

De bedste forskere er... forskellige!

De bedste forskere er en spraglet flok. Derfor er det vigtigt, at vi skaber kulturer og strukturer, der giver plads til alle slags mennesker.

Når man ser en forsker illustreret i populærkulturen, eller for den sags skyld i saglige medier, er det ofte som en ældre, hvid mand med vildt hår. Tankerne ledes hen på Einstein, som uden tvivl er en af de allerstørste videnskabsfolk nogensinde. Alligevel er det ikke bare ensformigt og kedeligt med disse evigt gentagne variationer over samme tema. Det er også forkert og måske skadeligt.

En taskforce under Uddannelses- og forskningsministeriet har for nylig set på, hvorfor der stadig er relativt færre kvinder i forskning end mænd og kommet med bud på, hvad man kan gøre for at ændre på det. Den måske mest tankevækkende pointe er, at det ser ud til, at der sker en del ubevidst forskelsbehandling af kvinder. Fx har mænd større chance end kvinder for at få en forskningsbevilling.

Ubevidst forskelsbehandling (på engelsk "implicit bias") handler ikke bare om kvinder og forskning, men er det generelle fænomen, at man inddrager forventninger til en bestemt type mennesker i vurderingen af deres præstation. Det er ikke noget, man gør med vilje, da det netop er ubevidst. Ingen ved med sikkerhed, hvorfor vi ubevidst laver forskelsbehandling, men det er oplagt, at det knytter sig til, hvad vi forestiller os. Hvis vi ser en sort mand med rastahår eller en lille kvinde med to børn på armen, så tænker vi ikke, at det er nok en professor.

Fra Einstein- til managementtype

Forskningsministeriet interesserer sig ikke for sagen for kvindernes blå øjnes skyld, men fordi de gerne vil have de bedst mulige for-

skere på de danske universiteter. Hvis vi skal have de bedste forskere, skal der rekrutteres fra hele befolkningen. Derfor er det vigtigt, at vi holder op med at gentage billedet af forskeren som en gammel hvid mand – det risikerer nemlig at blive en selvopfyldende profeti.

I det hele taget er det uheldigt at tro, at en forsker skal se ud eller opføre sig på en bestemt måde. Desværre er det sådan, at samtidigt med, at den gamle, hvide mandlige professor lever godt som ikon, er kravene til fremtidens forskere på vej et andet, men ikke mindre ensrettet, sted hen. I dag er der en tendens til, at der bliver fokuseret på en masse andre faktorer end selve forskningsresultaterne. Man skal kunne formidle populært, man skal kunne organisere og lede en gruppe af yngre forskere, og man skal kunne skrive lange ansøgninger med tidsplaner, detaljerede budgetter og veldefinerede succeskriterier – selvom hele ideen med forskning er, at man går ud i det ukendte. Det er svært for meget dygtige forskere at klare sig,



Kristine Niss er lektor i fysik ved Institut for Naturvidenskab og Miljø på RUC og DFF-forskningsleder på projektet: *Findes simple væsker?* kniss@ruc.dk

hvis de ikke også besidder disse management-agtige evner. Måske bliver fremtidens forsker-ikon ikke en gammel mand med vildt hår, men et menneske med pænt tøj, budgetter i regneark og powerpoint-slides med fine billeder og festlige animationer.

Giv plads til mangfoldighed

Den hvidhårede Einsteintype og de moderne krav til forskeren har det tilfælles, at de begge er endimensionelle skabeloner for, hvordan man forestiller sig eller ønsker en forsker skal være.

Det svarer lidt til at have en skabelon for, hvordan en elitesportsudøver skal se ud, uden i øvrigt at tage højde for, om der er tale om stanggyrnastik eller brydning. I virkeligheden minder det meste forskning ikke om nogen af delene, for forskning er ofte en holdsport, og når man sætter et hold, har man brug for alle mulige forskellige typer – man kommer ikke langt, hvis man kun har angribere. Derfor er det vigtigt at lave både strukturer og kulturer, der giver plads og gode vilkår for alle mulige slags mennesker. Dedikerede nørdere, som måske ikke har sans for andet end deres forskning, kreative gakkede folk med vilde ideer, som ikke passer ind i tidsplaner og foruddefinerede mål, og mennesker med organisatoriske evner og overblik til at binde det hele sammen.

Kort sagt – vi får de bedste forskningsmiljøer, hvis vi lykkes med at skabe diversitet i videste forstand. Der skal være plads til alle farver, former, typer, aldre og køn – for det er lige sådan, de bedste forskere ser ud. ■

Læs mere:

Nature 519, 158, doi:10.1038/519158d

SPONSORABONNENTER

GRUNDFOS 


novo nordisk®

novozymes 
Rethink Tomorrow