

# Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i akademien

In search of excellence – threatening the freedom of research in academia

Bente Rasmussen

Professor, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
[bente.rasmussen@ntnu.no](mailto:bente.rasmussen@ntnu.no)

## INNLEDNING

EU har gjort utdanning til et felles politisk spørsmål. Dette har resultert i en politikk for samkjøring av høyere utdanning i Europa og anbefalinger om hvordan universitetene burde organiseres for å gjøre dem konkurransedyktige i et europeisk kunnskapsmarked. Ifølge OECD burde universitetene bruke ressursene strategisk for å skape internasjonalt fremragende forskning og utdanning. Inspirert av New Public Management anbefalte OECD å fristille universitetene fra staten og styre på armlengdes avstand for at ledelsens resultatansvar ville føre til bedre resultater (OECD 2002).

Da universitetene fikk mulighet til å fristilles fra departementets direkte styring i 2001, grep NTNU som det første universitetet i Norge denne muligheten begjærlig. Dominert politisk av den prestisjefylte tidligere Norges Tekniske Høgskole (NTH) med lang tradisjon for utdanning av framtidige industriledere og nært samarbeid med industrien for å møte deres behov for innovasjoner og utdanning av kvalifiserte sivilingeniører, ønsket de reformen velkommen. Fra 2005 og utover ble valgte ledere suksessivt erstattet med ansatte, og arbeidet med strategisk styring av forskningen for å bli et internasjonalt fremragende universitet startet. Med NTNU som eksempel argumenterer jeg for at ledelsens strategiske styring truer universitets egenart fordi den truer de ansattes forskningsfrihet og enheten mellom forskning og undervisning gjennom krav om å søke ekstern finansiering av forskningen og ved å styre ressursene mot sentrale strategiske forskningsområder og potensielt fremragende forskergrupper.

## UNIVERSITETET OG NEW PUBLIC MANAGEMENT

Universitetet er en særegen sosial institusjon som ivaretar to hovedoppgaver – forskning og undervisning. Universitetet skal utvikle kunnskap gjennom å bedrive vitenskap, og ifølge

Østerberg (2015) er universitetets ansvar særlig de allmenne vitenskapelige emnene og spørsmålene og de vitenskapelige prinsippene. Østerberg legger vekt på at vitenskapen skal være avantgarde, en fortropp, peke utover det alminnelig godtatte og være kritisk til staten som den er en del av (Østerberg 2015:100). For å kunne gjøre dette, må akademikerne ha frihet til å utfordre etablerte sannheter gjennom sitt vitenskapelige virke.

Professorer og førsteamanuenser ved norske universitet har faste stillinger og samme rettigheter og ansvar for undervisning og forskning og like mye tid avsatt til dette. Enheten mellom forskning og undervisning er sentral for utdanningen av nye akademikere. Den foregår gjennom forelesninger av faglærere, men det viktigste er praksisen gjennom selvstendige forskningsoppgaver under veiledning av ansatte. I dette mester-læringsforholdet kvalifiseres studentene til universitetsgradene fra bachelor til ph.d.

New Public Management (NPM) er inspirert av nyliberal økonomis ideologi om å begrense statens virksomhet ved å redusere offentlig sektor og innføre markeds løsninger for å gjøre tjenester mer effektive gjennom konkurranse. Ifølge NPM er ledelsen avgjørende for organisasjonens resultat (Clarke & Newman 1997). Når det gjaldt universitetet, var argumentene for en sterk og mer profesjonell ledelse at dette var nødvendig for å styrke kvaliteten i utdanning og forskning fordi høyere utdanning ikke hadde råd til den tradisjonelle kollegiale ledelsen på alle nivå (Askling & Stensaker 2002). Ifølge denne tankegangen er universitet organisasjoner som kan styres for å nå spesifikke mål, og det er ledelsens handlinger som kan virkeliggjøre disse. Universitetet er imidlertid en institusjon basert på vitenskapelig ansattes ekspertkunnskap. De er ansatt fordi de er de mest kunnskapsrike på sine felt. Kunnskapen i universitetet er derfor ikke lokalisert øverst i hierarkiet, men nederst, på de ulike instituttene der kunnskapen utvikles, og det er her forskningen og undervisningen forvaltes. Universitetets aktivitet for å bli fremragende kan derfor ikke styres fra oven, men må utvikles nedenfra. Fremragende forskning er ikke noe som kan avgjøres hierarkisk av de som til enhver tid har makt i organisasjon, men avgjøres gjennom vitenskapelig prøving blant faglige kolleger (Sørhaug 2004). Derfor kan vi sammenlikne universitetet med et konglomerat av disiplinære enheter som er avhengig av faglig autonomi og sine internasjonale kolleger for å utvikle god forskning (Drucker 1993). En hierarkisk organisert 'universitetsbedrift' som styres strategisk av en sentral ledelse, har derfor begrensede muligheter til å oppnå fremragende forskning. De midlene som står til disposisjon, er først og fremst belønninger i form av faglige og økonomiske ressurser som inspirerer fagmiljøene til å yte sitt aller beste for å bli eksellente.

## FRA KOLLEGIAL STYRING TIL LEDELSESHIERARKI

Fristillingen av universitetet innebar endringer i styringsstrukturen. Mens rektor og Kollegiet (styret) tidligere ble valgt av stab og studenter for å representere dem, introduserte den nye modellen såkalt profesjonelle styremedlemmer som statens representanter «for å styrke universitetets strategiske evne». Det nye styret var basert på stakeholder-prinsippet (Bleiklie & Kogan 2007) med representanter fra samfunnet, her fra industri og næringsliv. Siden 2005 har de ansatte vært i mindretall i styret. I 2005 ble det vedtatt at rektor ved NTNU skulle ansattes av styret, og fra 2009 er dekanene ansatt av rektor. Mens instituttene inntil 2013 kunne velge om de ville ha valgt eller ansatt leder, er valgte ledere nå ikke mulig.

De ansettes av dekanen. Dermed er det tradisjonelle universitetsdemokratiet der akademiske ledere ble valgt av sine likemenn avskaffet, og universitetsorganisasjonen snudd på hodet. Dette har endret universitetet fra et kollegialt system til en hierarkisk organisasjon der kommandolinjen går fra styret og rektor til dekan og instituttledere. Resultatet av endringene er at styret nå tar de strategiske avgjørelsene, og rektor, dekaner og instituttledere er ansatt for å sørge for at disse blir gjennomført i hele organisasjonen. De lokale lederne forventes å være pro-aktive og utvikle egne strategier for å bidra til de strategiske målene som ledelsen og styret har satt for universitetet. De har også ansvar for den økonomiske utviklingen av sitt institutt ved å sørge for at instituttet produserer de nødvendige studiepoeng, grader og publikasjoner og skaffer eksterne inntekter.

Det viktigste strategiske instrumentet til den nye strategiske ledelsen er å fokusere på utvalgte områder og fordele ph.d.-stipend og forskningsmidler til disse. Med en teknisk-naturvitenskapelig profil er NTNUs strategiske satsingsområder hovedsakelig i teknologi og naturvitenskap: havrom, energi, bærekraftig utvikling og helse. Humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag oppfordres til å bidra til disse, og belønnes med ph.d.-stipend.

NTNU belønner også de som gjør sitt beste for å finansiere prosjekt eksternt og støtter dem med stipendiaters dersom de som får god vurdering (6 eller 7 totalt) av forskningsrådene uten å nå opp i konkurransen om forskningsmidler fra EU-programmer. På denne måten skal de ansatte motiveres til å bruke tid til å søke om midler fra EU. Det samme gjelder søknader til NFR som får god vurdering, men som ikke når opp i konkurransen om penger. Disse står først i rekken for å få tildelt stipendiaters til sine forskningsprosjekt. Frie stipend som kandidater med egne prosjekter kan søke på, utdeles ikke lenger. Ph.d.-stipendene brukes strategisk for å styrke prioriterte forskningsområder.

## RESULTATSTYRING AV UNIVERSITETET

Fristillingen av universitetene til å styre seg selv medførte nye former for kontroll: direkte kontroll av utdanningskvaliteten av NOKUT og indirekte kontroll gjennom konkurranse i 'markedet' for utdanning og forskning for sin del av statsbudsjettet for høyere utdanning. Universitetene ble tradisjonelt finansiert for å gjennomføre en avtalt portefølje studier på grunnlag av et vedtatt antall studenter. I 2003 ble en ny finansieringsmodell innført for å kompensere for at antallet studenter i høyere utdanning hadde økt sterkt. Denne modellen var delvis basert på resultater, dvs. antallet vektall (studiepoeng) og ferdige kandidater som var produsert. I 2006 ble modellen utvidet til også å gjelde forskning, dvs. antall publikasjoner, ph.d.-er og eksterne forskningsmidler (Sørensen 2010).

For å finansiere virksomheten må alt som telles i inntektssystemet registreres, og til dette er det utviklet elektroniske system for dokumentasjon av undervisning (FS/DBH) og publikasjoner (Cristin). Verdien av publikasjoner varierer etter typen publikasjon og etter om de er på nivå 1 eller 2. I modellen måles ikke kvalitet direkte, men avhenger av tidsskrift eller utgivers internasjonale status i fagfeltet. For å sortere tidsskriftene på riktig nivå, er det laget et intrikat system for vurdering og revisjon av publikasjonene på rett nivå for faget, administrert av de nasjonale fagrådene (Sivertsen 2009). Ved å delegere myndigheten til fagrådene, ble universitetene gjort kollektivt ansvarlig for systemet. Dermed ble det også legitimert at et nivå 2 tidsskrift må ha mindre enn 2/3 av bidragene fra landet det er basert

i. Dette betyr at ingen tidsskrift på norsk, uansett kvalitet, i prinsippet kan være på nivå 2.<sup>1</sup> Fra 2015 med budsjetteffekt fra 2017 er beregningene endret i såkalt fagnøytral retning, dvs. slik at verdien av en publikasjon med svært mange forfattere ikke lenger deles på antallet forfattere, men gir høyere uttelling for flerforfatterskap fra flere institusjoner og ekstra uttelling for internasjonale medforfattere.<sup>2</sup> Dette skal fremme samarbeid på tvers av institusjoner og internasjonalisering.

De elektroniske tellesystemene produserer oversikt over universitetenes produksjon, lokalt på fagnivå, på fakultetene og på universitetene. De gjør det mulig å sammenlikne utviklingen i ulike fag og på tvers av institusjonene. Ved å produsere løpende statistikk er de blitt viktige midler for selvstyring av instituttene og individuelle akademikere.

Rangeringen av norske universitet internasjonalt er også blitt viktig. Siden forholdet mellom ansatte og studenter er et viktig element i de fleste rangeringene, kan norske masseuniversitet med finansieringssystemer som belønner fag som tiltrekker seg mange studenter, aldri nå opp i konkurransen med eliteuniversitetene. Å streve etter å bli fremragende er imidlertid mulig, og dette er det knyttet mye prestisje til. Universitetene jobber derfor hardt for å utvikle fremragende forskning og være i forskningsfronten. Dette er det imidlertid vanskelig å måle på tvers av fag og land (kanskje unntatt nobelpriser), så antall internasjonale publikasjoner i toneangivende tidsskrift (eller på nivå 2) brukes som indikasjon på kvalitet og eksellens. Internasjonalt forskningssamarbeid (Lund 2012) er også viktig. Det siste operasjonaliseres som antall (helst inviterte) opphold av en viss varighet (helst ett år) ved et fremragende internasjonalt fagmiljø og samforfatterskap med internasjonalt merittede forskere.

Det siste er finansielle incentiver for å skaffe ekstern finansiering av forskningen ved universitetet. Dette genererer inntekt til universitetet gjennom departementets finansieringsmodell. For å øke eksternfinansiering og fremme internasjonalisering, kanaliseres det meste av det norske forskningsbudsjettet nå gjennom EUs forskningsprogrammer. Et viktig argument for dette er at konkurransen om EU-prosjekt gjør at forskerne får sine søknader internasjonalt kvalitetsvurdert. Dette ble introdusert av høyre regjeringen ut fra antakelsen om at EU-prosjekter møtte høyere kvalitetskrav enn prosjekter finansiert av Norges forskningsråd (NFR).<sup>3</sup>

Universitetets ambisjoner om å være eksellent, iallfall på noen sentrale fagområder, og ellers levere forskning av god kvalitet og publisere internasjonalt, har ført til økt innsats for å søke eksterne midler for å skaffe ressurser til egen forskning (stipendiater og driftsmidler) og til at ledelsen på alle nivå er opptatt av å rekruttere talenter med potensial for å bli 'Stjerneforskere' og 'Toppforskere'<sup>4</sup> og stimulere til å etablere internasjonale forskergrupper.

Strukturendringene som skapte universitetene som fristilte enheter, har endret instituttene til produksjonsenheter som må produsere de nødvendige resultatene (studiepoeng,

1. Selv om få av fagdisiplinens internasjonale tidsskrift er plassert på nivå 2, kan forskerne publisere i tidsskrift som andre og mer spesialiserte fagfelt har nominert til nivå 2. Disse vil også telle som publikasjoner på nivå 2 i Cristin og gi forskerne mer publikasjonspoeng.
2. [http://www.uhr.no/rad\\_og\\_utvalg/utvalg/det\\_nasjonale\\_publiseringsutvalget/fagnoytralitet\\_ny\\_beregningsmate\\_for\\_publiseringspoeng](http://www.uhr.no/rad_og_utvalg/utvalg/det_nasjonale_publiseringsutvalget/fagnoytralitet_ny_beregningsmate_for_publiseringspoeng)
3. De som har fått EU-prosjekter stiller store spørsmål ved dette.
4. Nye kategorier (midlertidige) stillinger med ekstra midler for å stimulere til eksellens.

kandidater, publikasjoner og forskningsmidler) og hevde seg i utdanningsmarkedet (rekruttere gode studenter). NTNUs organisasjon med ansatte rektorer, dekaner og instituttledere skal styre fakultet og institutter slik at de gjør dette på en effektiv måte; ved å kutte ut fag som ikke lønner seg og slå sammen institutter som en hvilken som helst bedrift. Fokus dreies mot områder der det er penger å hente og, ikke minst, akademisk prestisje. Strategisk ledelse er middelet for å nå målene; å posisjonere universitetet på områder der det kan bli best. Lokale ledere skal være entreprenører og posisjonere fagene og fakultetene for å tiltrekke seg flinke studenter, ph.d.-kandidater og ansatte med potensial. Her er rekruttering sentralt som strategisk virkemiddel.

## STRATEGISK REKRUTTERING FOR EKSELLENS

Mitt ståsted for å undersøke hvordan styringen av universitetet og arbeidet for å bli et internasjonalt ledende universitet med fremragende forskning, har vært min posisjon som ansatt i sosiologi ved NTNU og valgt representant i Kollegiet (styret) i den perioden (1999–2002) da fristillingen ble vedtatt. I sosiologistaben oppdaget vi konsekvensene av den strategiske styringen først gjennom fakultetets nye standardkrav ved stillingsutlysningene. Den nye teksten inneholdt formuleringen om at det ville bli lagt størst vekt på antallet internasjonale publikasjoner de siste fem år. Ved å bruke dette kriteriet til å sortere kandidatene, kom en ansettelseskomité fram til at en kandidat med en høy kvalitet og svært aktuell teoretisk monografi på norsk ikke ble funnet kvalifisert, mens faglig snevre kandidater med artikkelbaserte avhandlinger på engelsk, automatisk var kvalifisert for en stilling som førsteamanuensis. Det kvantifiserbare målet hadde gjort sorteringen svært enkel. Ved å bruke fem år som vindu, utdefinerte den både kandidater som hadde publisert over lengre tid fordi de hadde hatt foreldrepermisjon(er) og flertallet av ph.d.-kandidatene våre som hadde vært ansatt i undervisningsstillinger eller i forskningsinstitusjoner der mulighetene til å publisere var dårligere (se også Rasmussen 2015).

Det ble tydelig at internasjonalisering operasjonalisert som internasjonale (felles)publikasjoner, opphold i fremragende forskningsmiljø i utlandet og internasjonalt nettverk ble sett på som indikatorer på eksellens. En av rekrutteringsprosessene i sosiologi var skreddersydd for en lovende kandidats kvalifikasjoner og viste hvordan *potensialet* for eksellens var blitt et viktig kriterium. Kandidaten var en suksessfull ung forsker som hadde tatt sin ph.d. og deretter en post.dok. i et internasjonalt fagmiljø som var ledende på feltet. Motivasjonen for utlysningen var klart strategisk: å rekruttere et forskertalent med internasjonalt nettverk og potensial som Stjerneforsker og etablere en internasjonal forskergruppe på et strategisk satsingsområde ved NTNU. Unge Stjerneforskere får redusert undervisningsbelastning med 50 prosent og er ikke forventet å bidra med full undervisningsbyrde. Stjerneforskeren har innfridd, skaffet midler og lyktes i å rekruttere dyktige internasjonale ph.d.- og post.dok.-kandidater. Dette har resultert i et stort antall midlertidig ansatte i kvalifiseringsstillinger i forskergruppa som har få muligheter til fast ansettelse etter stipendperioden, bl.a. fordi få av dem har hatt undervisningsoppgaver.

NTNU er den viktigste teknologiske utdanningsinstitusjonen i Norge og har en lang tradisjon med både egeninitiert forskning og oppdragsforskning. For en stor del har denne foregått i samarbeid med SINTEF som ble opprettet av den tidligere Norges Tekniske Høy-

skole (NTH) for å organisere eksternfinansiert forskning. Gjennom SINTEF kunne NTHs ansatte organisere forskningsprosjekt og ansette nyutdannede kandidater. SINTEF ble etter hvert formelt atskilt fra NTH/NTNU og utviklet seg til en av de største forskningsinstitusjonene i Europa og en viktig arbeidsplass for forskerspirer fra hele universitetet, ofte på prosjekter i samarbeid med fagmiljøene i NTNU. NTNU Samfunnsforskning AS vokste også ut av behovet for samfunnsfagene for en institusjon som kunne være arbeidsgiver for ferdig utdannede forskere på de universitetsansattes prosjekter. Også denne forskningsorganisasjonen utviklet seg til en selvstendig enhet som tilbød forskere fast ansettelse og et arbeidsmiljø med utviklingsmuligheter.

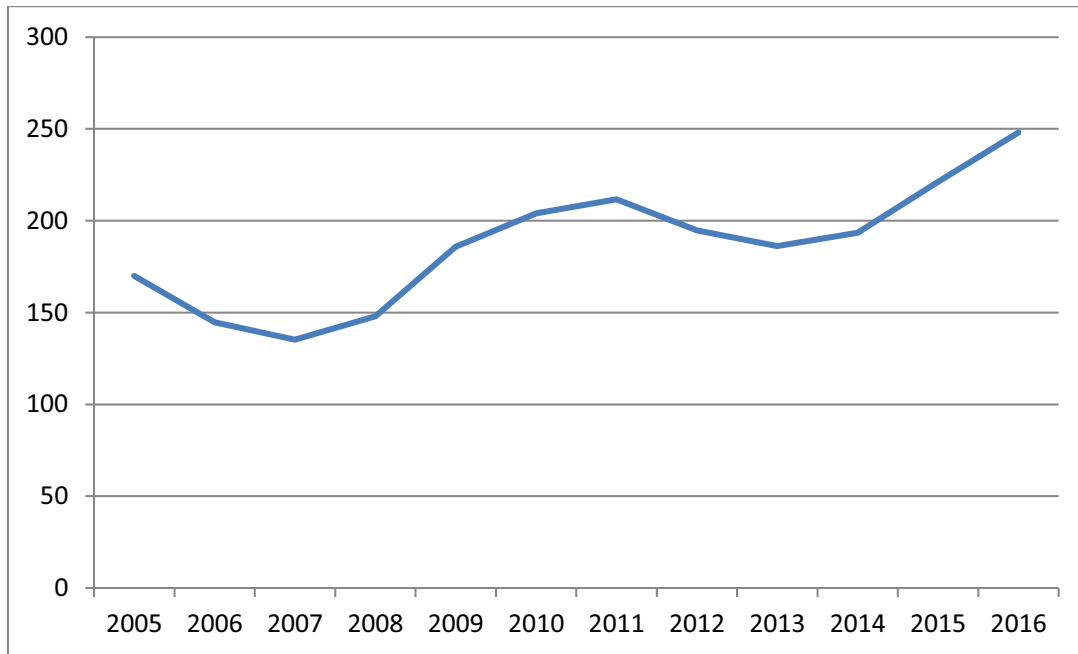
Den nye politikken med strategiske forsknings-satsinger og belønning for ekstern finansiering av forskningen har ført til en økning i andelen eksternt finansiert forskning ved universitetet (NFR, EU og andre kilder). For å gjennomføre prosjektene rekrutteres ph.d.-stipendiater og post.dok.er, og i mange tilfeller også velkvalifiserte forskere i midlertidige stillinger. Universitetet med sitt prinsipp om enhet mellom forskning og undervisning har ingen egne forskerstillinger,<sup>5</sup> og bruker primært kvalifiseringsstillinger (ph.d. og post.dok.) som arbeidskraft i prosjektene. For langvarige satsinger, slik som de strategiske satsingsområdene ved NTNU der det er viktig å beholde kvalifisert arbeidskraft slik at de kan bidra videre, ansettes de i midlertidige forskerstillinger.

## STRATEGISK STYRING OG MIDLERTIDIGE STILLINGER

Ph.d.-stipendiatene ved NTNU er enten finansiert av institusjonen eller av eksterne forskningsmidler. Det vil derfor alltid være et visst antall stipendiater ved instituttene for å sikre etterveksten av vitenskapelig ansatte. Antallet stipendiater ved NTNU varierte mellom 730 og 800 fram til 2009, da dekanene ble fast ansatt og fikk et strategisk lederoppdrag. Før 2009 merket vi først og fremst endring i hvordan stipendene ble fordelt ved at de strategiske hovedområdene ved NTNU ble prioritert og instituttene ikke lenger kunne lyse ut åpne stipend som kandidater konkurrerte om. Fra 2009 økte antallet stipendiater fra ca. 900 til 1200 (i 2010) for så å ligge mellom 850 (i 2014) og 1050 (i 2016). Økningen fra 2009 gjenspeiler fakultetenes bruk av ph.d.-stipend i strategisk styring av forskningen etter at dekanene ble ansatt av rektor.

Post.dok.-stillinger er neste trinn i kvalifiseringen av ph.d.-er for faste stillinger. Siden det har vært en sterk økning i antallet kandidater med ph.d., er konkurransen blitt hardere. Selv om post.dok.-stipend er ment å viderequalifisere ph.d.-kandidater for fast stilling i universitetet, er post.dok.-kandidater blitt viktig (midlertidig) arbeidskraft i strategiske satsinger som godt kvalifiserte forskere. Utviklingen i antallet post.dok.er ved NTNU var som følger i perioden 2005–2016:

5. Senterdannelser basert på forskningsområder har imidlertid ansatte forskere i såkalt faste stillinger etter at de har disputert, men disse stillingene er avhengig av at forskerne selv har ansvar for å skaffe midler til sin stilling gjennom å søke ekstern forskningsfinansiering.



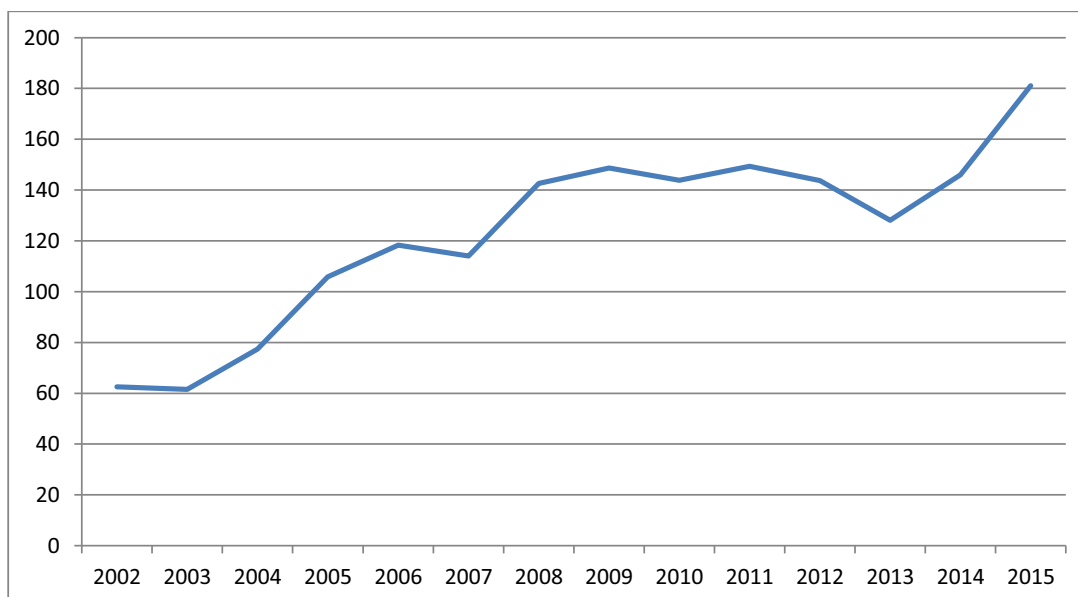
Figur 1. Antall årsverk post.dok. ved NTNU. Kilde: DBH

Vi ser at det var en sterk økning i post.dok.-årsverk fra 2008 til 2011, med en liten nedgang før antallet igjen øker fra 2015. I denne perioden har NTNU innført politikken med rekruttering av Stjerneforskere, Toppforskere og nye innstegstillinger (Onsager Fellows) for spesielt talentfulle (unge) forskere. Alle disse tilføres ph.d.-kandidater og post.dok.er.

Det er ikke mulig å få mer enn én post.dok.-periode ved et universitet. Etter en post.dok. må innehaveren enten over i fast stilling, en forskerstilling eller til et annet universitet/et annet land. Internasjonale post.dok.er ved NTNU kunne på et Protestpubmøte vinteren 2017 fortelle om erfaringer med å flytte fra land til land fra ett post.dok.-stipend til det neste. En av dem var på sitt 17. år som post.dok. i ulike land. Her blir den gode intensjonen om å gi mulighet for kvalifisering for fast stilling i praksis en midlertidighetsfelle med garanti for at de som er så heldige å få en slik stilling, forsvinner ut etterpå.

En stor økning av stipendiat i forbindelse med midlertidige forskningsprosjekter og eksternt finansierte prosjekter har ført til økt antall kvalifiserte forskere, men uten at antallet jobber tilgjengelig for disse forskerne øker. Når universitetsansatte i økende grad konkurrerer om finansiering av prosjekt med forskere i forskningsinstitusjonene, svekkes også mulighetene for fast ansettelse som forsker for de ferdige ph.d.-kandidatene og post.dok.ene i forskningsinstitusjonene knyttet til NTNU. Disse ble nettopp etablert for å gi dyktige forskere utdannet ved NTNU mulighet til å bruke kompetansen i fagmiljøet i faste og regulerte stillinger. Med NTNUs strategi for at alle ansatte skal søke eksterne midler til egen forskning, undergraves mulighetene til forskningsinstituttene når universitetet ansetter stipendiat og post.dok.er som relativt billig arbeidskraft sammenliknet med oppdragsforskere.

Antallet midlertidig ansatte forskere ansatt ved NTNU har også økt:



Figur 2. Antallet forskere i midlertidige stillinger ved NTNU i perioden 2002–2015

Vi ser av figuren at antallet forskere i midlertidig stilling var relativt lavt fram mot 2004 for så å øke til det dobbelte i 2006. Dette var den perioden da de strategiske hovedsatsingsområdene og nye sentre for fremragende forskning ble etablert (bla. Kavlisenteret knyttet til medisin). Fra 2009 økte antallet midlertidige forskere ved NTNU.

Veksten i antallet forskerstillinger sammenfaller i tid med at dekanene ble ansatt og gjennomgående strategisk ledelse i NTNU ble innført med mål om å etablere fremragende forskergrupper. Både belønning av eksternt finansiert forskning og satsingen på strategiske forskningsområder har vært virkemidler her.

Den (midlertidige) nedgangen i antallet midlertidige forskere i 2013 er et resultat av at NTNUs styre tok opp saken. På tross av kravet fra styret om å redusere antallet midlertidige forskere økte antallet, og styret tok igjen opp saken i april 2016 og vedtok at NTNU måtte følge loven og tilsette forskerne fast dersom det var behov for dem over tid. Styret foreslo at forskere som skulle ansettes, måtte gå gjennom en ordinær vitenskapelig vurdering og være kvalifisert for både forskning og undervisning slik at de kunne besette ordinære universitetsstillinger.

Fakultetene med den høyeste andelen midlertidige forskere er de som har den største andelen eksternt finansiert forskning slik som medisin, naturvitenskap og teknologi. Dette er både en konsekvens av tilgangen på eksternt finansierte prosjekter og etableringen i 2005 av de fire strategiske tverrfaglige forskningsområder i NTNU. Disse har teknologi, naturvitenskap og medisin som sine basisdisipliner. Etableringen av sentre for fremragende forskning på disse feltene har særlig ført til økning i antallet midlertidige forskerstillinger. Sentrene har behov for kvalifiserte forskere over tid for å oppnå sine mål, og kan sjelden klare seg med fast ansatte med undervisningsplikt, ph.d.-er og post.dok.er. Varige strategiske satsinger for å bli internasjonalt fremragende er derfor svært vanskelig å få til i universitet som skal være forskningsbaserte og har enhet mellom forskning og undervisning som prinsipp.



## KONKLUSJON

Endringene i styringen av universitetet fra kollegial styring til strategisk foretaksstyring førte til økt strategisk styring av forskningen for å bli fremragende i NTNU. For å få ressurser som stipendiater på sine prosjekter, må de ansatte enten slutte seg til de teknisk-naturvitenskapelig strategiske satsingsområdene eller søke om midler eksternt. Dette begrenser mulighetene og truer forskningsfriheten til de ansatte, som blir avhengige av NFR og EUs prioriteringer av problemstillinger for å gjennomføre sin forskning.

Økt press på de ansatte for å søke forskningsmidler innebærer – hvis de er heldige og får midler – ofte helt eller delvis frikjøp fra undervisning. Når spesielle satsinger som Stjerneforskere, Toppforskere og Onsager-stillinger også medfører reduksjon i undervisningsplikten uten at dette kompenseres fra fakultetet, styrker det tendensen til en arbeidsdeling mellom ansatte som hovedsakelig forsker og ansatte som underviser. Denne typen institusjonell arbeidsdeling svekkes heller ikke av departementets strategi for å belønne fremragende undervisere og diskusjonen om ulike karrierestiger for forskere og fremragende undervisere. Etter fusjonen med Høgskolen i Sør-Trøndelag (HIST) har NTNU utdanninger som i stor grad er basert på undervisere uten doktorgrad (lektorer) slik at det nå er to ulike karrierestiger i NTNU. NTNU har også nylig vedtatt å åpne for to karriereveier i *alle* deler av universitetet, inklusive i disiplinlagene, og ledelsen har oppfordret fagmiljøene om å tenke strategisk for å legge til rette for fremragende undervisere som kan gå inn i et lektordosentløp. Forskerne skal fortsatt ha et førsteamanuensis–professorløp. Denne politikken legger ytterligere til rette for et skille mellom forskere og undervisere i fagmiljøene. Økonomi er også brukt som argument fra ledelsen om å tenke strategisk i forhold til hvilken kompetanse man ønsker å rekruttere: en billigere lektor med større undervisningsbyrde i stedet for en dyrere førsteamanuensis med 47 prosent forskningstid. Til sammen undergraver denne politikken enheten mellom forskning og undervisning som kjennetegner universitetet.

Strategisk styring av forskningen begrenser derfor de ansattes forskningsfrihet og truer enheten mellom forskning og undervisning når forskningen spesialiseres og stillingene differensieres etter om det hovedsakelig er forskning eller undervisning de ansatte driver med. Når kvalifiseringsstipend blir midlertidig arbeidskraft i prosjektene heller enn kvalifisering til forskning og universitetet eller forskerstillinger i forskningsinstitutter, skaper jakten på eksellens i universitetet et stadig økende antall høyt kvalifiserte forskere i midlertidige stillinger uten mulighet til fast ansettelse. Dette produserer et økende (internasjonalt) vitenskapelig prekariat som konkurrerer internasjonalt om midlertidige posisjoner. De aller fleste som kvalifiserer seg gjennom satsingene og bidrar midlertidig til universitetets forskningssatsinger, får dermed ikke mulighet til å bidra til over tid å gjøre universitetet fremragende.

Mangelen på debatt om dette i universitetet utenfor rekkene av stipendiater kan henge sammen med at politikken åpner for forskningsressurser for den enkelte fast ansatte forsker. For universitetet og dets framtid er det imidlertid fare på ferde.

## REFERANSER

- Askling, B. & B. Stensaker (2002). Academic leadership: Prescriptions, practices and paradoxes. *Tertiary Education and Management*, 8(2), 113–125. DOI: [10.1080/13583883.2002.9967073](https://doi.org/10.1080/13583883.2002.9967073)
- Bleiklie, Ivar & Maurice Kogan (2007). Organization and governance of universities. *Higher Education Policy*, 20(4), 477–493. DOI: [10.1057/palgrave.hep.8300167](https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300167)
- Clarke, John & Janet Newman (1997). *The Managerial State*. London: Sage.
- Drucker, Peter F. (1993). *Post-Capitalist Society*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Lund, Rebecca (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(2), 218–228. DOI: [10.1016/j.scaman.2012.05.003](https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003)
- OECD (2002). *Distributed Public Governance. Agencies, Authorities and Other Government Bodies*. Paris: OECD.
- OECD (2003). *Norway. Preparing for the Future Now*. Paris: OECD.
- Rasmussen, Bente (2015). From collegial organisation to strategic management of resources. Changes in recruitment in a Norwegian university. *Sage Open*, July-September 2015: 1–11. DOI: [10.1177/2158244015603904](https://doi.org/10.1177/2158244015603904)
- Sivertsen, Gunnar (2009). Publiseringssindikatoren. Formålet – resultatet – diskusjonen. I Øyvind Østerud (red.), *Hvordan måles vitenskap? Søkelys på bibliometriske metoder* (s. 11–38). Oslo: Det norske vitenskapsakademi.
- Sørensen, Knut H. (2010). Fra Excel til Excellence? Måling og veiing av regnearkuniversitetet. *Vardøger*, 32, 115–134.
- Sørhaug, Tian (2004). *Managementalit og autoritetens forvandling*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Østerberg, Dag (2015). Universitetet som sosial institusjon – en sosiologisk betraktning. *Sosiologisk Tidsskrift*, 23(1-2), 96–108.