

# Debatindlæg: Hvad giver merit – og hvad burde give merit?

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

*Er universiteterne et meritokrati, når det tilsyneladende kun er nogle bestemte mennesker, der »fortjener« en karriere? Jeg mener helt klart nej og kommer her med mine anbefalinger til at ændre det dysfunktionelle system, der favoriserer dem, der allerede er i akademien.*

»Det her er jo et meritokrati: Vi skal ansætte de bedste, så det kan jeg ikke gøre noget ved.«

Sådan lød det, da jeg i min tid som ansat på Institut for Statskundskab overfor en chef undrede mig over, at så få kvinder gjorde karriere i systemet.

Fra 2007 til 2016 var jeg ansat på Center for Journalistik, Institut for Statskundskab, Syddansk Universitet, hvor jeg blandt andet skrev en ph.d. om redaktionsmøder på mediarbejdspladser. Jeg elskede mit arbejde, men brød mig ikke synderligt om incitamentsstrukturen og arbejdskulturen. Manglen på kvinder blev for mig et symptom på en særlig kultur, der i min optik kun fungerer for nogle bestemte og meget snævert socialiserede mennesker.

Dengang, i 2016, var der 63 videnskabelige medarbejdere fra adjunkt og opad i hierarkiet på vores institut. Af dem var de 13 kvinder. I efteråret 2019 var der 12 kvinder fra adjunkt og opad, men også færre medarbejdere i de pågældende stillingskategorier. Til gengæld er der en rigtig fastansat, kvindelig heltidsprofessor, godt nok »kun« MSO, og så er 12 ud af 19 ph.d.'ere kvinder. Hurra, eller hvad?

Jeg tvivler på, at kvinderne bliver hængende, hvis ikke holdningen til meritokrati og til god arbejdskultur bliver ændret. For hvilke meritter tæller i dag, og hvilke burde tælle for at skabe en bedre kultur, der ikke kun får mændene til at blive hængende?

Meritokrati stammer fra latin: mereō, »jeg fortjener«, og -krati, fra oldgræsk: κράτος, krátos – »styre«. Meritokrati er ifølge Den store Danske en: »samfundsform, hvor 'meritter', det vil sige uddannelse, erfaring og dygtighed, er afgørende for den enkeltes position i samfundet.«

For at opnå en position på universitetet skal man altså gøre sig fortjent til det. De helt store meritgivere på universiteterne er evnen til at publicere videnskabelige artikler og evnen til at skaffe midler fra offentlige og private fonde. Hvis



**LENE RIMESTAD**  
Journalist og ph.d.  
Rimestads Bureau

de to ting er i orden, er vejen måske banet? Begge disse parametre er relativt målbare og kønsneutrale eller hvad?

Nielsen (2015) dokumenterer, at der i perioden 2004-2013 kun var én ansøger til 47 procent af alle professorstillinger og 37 procent for alle lektorstillinger på Aarhus Universitet. Kan man overhovedet tale om meritokrati, når der kun er én ansøger?

Der sker ganske enkelt en selektion eller måske især en selvselektion, når kvinderne skal gå fra ph.d.- eller post.doc.-stillingen og videre i systemet. *The leaky pipeline* kaldes det. Der er hul i forsyningsledningen til de ledende stillinger. For eksempel dokumenterer et kvantitativt studie af 19.000 ansættelser »dyb social ulighed« – blandt andet for kvinder (Clauset et al, 2015). I Danmark er der også stadig lang vej til flere kvindelige professorer – i hvert fald på nogle institutter.

Nielsen (2017) beskriver tre grunde til, at kvinderne forlader akademien. For det første: »...*the subtle mobilisations of masculinities underpinning the day-to-day interactions of many academic environments may not only inform the career choices of some female academics by lowering their general job-satisfaction and feelings of belonging. Such gender dynamics may at the same time render women candidates less visible to the institutional gate-keepers hereby lowering their chances of promotion and retention, which in turn may reinforce such feelings of not belonging.*«

For det andet peger han på »*work-life tensions*« som jobusikkerhed og krav om performance, der ikke spiller sammen med at have familiemæssige forpligtelser. For det tredje nævner han »*symbolic boundary-drawing*«. Den kategori får blandt andet disse ord med på vejen: »*The local research environments are here represented as 'tough' working settings epitomised by pre-given and indispensable organisational requisites, structured around the notion of the ideal employee as being highly competitive, individualistic and with few dedications outside the work place.*«

Kvinder føler sig ganske enkelt ikke hjemme i akademien. Og de bliver ikke udraderet på grund af deres evner som forskere, men snarere på deres evner til at »passe ind«, er min påstand. Det udgør ikke en god base for et meritokrati, hvis en bestemt gruppe ikke oplever at passe ind, inden vi overhovedet begynder at diskutere forskning-præstationer og andre kvalifikationer.

Dermed handler det ikke om at fremme kvindernes muligheder for at blive ansat og gøre karriere. Det handler om at ændre en kultur, der er baseret på nogle få udvalgte, dybt socialiserede individer: »meritokratiets« akademiske amnestue. Det gør det selvfølgelig ikke nemmere.

Så hvordan forandrer man en kultur? Man gør det ikke ved at nedsætte en række udvalg, holde konferencer eller lægge planer, der kun bliver ved snakken. Man gør det efter min mening kun ved at implementere en række krav

til at være en god forsker-rollemodel og mentor for de yngre generationer af forskere.

Ydmyghed er kodeordet. Ydmyghed over at være offentligt ansat og lønnet af borgere og fonde for at sørge for god forskning. Med det følger ydmyghed i forhold til opgaven med at være rollemodel for de kommende generationer af forskere. Lige nu præges en del af academia af det modsatte: hovmod og bedrevidenhed over for yngre forskere.

Her er mit bud på nogle grundregler for et mere reelt grundlag for et meritokrati:

1. Evaluer evnen til at vejlede. I dag bliver alle undervisere på universiteterne evalueret af de studerende, men kun få steder bliver vejledere af BA-projekter, specialer, ph.d.-afhandlinger og post.doc.-projekter evalueret. »Der er så få, der kommer igennem systemet, at det vil blive helt skævt,« siger modstanderne. Men hvis du opfører dig ordentligt, får du jo en god evaluering, vil jeg mene? Ud med de dårlige vejledere. De skaber »*the subtle mobilisations of masculinities*« og en dårlig kultur af mennesker, der påpeger fejl i stedet for at udvikle mennesker og talenter. Vejlederne er afgørende for en karriere. De kan fremme, og de kan hæmme mobiliseringen af *femininities*.
2. Sørg for at oprette et system, hvor ansatte tør klage over vejledere og forskningschefer. I dag kan der gå lang tid, fordi de yngre ansatte ikke tør sige noget om den dårlige arbejdskultur. Det er jo ikke karrierefremmende at klage over den magtfulde person, der bestemmer, om man klarer sig godt eller ej.
3. Fyr professorer og lektorer, der gentagne gange får klager over seksuel chikane, mobning eller dårlig vejledning. Der er tale om skævt socialiserede individer, der ikke kan finde ud af at opføre sig ordentligt. De skal ikke ødelægge arbejdspladsen. Uanset hvor mange midler de har hentet fra fondene. Der er ingen undskyldning for at opføre sig grimt over for andre mennesker.
4. Evaluer evnen til at innovere. I dag kommer medlemmerne i nogle forskergrupper til at minde om hinanden så meget, at der slet ikke er plads til en ny tilgang til metode, teori og empiri. Professorer, der formår at tiltrække og fastholde den, der gør noget anderledes, skal belønnes.
5. Fremhæv institutter, der har gode APV'er, arbejdspladsvurderinger og lykkes med at rekruttere, fastholde og udvikle andre ansatte end hvide mænd. Sammenlign med institutter, der ikke er lykkedes med det. Der findes institutter, hvor man i årevis har været bevidst om, at man godt kan skabe et arbejdsmiljø, der tiltrækker forskellige typer af mennesker, og der findes institutter, hvor man i årevis har ignoreret problemerne med at rekruttere mere bredt.
6. Arbejd mere målrettet med *work-life*-balancen. Hvorfor skal den være så elendig i den akademiske verden, når andre virksomheder og organisatio-

ner godt ved, at en 80 timers arbejdsuge ikke giver merværdi for hverken organisation eller individ.

7. Måske den vigtigste. Send akademikere ud i det private erhvervsliv hvert 3.-5. år. Et års arbejde i en virksomhed. Hvorfor dog det? En skævt socialiseret professor vil få udfordret hans eller hendes adfærd og normer for adfærd. Det vil være et sundt møde med andre arbejdskulturer og andre standarder for »meritokrati«. Kald det arbejdskulturpraktik for akademikere.

Forudsætningen for at kunne tale om meritokrati på universiteterne må være, at de, der bestemmer, hvad der skal til for at gøre sig fortjent til noget, er repræsentative for dem, der er på vej opad i det system. Ellers sker der ikke nogen forandring af kulturen og det, der gives merit for.

---

## Referencer

- Clausen, Aaron; Arbesman, Samuel and Daniel B. Larremore: Systematic inequality and hierarchy in faculty hiring networks. *Science Advance* 12. Februar 2015.
- Nielsen, M.W. (2017). Reasons for Leaving the Academy: a Case Study on the 'Opt Out' Phenomenon among Younger Female Researchers. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 134-155.
- Nielsen, M.W. (2015). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 2016, 386-399.