

DIMISSIONSTALE AF CLAUS HOLM, INSTITUTLEDER, DPU, AARHUS UNIVERSITET OKTOBER/NOVEMBER 2017.

Tolvtalspiger, tag topstillingerne!

Af Claus Holm, Institutleder, DPU, Aarhus Universitet

Tolvtalspigerne tager ikke topstillingerne. Hvorfor? Ud over de klassiske forklaringer er det måske også fordi, de vil lære os at gøre karriere på en ny måde.

Kære dimittender, kære familier og venner

Det er mig en stor glæde at lykønske jer, ja sådan set ikke kun jer men det danske samfund, med at I står her i dag med en kandidatgrad fra DPU, Aarhus Universitet. Jeg lykønsker jer med, at I nu er blevet eksperter i pædagogik og uddannelse inden for vigtige faglige felter. For med dette udgangspunkt kan I gøre karriere til gavn og glæde for såvel jer selv som for fremtidens velfærdssamfund.

Vi ved fra beskæftigelses- og arbejdsmarkedsundersøgelser, at I kommer til at gøre gavn i forskellige sektorer og brancher i det dansk samfund. Vi ved, at det med en vis sandsynlighed er den offentlige sektor, som får mest glæde og gavn af flest af jer. Men vi ved også, at udtrykket 'at gøre karriere' er under forandring.

Det er det, det 'at gøre karriere', jeg gerne vil fortælle jer lidt om her i dag. Det virker passende, fordi I som kandidater fra DPU står på tærsklen til det akademiske arbejdsmarked og formentlig er i gang med at træffe valg om, hvordan en succesfuld karriere kunne se ud for jer.

Mosaik- eller opstigningskarriere?

Jeg vil gerne skelne mellem to måder at gøre karriere på. Den ene kalder jeg for mosaik-karriere, den anden kalder jeg stige- eller opstigningskarriere, hvor det at kravle op ad stigen, få højere rang og højere løn, bliver lig med at gøre succesfuld karriere. Men at gøre mosaik-karriere er noget andet. Mosaik-karrieren indeholder karrieremål, der betyder, at succes ikke alene vurderes på at nå højere op i job- og lønhierarkiet, men også på om det giver den enkelte personlig udvikling og vækst.

Mosaik-karrieren giver kort sagt en anden bevægelsesfrihed: frihed til at bevæge sig op ad en karrierestige, men også frihed til at bevæge sig sidelæns og for den sags skyld nedad i hierarkiet. Alt sammen så længe det giver anledning til et mere personligt tilfredsstillende og meningsfuldt arbejde.

Ingen tvivl om at opstigningskarrieren er den mest velkendte af de to karrieremåder, men måske heller ikke den store tvivl om, at mosaik-karrieren vinder indpas i takt med, at idealet om en mere bæredygtig personlig og jobmæssig udvikling gør det.

Hvis mosaik-karrieren vinder indpas, og hvis idéen om bæredygtighed skal udbredes på kvalificeret vis, så kræver det, at det danske samfund som et lærende samfund finder frem til bæredygtige forhold mellem læring og trivsel i både uddannelses- og arbejdslivet. Det skal vi som samfund finde ud af, det skal I som kandidater i pædagogik og uddannelse fra DPU hjælpe samfundet med. Og det skal I selvfølgelig også selv træffe valg om.

Er I til mosaik eller stiger?

Det kan kun I, hver især, svare på, men jeg vover alligevel at fortælle jer om nogle kønsstereotype svar, nogle kønsstereotype måder at gøre karriere på.

Peter har fået selskab af Paula

Den ene måde kender vi tilbage fra 1960'erne, hvor der udkom en bog og en bestseller i England. Bogen hed Peter-princippet, navngivet efter dens ene forfatter Laurence J. Peter. Og bogens hovedpointe var, at især mandlige funktionærer – Peter-funktionærer kan vi kalde dem – gør karriere med det resultat, at de bliver forfremmet en gang for meget. Til et niveau *over* deres formåen. Til niveauet for deres inkompetence. Princippet var *ikke* møntet på mænd alene, men i praksis var – og er – det måske sådan, at flere mænd end kvinder typisk gladeligt påtager sig et arbejde, også selv om de kun delvist, hvis overhovedet, er kvalificeret til det pågældende job.

Den anden stereotype måde at gøre karriere måde følger et andet princip, nemlig det som professor Tom Schuller fra London i titlen på sin nyeste bog giver navnet Paula-princippet.

Hvem er så Paula? Jo, Paula er såmænd et spejlbillede af Peter. Paula-princippet peger på, at vi er ved at havne i en situation, hvor de fleste kvinder gør karriere med det resultat, at de ender med at arbejde på et niveau eller flere *under* deres kompetenceniveau. Samtidig overgår kvinders uddannelsespræstationer i dag mændenes. Det sker uanset hvilket niveau, vi taler om, næsten uanset fagområde og i næsten alle moderne videnssamfund. Og hertil kan man tilføje, at der kun er udsigt til, at kompetencekløften mellem kvinder og mænd bliver dybere og bredere. For kvinder er mere disponerede for at fortsætte med at lære i arbejdsmæssige

sammenhænge for at tilegne sig nye kompetencer og færdigheder. Kvinder har for længst lagt sig i spidsen, når det gælder livslang læring.

Vi er dermed ved at havne i den paradoksale, eller om man vil skandaløse, situation, at vi på den ene side kan følge udviklingen af en stadig dybere uddannelses- og kompetencekløft mellem mænd og kvinder, og på den anden side se, at den traditionelle stillings- og aflønningskløft mellem kvinder og mænd kun ujævnt og langsomt (set i forhold til kvinders uddannelsesniveau) bliver mindre.

Nu tænker nogle af jer måske på, om det er en problemstilling, der også gør sig gældende i Danmark. Til det er svaret ja, også i det på mange måder kvindevenlige Danmark, er det en udfordring, at så få kvinder, efter at have tilegnet sig uddannelsesmæssige kvalifikationer og haft fuldtidsjob i årtier, stadig ikke indtager flere topstillinger i danske virksomheder. Der er færre kvinder inden for topledelse i Danmark end tilfældet for eksempel er i de øvrige skandinaviske lande. (SFI 2016, side 14)

Men passer min beskrivelse af Peter og Paulas situation også sammen med, at man har mulighed – uanset om man er kvinde eller mand – for at træffe et frit valg mellem en stige-karriere eller en mosaik-karriere? Nej, det gør den ikke. Med Peter- og Paula-princippet tænker man primært vertikalt i stige-karrierer, mens mosaik-karrieren bevæger sig både vertikalt og horisontalt.

Donald Trumps forbillede hed inkompetente Peter

Passer min beskrivelse af Peter og Paulas situation på jeres nuværende situation?

Tja, det er lidt vanskeligere at svare på med sikkerhed....

For når det gælder jeres nuværende situation, så er det formentlig sådan, at Paula-princippet umiddelbart bedst beskriver jeres situation. Det er i hvert fald sådan, at I inden for det pædagogiske felt med jeres kandidatgrad repræsenterer et historisk gennembrud for, at det højeste uddannelsesniveau også er noget man gør brug af inden for dette fagområde. I den forstand kan man tale om, at I med jeres kandidatgrad fra DPU overgår tidligere uddannelsespræstationer inden for pædagogik og uddannelse. I er en flok ambitiøse mænd og kvinder. En flok der består af cirka 80 procent kvinder og 20 procent mænd, og jeres karrierevalg vil vise os, om I opfører jer – ja, om I får lov til at opføre jer – som Peter eller Paula.

Jeg håber først og fremmest, at I vil opføre jer som ambitiøse kandidater i pædagogik og uddannelse. Men det at tvillingeparret Paula og Peter eksisterer og at

I vil møde dem på jeres karrierevej er uambitiøst, ineffektivt og unfair. Og det er det fordi, det gennemhuller forestillingen om, at vi lever i et samfund, hvor den mest kompetente opgaveløser bliver effektivt brugt, anerkendt og fair belønnet med forfremmelse og lønfremgang uanset hvilket køn, hvilken etnisk oprindelse eller hvilken profession, du har. Eller udtrykt på anden vis så punkterede Peter-princippet tilbage i 1960'erne – altså lang tid før Donald Trumps dage – forestillingen om, at vi lever i et meritokrati ledet af kompetente mænd.

Mens det altså er let at vise, at eksistensen af tvillingeparret Paula og Peter er uambitiøs, ineffektiv og unfair, så er det lidt vanskeligere at besvare hvorfor de eksisterer, og endnu vanskeligere er det at svare på, hvad vi kan, og hvad vi rent faktisk vil, gøre ved det?

Ambitiøse kvinder er mistænkelige

Først til *hvorfor* Paula-princippet eksisterer.

Når det eksisterer, skyldes det, at der er en tendens til kønsstereotype og uambitiøse pædagogiske forventninger til piger og unge kvinde. Sådanne forventninger kommer til udtryk i de populære offerhistorier, der i dag knytter sig til de hårdtarbejdende tolvtaispiger. Pigerne har vi i en årrække skildret som ofre for præstations- og perfektionspres, når de vil dygtiggøre sig. Tilbage i 2015 udtrykte forskere fra DPU, at det at betragte tolvtaispigerne som ofre måske mest handlede om at mistænkeliggøre dygtige gymnasiepiger med fokus på at præstere på højt niveau for at læse videre og få et interessant arbejde – og mindre om, om alle disse piger rent faktisk mistrivedes med at præstere på højt niveau. (Asterisk 2015, no. 76)

Men ud over den køns- og ofte også professionsdiskrimination, jeg lige har nævnt, så er der fire andre (klassiske) faktorer, der forklarer Paula-princippet. Det drejer sig om barselsorlovsordninger og brugen af dem, om forskelle på mænds skråsikkerhed og kvinders selvkritik og på deres sociale kapital – og så selvfølgelig også om de valg, vi træffer som enkeltpersoner.

Skråsikre mænd og selvkritiske kvinder

Når man taler om Peter- og Paula-princippet eksistens, så er man snublende tæt på at sige, at mænd i øjeblikket bliver relativt dummere end de stadig dygtigere kvinder. Til gengæld tyder meget på, at mænd stadig er mere skråsikre end kvinder,

når de søger job eller avancement i virksomheden. Mange flere mænd påtager sig, som allerede nævnt, jobs til hvilke de ikke er helt kvalificerede.

På baggrund af interviews med rekrutteringsspecialister har professor Toms Schuller fremsat den tese, at mænd typisk vurderer sig som egnede til et job, hvis de blot kan klare 60 procent af jobbet. Kvinder derimod diskvalificerer sig selv, hvis der er 20 procent af jobbet, som de ikke kan udføre.

Man kan sige, at hvis piger og unge kvinder ikke er klædeligt beskedne, så er de i hvert fald mere selvkritiske end mændene. Men man kan også sige, at det i karrieresammenhæng betyder, at de er mindre (skrå)sikre på sig selv, når de indgår i forhandlinger om job og jobavancement. Hvis det er tilfældet, så er der, hvad man kalder et dårligt match mellem identitetskaptal og human kapital, og det er et bidrag til at forstå, at kvinder – at Paula – ikke får realiseret sit potentiale, og at samfundet ikke får det fulde udbytte af unge kvinders formåen.

Brug af barselsorlov

Men den helt store forklaringsfaktor bag Paula-princippet, bag at vi ikke får gjort tolv-talspiger til tolv-talskvinder på arbejdsmarkedet, handler stadig om syn på, indretning og brug af barselsorlovsordninger. Barselsorlov påvirker barnløse kvinder såvel som mødre på grund af aktuelle eller potentielle arbejdsgiveres forventninger til, at de og deres kærester vil have børn på et tidspunkt.

Lytter vi igen til professor Tom Schuller, så fortæller han os i et sammenlignende britisk studie af engelske mødre født i henholdsvis 1958 og 1971, at mens mødrene født i 1958 erfarede, at de røg et niveau eller to ned i jobhierarkiet, som følge af at de havde fået børn, så var det for mødre født i 1970 kun 1/7 af dem, der erfarede det samme. Et fremskridt, helt sikkert. Men samtidig var det også sådan, at vilkårene for kvinder, der vendte tilbage på arbejdsmarkedet på deltid efter at have fået et barn, i samme periode er blevet forringet. (Schuller 2017, side 105) Så bedre omsorgs- og udviklingsinstitutioner for børn, mere øremærket barsel til mænd, større grad af deling af barselsorlov mellem forældre og en mere ligelig fordeling af de hjemlige pligter vil stadig have stor indflydelse på kvinders muligheder for at bruge deres tolv-taller til at tage topstillingerne.

Åbn et nyt kapitel

Men en ting er at få muligheden for at gøre karriere ved at kravle op ad karrierestigen, måske helt op til topstillingerne. Noget andet er, om man vil udnytte muligheden.

Der er ingen tvivl om, at det er kontroversielt og i øvrigt ikke tilstrækkeligt godt belyst, om kvinder frivilligt foretrækker en mosaik-karriere i stedet for 'stige-karrieren'. Men måske er det ikke kun et valg – hverken for mænd eller kvinder.

Harvard-økonomen og professor Claudia Goldin beskrev i 2014, at vi nu var nået til det sidste kapitel af 'den store konvergens' mellem kønnene på arbejdsmarkedet. Med udtrykket 'den store konvergens' pegede hun på, at kvinder i stadigt større antal har bevæget sig ind på lønnet arbejde, oftere og oftere arbejder fuld tid, oftere og oftere studerer og arbejder på andre områder end de traditionelle kvindeerhverv. Men Claudia Goldin pegede også på, at lønforholdene og -forskellene mellem kvinder og mænd stadig var intakte, hvilket hænger sammen med, om man fraviger fra den konventionelle fuldtidskarriere uden karrierepauser.

Jeg er ikke sikker på, at vi er nået til sidste kapitel af den store konvergens, jeg er heller ikke sikker på, at det vil være så godt, da den konvergens Claudia Goldin taler om, handler om, at kvinder får succes med at forfølge den samme strategi, som Peter-mænd typisk har gjort.

For hvad nu hvis fremtidens arbejdsmarked forandrer sig i retning af at blive mere fleksibelt, når det gælder arbejdsvilkår og tid. Ja, hvad nu hvis det næste samfunds idealer handler om bæredygtig udvikling og vækst, både på det personlige og det samfundsmæssige niveau. Noget tyder på, at idealet banker højlydt på både de politiske og pædagogiske døre. Og lukker vi det ind, så bliver det det danske samfunds opgave at finde frem til bæredygtige forhold mellem læring og trivsel i både uddannelses- og arbejdslivet.

Sagt på anden vis, så er min tese, at vi måske ikke er ved et sidste kapitel, men snarere ved et første kapitel i en ny fortælling, hvor det i højere er mændene, der kommer til at lære at forfølge og have det godt med at gøre mosaik-karriere i et samfund med andre norm- og værdisystemer, end vi hidtil har kendt dem. Det drejer sig altså ikke om kvinderne som sådan, men om værdier, som vi alt andet lige oftere har erfaring med knytter sig til og måske endda hyldes af yngre kvinder.

Afslutning

Det er naturligvis et stort spørgsmål, om det er denne drejning samfundsudviklingen tager. Ligesom det for jer formentlig er et mere eller mindre åbent spørgsmål, hvor og hvordan I ønsker – og får mulighed for – at gøre karriere.

1. Men når I gør det, så husk, at I med jeres kandidatgrad fra DPU er godt rustet, ja faktisk bedre rustet end de fleste andre til at gøre noget ved den middelmådige tilgang, der alt for lange har præget dansk pædagogik. Så gør karriere, gå efter at avancere, find jer ikke i, at jeres styrker ikke bliver brugt. Det er min første opfordring til jer.
2. Det kunne måske godt lyde som om, at jeg hermed opfordrede jer alle, kvinder som mænd, til at forfølge en mande- og Peter-strategi. Det gør jeg delvist også. Fordi jeg tror, at I netop i topstillinger får den indflydelse, kan ændre på de norm-, værdi- og tidssystemer, der ellers ofte betyder, at især kvinder og bestemte professioner rammer glas- og lønloftet før mænd og andre professioner.

Så find jer ikke i diskrimination på grund af køn eller på grund af jeres pædagogiske ekspertise. Gå efter topstillingerne, og brug den indflydelse, det giver.

3. Og til allersidst vil jeg gerne sige til jer, at det er min overbevisning, at lige præcis I som dimittender fra DPU, Aarhus Universitet er de rette til at fortælle verden om, hvordan man gør læring som livsform til en bæredygtig livsform i det danske samfund. Livsduelighed er i fuld gang med at blive målt på, om det bidrager til en bæredygtig situation og udvikling på det personlige plan, på familie- og samfundsniveau.

Så tillad jer selv og andre ikke altid at skulle toppe alle steder. Livet er længere og mere end en kombinationen af lærings- og arbejdsduelighed. Det skal I lære, det skal vi alle lære – og det vil samfundet bruge jer til at lære os.

Held og lykke med at gøre karriere – og tak for ordet.

Litteraturhenvisninger

Eriksson, Tor, m.fl. (2017): *Gender Stereotyping and Self-Stereotyping Attitudes: A Large Field Study of Managers*. Bonn: IZA Institute of Labor Economics, 2017.

Goldin, Claudia (2014): *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*, I American Economic Review, 2014 104 (4).

Jacobsen, Sara, m.fl. (2013): *Øremærkning af barsel til forældre*, SFI 13:22, 2013.

Larsen, Mona, m.fl. (2016): *Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer*, SFI 16:15, 2016.

Laurence J. Peter & Raymond Hull (1986): *Peter-princippet*, Hans Reitzels Forlag, 1986

Schuller, Tom (2017): *The Paula Principle. How and why women work below their level of competence*, Scribe UK 2017.

Tonsberg, Signe (2015): *Tolv-talspiger: Da det blev et problem at klare sig godt*, Asterisk 76 2015.