

Anmeldelse af Jann Scheuer, 1998: *Den umulige samtale*, København: Akademisk Forlag.

Jann Scheuers bog *Den umulige samtale* er en beskrivelse af resultaterne af et ph.d.-projekt fra Københavns Universitet, og den har en af de bedste forsider jeg har set på en lingvistisk afhandling indtil nu: Det er et Magritte-agtigt maleri af en mand bagfra ved et skrivebord og en tom stol med kun et ben over for ham, og et svævende papir, en svævende blyant og et umuligt ur med lutter 12-taller og den lille viser på 10 minutter i elleve og den store på 10 minutter over. Det er et flot billede af den umulige samtale, jobsamtalen.

Bogen omfatter nogle teoretiske overvejelser, en rapport fra den empiriske undersøgelse af nogle jobsamtaler, og konklusioner om jobsamtaler og køn.

I det første teoretiske afsnit tilslutter Jann Scheuer sig Bordieus teori om at de samfundsmæssige strukturer genererer og strukturerer nye strukturer og om den intentions- og refleksionsløse sproglig praksis. Den litteratur der henvises til er overraskende mangfoldig, fx får vi både at vide at elektronikken i *starten af Niels' erhvervskarriere, i slutningen af 1960'erne, er (...) et særligt begunstiget hegemonisk interesseområde* (side 179), at Niels derfor har *en maskulin karriere som hegemonisk operator* (side 183), og at *Praksis præger det enkelte menneskes kropsbevidsthed: der er forskel på bøssers og heteroseksuelle mænds oplevelse fx af deres brystvorters følsomhed. Hetero- og bøsse-praksisser skaber forskellige former for seksuel opmærksomhed.* (side 78). Og henvisningerne er lavet med den største akribi: *Men spørgsmål-svar praksisser kan også bruges til at kontrollere samtalers form. Den der spørger, forpligter den adspurgte til at give et svar. Forpligtelsen er stærk: når man i løb på vej til S-toget bliver spurgt hvad klokken er, standser man et kort øjeblik op for at svare, trods rosikoen for at komme for sent til toget<sup>1</sup>. Note: <sup>1</sup> Eksemplet skyldes lingvisten Peter Harder* (side 125).

Jann Scheuer afviser (side 42) Grices teori om at parterne i kommunikation skulle søge mod en fremtidig videnstilstand, og at midlet til at nå dertil skulle være en logiske kalkule. Som Jann Scheuer skriver (side 44): *Maksimerne er godt nok fælles for alle, og Grice mener uden tvivl at det er et empirisk faktum at alle kommunikatører overholder dem. (...) [men] Hvis man accepterer det intuitivt appellerende synspunkt at menneskelig kommunikation ikke altid er logisk og at det vi mennesker siger fra tid til anden er fuldstændig irrelevant, ligger det mildest talt ikke lige for at tage udgangspunkt i Grices menneskeopfattelse.*

Jann Scheuer afslutter det teoretiske afsnit med at bruge Foucaults begreb (side 69) om diskurser som sandhedsuniverser, mængder af blåstemplet efterlevet og af samfundet gouteret viden, systemer af sandt og usandt, rigtigt og forkert, stærkt og svagt, retfærdigt og uretfærdigt, eksisterende og ikke eksisterende.

Dernæst følger i bogen rapporteringen af de empiriske resultater af analysen af 14 jobsamtaler i to forskellige virksomheder som her kaldes A og B. Det drejer sig

især om to optællinger, dels af antallet af ord som jobansøgerne får lov at sige i samtalen og dels af antallet af forskellige typer af spørgsmål som ansættelsesudvalgene stiller ansøgerne. Resultaterne er følgende: (side 113) *Det viser sig at der er den forventede sammenhæng mellem talemængde og succes. Jobsamtaler med succesfulde ansøgere er kendetegnet ved at ansøgerne i gennemsnit siger 5435 ord mod 3078 ord i jobsamtaler med ikke succesfulde ansøgere. Det svarer til henholdsvis 44% og 32% af de talte ord i jobsamtaler. Det gælder øjensynligt for ansøgerne om at få sagt noget.* Og (side 115): *Det viser sig at der er den forventede sammenhæng mellem talemængde og køn. Jobsamtaler med kvinder falder sådan ud at ansøgerne i gennemsnit siger 3164 ord og med mænd sådan at ansøgerne siger 4843 ord. Det svarer til henholdsvis 37% og 56% af de talte ord.* Det fører så til konklusionen (side 134): *Det er tidligere forklaret at der er lighed mellem jobsamtaler med ikke succesfulde ansøgere og med kvinder. Forventningerne til jobsamtaler med kvinder må derfor være at de falder ud som samtaler med ikke succesfulde ansøgere. En hypotese om jobsamtaler med kvinder kan derfor være at AU [ansættelsesudvalget, OT] stiller flere og simple spørgsmål end i jobsamtaler med mænd.*

Der opstilles den teori, som forekommer ret fornuftig, at ansøgernes taletid og antallet af spørgsmål som ansættelsesudvalget stiller den pågældende ansøger, er omvendt proportionale. Dette bekræftes ved følgende antal spørgsmål i gennemsnit per ansøger: til fire mænd: 52 spørgsmål, til fire kvinder: 90, til fire som får stillingen: 59, og til fire som ikke får stillingen: 84.

Og på dette grundlag konkluderer Jann Scheuer (side 257): *Optællingerne viser også at AU stiller færre krav om tale til succesfulde ansøgere. De er i mindre grad interviewofre som stilles spørgsmål på spørgsmål (...) Det er et betænkeligt træk ved jobsamtaler som udvælgelsesværktøj at udfaldet i nogen grad bestemmes af den mest styrende parts, af AUs adfærd. (...) Men det forekommer ikke sandsynligt at det er de bedst kvalificerede ansøgere der bliver ansat. Det viser sig nemlig at kendetegnene for jobsamtaler er succesfulde ansøgere også er kendetegn for jobsamtaler med mænd. I lyset af det resultat forekommer det absurd at påstå at jobsamtalerne udmåler kvalifikationer. En sådan påstand er ensbetydende med en påstand om at mændene er bedre kvalificerede end kvinderne. Sådan forholder det sig næppe, sagen er snarere at jobsamtalernes udmåling af kvalifikationer ikke er kønsneutral. (...) Undersøgelsen sandsynliggør at jobsamtalerne ikke er objektive udvælgelsesprocesser.* (side 267) *Gender is a scandal, an outrage... skriver Connell, og undersøgelsen giver ham ret ... den diskursive praksis' succeskriterier favoriserer mænd.*

Så langt, så godt; det er jo tilfredsstillende at den videnskabelig undersøgelse når

til et på en gang entydigt og politisk korrekt resultat. Men er det god videnskab? Til en sådan sociolingvistisk undersøgelse vil man normalt stille tre typer af krav: krav om teoretisk konsistens, empirisk validitet og metodisk reliabilitet. Lad os tage dem efter tur.

Den teoretiske ramme for undersøgelsen er problematisk. Alene forfatterens tilslutning til Bordieus teori om de strukturstrukturerende strukturer er diskvalificerende fordi den sætter forskningen 50 år tilbage, men da der ikke beskrives en eneste struktur i bogen, er det åbenbart blot en programerklæring. Mere problematisk er det at Grices teori afvises på grundlag af to misforståelser. Grice mener ikke at hans maksimer involverer logik, som Jann Scheuer ellers skriver, tværimod Grice opstiller sine maksimer for at forklare hvorledes parterne i kommunikationen får en anden mening ud af udsagn end en logisk kalkule ville forudsige, fx i *A: Hvordan har din ferie været? B: Jeg brækkede ingen arme*. Bs sætning kommer til at betyde: 'den var elendig'. Man kan kun indse dette hvis man antager at A antager at Bs replik på grund af samarbejdsprincippet er et relevant svar på spørgsmålet, og at B har lavet den stærkeste formulering af hvor god ferien var, som er sand. Det stærkere udsagn, at ferien var sjov, er altså ikke sand.

Jann Scheuer skriver videre: *Grice mener uden tvivl at det er et empirisk faktum at alle kommunikatører overholder dem* [maksimerne]. Intet kan være mere forkert. Grice kalder sine principper for *maksimer* for netop at betone at de ikke er empirisk efterprøvbare, men forudantagne som grundlag for overhovedet at kommunikere. Når Jann Scheuer på denne måde har duttet Grice en mening på, hvis vanvid alle kan forstå, afviser han skåsikkert den fundamentale indsigt der ligger i Grices teori, og som Jann Scheuer i høj grad mangler i sine egne konkrete analyser: forståelse af meningen styres af hensigt og relevans.

Fx nævner Jann Scheuer at et af ansættelsesudvalgene afslutter hver job samtale med at spørge ansøgeren: ... *og hvad vil du så have at vi skal huske dig på?* Efter at have gennemgået nogle eksempler konstaterer Jann Scheuer (side 145): *Hvad AU egentlig skal bruge svarene til er lidt uklart*, og (side 147): *Den lille spørgeleg, som AU gennemfører med hver eneste ansøger, har dermed ikke meget reelt indhold*. Det er kun fordi Jann Scheuer ikke regner med relevans som det styrende princip i samtaler, at han ikke ser at ansættelsesudvalget stiller spørgsmålet for at se om ansøgeren har den evne at kunne sammenfatte deres egne kvalifikationer i én sætning eller ej; det er en kvalifikation at kunne og en mangel ikke at kunne. Analysen er på dette punkt nærmest forfejlet.

Det er også rimeligt at kræve at videnskabelige undersøgelser kun stiller spørgsmål som er veldefinerede inden for en konsistent teoretisk ramme. Det er fx ikke konsistent inden for sprogvidenskaben at undersøge hvor mange ord man skal sige per minut for at få stilling på danske virksomheder, for der er ikke defineret nogen

mulig årsagsrelation mellem snakkesalighed og arbejdsmarkedet. Det undersøger Jann Scheuer da heller ikke.

Men det er vel tilsvarende problematisk at korrelere sproglige variable med succes i en jobsamtale. Der opstilles jo nemlig heller ikke her nogen teori med en taksonomi over udvælgelsesværktøjer ved ansættelse i en stilling, fx jobsamtale, bedømmelse af curriculum vitae, tests, psykologiske profiler, astrologi og gæstebud. Der opstilles heller ikke nogen hierarkisk ordnet taksonomi over samtaletyper. En sådan taksonomi kunne se ud på denne måde (uden at den gør grav på nogen gyldighed):

I. monolog:

- A. redegørelse
  - for livsverden,
  - for karriere,
  - for virksomhed
- B. fortælling
  - om egen oplevelse
  - om andres
  - fiktiv
  - vittighed
- C. argumentation
- D. instruktion
- E. aside

II. dialog:

- A. uformel konversation
  - arbejdssnak
  - venindesnak
  - kollegialsnak
  - skænderi

B. debat

- diskussion
  - politisk
  - beslutningstagende
- C. formaliserede former
  - supervision
  - jobsamtale
  - test
  - eksamen
- D. interviews.
  - hørende interview
  - osv.
- E. uformelle former:
  - drilleri
  - uforskammet provokation
  - kurtisering
  - flirteri
  - spøg

Flere af disse samtaletyper nævnes som diskurspraksisser (side 107), men uordnet, uden kriterier eller taksonomi, og med sammenblanding af emne, interaktionsform, samtaleform og sproglige udtryksmidler. Selve genstanden for undersøgelsen, jobsamtalen, forbliver undefineret bogen igennem, og det er ikke antydnet hvilke måder en jobsamtale kan variere på (fx antallet af medlemmer i ansættelsesudvalget, deres køn, tiden til rådighed), eller hvorledes samtalevariationerne skulle afhænge af interaktionsformen. Der er slet ingen teori om sprog og jobsamtaler.

Et andet krav som må stilles til en empirisk undersøgelse, er kravet om validitet, det skal være reelle fænomener der undersøges, fx er det ikke reelt at undersøge biologiens indflydelse på antallet af ord som forsøgspersoner præsterer, hvis ikke alle andre variable holdes konstant, fx hvis det er forskellige situationer de skal tale i. På dette område er der temmelig store problemer med videnskabeligheden i undersøgelsen.

Jann Scheuer overvejer selv forholdet mellem arv og miljø som årsager til kønsspecifik adfærd og forklarer (side 74) at adfærd både motiveres (ja det ord bruger han faktisk) af biologi og opdragelse, men at opdragelse måske også motive-

res af biologien. Jann Scheuer fastslår dog: *at mænd og kvinder relaterer til forskellige diskurser, behøver heller ikke at have essentiel forklaring* (side 75). Man kan illustrere årsagsforholdene således:

Hvis man nu skal opstille et lignende skema for hvad der kan være determinerende for udvælgelse af den bedst egnede til et job, må det se således ud:

Det er jo ikke reelt på grundlag af opgørelse af korrelationen mellem ansøgenes sproglige præstationer i jobsamtalen og udvælgelsen af ansøgerne, at konkludere at en biologisk gruppe bliver forfordelt, når det antagelig er sådan at langt den mest indflydelserige faktor (af de 20 optegnede årsagsveje) er ansøgernes kvalifikationer, og når denne årsagsvariable slet ikke indgår i undersøgelsen. Uacceptabelt er en konklusion som følgende: *Men det forekommer ikke sandsynligt at det er de bedst kvalificerede ansøgere der bliver ansat. Det viser sig nemlig at kendetegnene for jobsamtaler er succesfulde ansøgere også er kendetegn for jobsamtaler med mænd. I lyset af det resultat forekommer det absurd at påstå at jobsamtalerne udmåler kvalifikationer. En sådan påstand er ensbetydende med en påstand om at mændene er bedre kvalificerede end kvinderne. Sådan forholder det sig næppe, sagen er*

*snarere at jobsamtalernes udmåling af kvalifikationer ikke er kønsneutral* (side 258). Det har faktisk en vis sandsynlighed, når man kun undersøger 6 ansøgere til en stilling, både at mændene er bedre end kvinderne, og at kvinder er bedre end mændene. Man kan slet ikke tale om sandsynlighed blandt 6 ansøgere, når der er 20 variable på spil. Det er ganske simpelt politisk korrekt statistisk bluf.

Meget værre er det at det slet ikke er de samme mennesker der undersøges i de forskellige refererede tal. Jann Scheuer holder kortene meget tæt til kroppen, og vi kan næsten ikke komme til at kontrollere hvad han egentlig har talt, men ved at sætte en tabel sammen af tal fra flere forskellige steder i bogen kan jeg beskrive hovedresultatet (det om taletiden) således:

(i parentes: taleandelen for de enkelte ansøgere) [i kantet parentes: antal deltagere i alt, inklusive de ikke undersøgte]

ansøgenes procentvise andel af taletiden		fiasko	succes	i alt
virk-somhed A	mænd	(26%), (35%) 31% [4]	(42%), (42%) 42% [6]	37% [10]
	kvinder	(30%), (35%) 33% [5]	(42%), (51%) 47% [2]	40% [7]
	i alt	<b>32%</b> [9]	<b>44%</b> [8]	39% [17]
virk-somhed B	mænd	(51%), (63%), (67%) 60%	(43%) 43%	<b>56%</b>
	kvinder	(33%), (40%) 37%		<b>37%</b>
	i alt	51%	43%	50

Tallene er hentet fra to forskellige virksomheder med hvert sit ansættelsesudvalg. I virksomhed A har der været 17 samtaler hvoraf 8 er blevet undersøgt og hvoraf 6 har givet succes (to mænd og to kvinder af de undersøgte). I virksomhed B var der 6 samtaler som alle er undersøgt, og hvoraf én har givet succes. De tal som referes i bogen, og som de ovenfor konklusioner hviler på, er fra forskellige virksomheder, således at korrelationen mellem taletid og succes er tal fra virksomhed A, mens tallene for korrelation mellem taletid og køn er fra virksomhed B, jeg har fremhævet de tal som referes i bogen med fed i tabellen ovenfor.

Man ser at tallene i bogen er udvalgt med omhu således at de giver det rigtige politisk korrekte resultat: at kvinder talte mindst og at det var taberstrategien. Man kan let i denne totale tabel med lignende metoder finde belæg for modsatte konklusioner: I virksomhed A taler kvinder mest, og det er succestrategien, i virksomhed B taler mændene mest, og det er taberstrategien. I virksomhed B er det taberstrategi at tale mest, og det er det mændene gør i virksomhed A.

Hvis dette havde været naturvidenskab, ville man kalde det videnskabeligt svindel, men når det nu kun er en humanistisk undersøgelse, og tallene er så latterligt små at der kun er 2-3 personer i hver gruppe så det alligevel er umuligt at lave signifikant statistik, er det vel til at se igennem fingre med. Den eneste konklusion man

kan drage af den af mig rekonstruerede tabel, er at der ikke er nogen korrelation mellem sproglig adfærd og succes i jobsøgningen og ikke nogen korrelation mellem køn og adfærd eller køn og succes. Men det er selvfølgelig ikke så interessant at man kan skrive en bog om det.

Det sidste krav til en empirisk undersøgelse er pålidelighed (reliabilitet), altså det at flere optællere af det samme materiale ville komme til samme resultat. Også på dette punkt lader undersøgelsen meget tilbage at ønske.

Jann Scheuer definerer 3 forskellige spørgsmålstyper (side 130ff): 1) krav om redegørelse: *fortæl os om..., hvorfor*-spørgsmål, åbent spørgsmål; 2) krav om oplysning: *hvor, hvornår, hvem, hvilket*, paradigmet er udpeget; 3) krav om bekræftelse: omvendt ordstilling, minimalt paradigme. Jann Scheuer har så opdaget at ansættelsesudvalgene især over for kvindelige ansøgere glider fra komplicerede krav om tale (*hvorfor*) til simple krav om tale (*hvad?*) og videre til *ja-nej*-spørgsmål, som led i deres hegemoniske begrænsning af kvindernes taletid. Som eksempel anfører Jann Scheuer følgende (side 139):

(20)

- 1 AU Du lavede en opgave i organisationsteori. Hvad, hvad mundede den u-, altså. Kunne du konkludere et eller andet på baggrund af dit ophold derude?
- 2 AN Nu er det jo længe siden, så ... (1er)
- 3 AU Ja.
- 4 AU Mm.
- 5 AN Jeg tror, altså det jeg hovedsageligt fokuserede på det var organisationsstrukturen ik'? Og det var, fandt jeg ud, altså der var så meget (pause) divisionaliseret ik'? Delt op på forskellige områder. Fagområder.
- 6 AU Ja
- 7 AU Kan du ikke godt prøve at forklare mig noget: hvad det egentlig er der står i titlen på den der kandidatafhandling, så jeg også forstår hvad meningen er?
- 8 AU Ja.
- 9 AU Hvad er det der står, der står (pause) om den medarbejdermæssige side af logistikimplementeringen? Hvad betyder det?
- 10 AN Jah, vi var ude på <virksomhed> og undersøge. De skulle have et nyt logistiksystem.
- 11 AU Hvad er det før noget?
- 12 AN Det er et styringssystem til vareflow, vareflow'et i virksomheden, produktionen (...)

Det er en rimelig analyse af dette eksempel at sige at hverken 2, 5 eller 10 er fyldestgørende svar på spørgsmålet i 1, og at ansættelsesudvalget derfor må stille flere spørgsmål, og at det er en diskvalifikation for ansøgeren at hun ikke kan svare på hvad der er konklusionen i hendes eget afgangsprøve; det er altså et legitimt argument for at hun ikke skal have stillingen, og et eksempel på at jobsamtalen afdækker folks virkelige kvalifikationer mere grundigt end ansøgningen.

Men Jann Scheuer analyserer eksemplet således: *I replik 1 i (20) er det ikke ansøgerens udeblevne reaktion der gør en simplificering af kravet om tale nødvendig; AU giver slet ikke ansøgeren tid til at svare. // Det første og afbrudte spørgsmål er et krav til ansøgeren om at gøre rede for hvad rapporten miundede ud i. Det andet krav kan i højere grad besvares med ja eller nej. (...) [side 141:] I lyset af sådanne*

*eksempler må man konkludere at AU undertiden selv fremprovokerer de situationer som stiller ansøgeren dårligt. Det er ganske simpelt lodret galt at ansøgeren på spørgsmålet: Kunne du konkludere et eller andet på baggrund af dit ophold derude? skulle kunne svare ja eller nej, og det skyldes jo at et eller andet kræver udfoldelse. Det er således ikke pålidelig optælling når Jann Scheuer regner replik 1 med til glidning i spørgsmålets åbenhed. Det er det ikke. Og det samme gælder vel derfor alle andre eksempler han har talt op. Undersøgelsen har ikke nogen overbevisende reliabilitet.*

Bogen er som helhed et godt politisk korrekt felttog mod maskulinitetens hegemoni i jobsamtalen: *Gender is afscandal, an outrage! skriver Connell, og undersøgelsen giver ham ret.* Desværre har undersøgelsen ikke meget med videnskab at gøre. Den har ingen konsistent teori, ingen validitet i den empiriske undersøgelse og ingen reliabilitet i metoden. Undersøgelsen har dermed vist at det ikke kan bevises at kvinder blev forfordelt ved to stillingsbesættelser; det var vi ellers flere der havde en mistanke om.