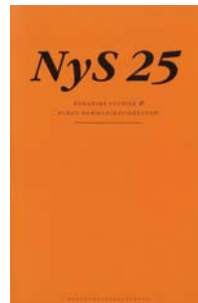


Forfatter:	Ole Togeby
Anmeldt værk:	Jann Scheuer: <i>Den umulige samtale – Sprog, køn og magt i jobsamtaler</i> . Akademisk Forlag, København 1998. 295 s.
Kilde:	<i>NyS – Nydanske Studier</i> & <i>Almen kommunikationsteori</i> 25, 1999, s. 121-130
Udgivet af:	Dansklærerforeningen
URL:	<a href="http://www.nys.dk">www.nys.dk</a>



© NyS og artiklens forfatter

## Betingelser for brug af denne artikel

Denne artikel er omfattet af ophavsretsloven, og der må citeres fra den. Følgende betingelser skal dog være opfyldt:

- Citatet skal være i overensstemmelse med „god skik“
- Der må kun citeres „i det omfang, som betinges af formålet“
- Ophavsmanden til teksten skal krediteres, og kilden skal angives, jf. ovenstående bibliografiske oplysninger.

## Søgbarhed

Artiklerne i de ældre NyS-numre (NyS 1-36) er skannet og OCR-behandlet. OCR står for 'optical character recognition' og kan ved tegngenkendelse konvertere et billede til tekst. Dermed kan man søge i teksten. Imidlertid kan der opstå fejl i tegngenkendelsen, og når man søger på fx navne, skal man være forberedt på at søgningen ikke er 100 % pålidelig.

# DEN UMULIGE SAMTALE

## – sprog, køn og magt i jobsamtaler

### ANMELDELSE AF

JANN SHEUER: *DEN UMULIGE SAMTALE*  
– *SPROG, KØN OG MAGT I JOBSAMTALER*  
AKADEMISK FORLAG, KØBENHAVN 1998. 295 S

AF OLE TOGEBY

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 maleri af Michael Di Biase der forestiller 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 Bourdieus teori om at de samfundsmæssige strukturer genererer og strukturerer nye strukturer og om den intentions- og refleksionsløse sproglige 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" (s.179), at Niels derfor har "en maskulin karriere som *hegemonisk operator*" (s.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" (s.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 risikoen for at komme for sent til toget. [Note 1: Eksemplet skyldes lingvisten Peter Harder] (s.125).

Jann Scheuer afviser (s.42) Grices teori om at parterne i kommunikation skulle søge mod en fremtidig videnstilstand, og at midlet til at nå dertil skulle være en logisk kalkule. Som Jann Scheuer skriver (s.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 (s.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:

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 (s.113).

Og (s.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 (s.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 tale-tid 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:

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 med 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 (s.257).

*Gender is a scandal, an outrage...* skriver Connell, og undersøgelsen giver ham ret (...) den diskursive praksis' succeskriterier favoriserer mænd (s.267).

Så langt, så godt; det er jo tilfredsstillende at en 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 Bourdieus 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 programmerklæring. 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, tværtimod. 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" (s.42). B's sætning kommer til at betyde: 'den var elendig'. Man kan kun indse dette hvis man antager at A antager at B's 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] (s.44)". 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 skråsikkert 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 jobsamtale 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 (s.145): "Hvad AU egentlig skal bruge svarene til er lidt uklart", og (s.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 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: | B. | debat                   |
|    | A.       |    | diskussion              |
|    |          |    | politisk debat          |
|    |          | C. | formaliserede former    |
|    |          |    | supervision             |
|    |          |    | jobsamtale              |
|    | B.       |    | test                    |
|    |          |    | eksamen                 |
|    |          | D. | interview               |
|    |          |    | hørende interview       |
|    |          |    | osv.                    |
|    | C.       |    | argumentation           |
|    | D.       |    | instruktion             |
|    |          | E. | uformelle former        |
|    |          |    | drilleri                |
|    |          |    | uforskammet provokation |
|    |          |    | kurtisering             |
|    |          |    | flirteri                |
|    |          |    | spøg                    |
|    | E.       |    | aside                   |
| II | DIALOG:  |    |                         |
|    | A.       |    | uformel konversation    |
|    |          |    | arbejdssnak             |
|    |          |    | venindesnak             |
|    |          |    | kollegial snak          |
|    |          |    | skænderi                |

Flere af disse samtaletyper nævnes som diskurspraksisser (s.107), men uordnet, uden kriterier eller taksonomi, og med sammenblanding af emne, interaktionsform, samtaleform og sproglige udtryksmidler. Selve genstanden for undersøgelsen, jobsamtalen, forbliver udefineret 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



Det er jo ikke reelt på grundlag af opgørelse af korrelationen mellem ansøgernes 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 årsagsvariabel 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 med 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 jobsamtalerens udmåling af kvalifikationer ikke er kønsneutral (s.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 kvinderne er bedre end mændene. Man kan slet ikke tale om sandsynlighed blandt 6 ansøgere, når der er 20 variable på spil.

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]

ansøgernes procentvise andel af taletiden		FIASKO	SUCCES	I ALT
virksomhed 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	32% [9]	44% [8]	39% [17]
virksomhed B	mænd	(51%), (63%) (67%) 60%	(43%) 43%	56%
	kvinder	(33%), (40%) 37%		37%
	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 refereres i bogen, og som de ovenfor nævnte 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 refereres i bogen med fed i tabellen ovenfor.

Man kan let i denne totale tabel med lignende metoder finde belæg for modsatte konklusioner: I virksomhed A taler kvinder mest, og det er successtrategien, 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 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 job-søgningen 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 (s.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 (sådan kalder han det), 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 (s.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, af dit ophold derude?
- 2 AN Nu er det jo længe siden, så... (ler)
- 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 for 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 mundede ud i. Det andet krav kan i højere grad besvares med ja eller nej (s.140).

I lyset af sådanne eksempler må man konkludere at AU undertiden selv fremprovokerer de situationer som stiller ansøgeren dårligt (s.141).

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 felttog mod maskulinitetens hegemoni i jobsamtalen: "*Gender is a scandal, 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.