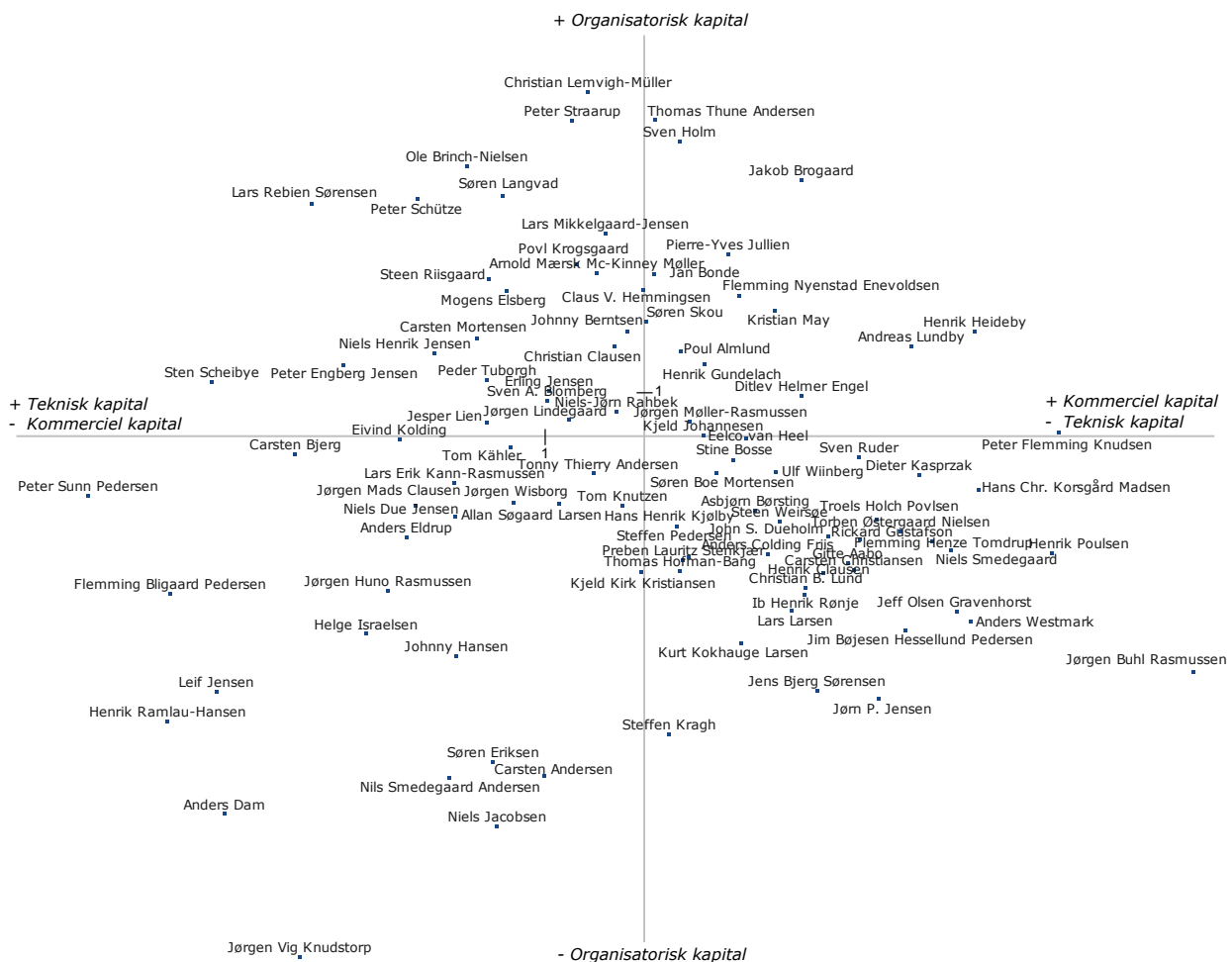
## Litteratur

- Bottomore, T. B. 1993: *Elites and Society*. London: Routledge.
- Bourdieu, P. 1984: *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. 1986: "The Forms of Capital", i: Richardson, J. G. (red.): *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. 1988: *Homo Academicus*. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. 1991: "Political Representation. Elements for a Theory of the Political Field", i: Bourdieu, P., & Thomson, John B. (red.): *Language and Symbolic Power*. Cambridge. Mass: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. 1996: *The State Nobility: Elite schools in the field of power*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. 2005a: *The Social Structures of the Economy*. Oxford: Polity.
- Bourdieu, P. 2005b: *Udkast til praksisteori: Indledt af tre studier i kabylsk etnologi*. København: Hans Reitzel.

- Bourdieu, P. & Krais, B. 1991: "Meanwhile, I come to know all the diseases of sociological understanding", i: Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C. & Passeron, J. C.: *The Craft of Sociology: Epistemological preliminaries*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Broady, D. 1988: *Jean-Paul Benzécri och korrespondensanalysen*. Arbetsrapport / UHÄ. FOU, 1988:4. Stockholm: Universitets- och högskoleämbetet.
- Christiansen, P. M., Møller, B., & Togeby, L. 2001: *Den danske elite*. København: Hans Reitzels forlag.
- Cappelli P, & Hamori M. 2005: "The new road to the top". *Harvard Business Review*. 83 (1), 25-32.
- Ellersgaard, C. & Grau, A. 2010: *Firmaets Mænd – de danske topdirektørers kollektive biografi*. Speciale ved Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Fligstein, N. 1996: "Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions." *American Sociological Review*. 61 (4), 656-673.
- Hansen, E.J. 1964: "De administrerende direktørers sociale oprindelse". *Sociologiske meddelelser*, 9, 95-124.
- Hartmann, M. 2000: "Class-specific habitus and the social reproduction of the business elite in Germany and France". *The Sociological Review*. 48 (2), 262-282.
- Hartmann, M. 2007: *The Sociology of Elites*. London: Routledge.
- Hartmann, M. 2010: "Elites and Power Structure", i: Immerfall, S. & Therborn, G. (Red.): *Handbook of European Societies*. Berlin: Springer.
- Hjellbrekke, J. , Le Roux, B. , Korsnes, O. , Lebaron, F. , Rosenlund, L. & Rouanet, H. 2007: "The Norwegian Field of Power anno 2000", *European Societies*, 9:2, 245-273.
- Hjellbrekke, J., & Korsnes, O. 2009: "At studere magtfeltet", i: Hammerslev, O., Arnholtz Hansen, J., & Willig, I. (red): *Refleksiv sociologi i praksis: Empiriske undersøgelser inspireret af Pierre Bourdieu*. København: Hans Reitzel.
- Højrup, T. 1984: *Det glemte folk: Livsformer og centraldirigering*. Hørsholm: Institut for europæisk folkelivsforskning.
- Jæger, M. M. 2006: "Skaleringsteknikker – at se det skjulte i data", i: Bjerg, O., & Villadsen, K.: *Sociologiske metoder: Fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Kropp, K. 2009: "Registrantanalyse", i: Hammerslev, O., Arnholtz Hansen, J., & Willig, I. (red.): *Refleksiv sociologi i praksis: Empiriske undersøgelser inspireret af Pierre Bourdieu*. København: Hans Reitzel.
- Le Roux, B., & Rouanet, H. 2004: *Geometric Data Analysis. From Correspondence Analysis to Structured Data Analysis*. New York: Springer.
- Le Roux, B., & Rouanet, H. 2010: *Multiple correspondence analysis*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Lebaron, F. 2008: "Central bankers in the contemporary global field of power: a "social space" approach", i: Savage, M., & Williams, K. (red.): *Remembering elites*. Malden, MA: Blackwell Pub.
- Lebaron, F. 2009: "How Bourdieu "Quantified" Bourdieu: The Geometric Modelling of Data", i Robson, K., & Sanders, C.: *Quantifying theory: Pierre Bourdieu*. Dordrecht. Springer.
- Lykkeberg, R. 2008: *Kampen om sandhederne: Om det kulturelle borgerskabs storhed og fald*. København: Gyldendal.
- Maclean, M., Harvey, C., & Press, J. 2006: *Business elites and corporate governance in France and the UK*. New York: Palgrave Macmillan.

- Mills, C. W. 1956: *The power elite*. New York: Oxford University Press.
- Munk, M. D. 2009: "Transnational Investments in Informational Capital: A Comparative Study of Denmark, France and Sweden". *Acta Sociologica*, 52:5-23.
- Nenadic, O., & Greenacre, M. 2006: "Computation of Multiple Correspondence Analysis, with code in R", i: Greenacre, M., & Blasius, J. (red): *Multiple Correspondence Analysis and Related Methods*. Chapman & Hall: Boca Raton.
- Olsen, L. 2010: *Eliternes triumf. Da de uddannede klasser tog magten*. Rødovre: Forlaget Sohn.
- Reinholdt Hansen, D. 2000: "Ingeniørprofessionens udvikling siden 1945", i: Rostgaard, M., & Wagner, M. F. (red): *Lederskab i dansk industri og samfund 1880-1960*. Aalborg: Historiestudiet, Aalborg Universitet.
- Thomsen, J. P. 2008: *Social differentiering og kulturel praksis på danske universitetsuddannelser*. Roskilde: Forskerskolen i Livslang Læring.
- Wacquant, L. 1996: "Foreword", i: Bourdieu, P. *The State Nobility*. Cambridge: Polity Press.
- Wacquant, L. 2005: "Symbolic Power in the Rule of the State Nobility", i: Wacquant, L. (red.): *Pierre Bourdieu and democratic politics: The mystery of ministry*. Cambridge, UK: Polity.

## Appendiks I: Individsky for 1. og 2. dimension.



## Appendiks II: Individsky for 2. og 3. dimension.

