



Aksel Tjora (Red.)
Universitetskamp

Spartacus Forlag/Scandinavian Academic Press, 2019, 533 sider

ISBN: 978-82-304-0247-4

Rune Åkvik Nilsen

Professor, Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap, Universitetet i Sørøst-Norge

rune.a.nilsen@usn.no

I NRK-serien *Sånn er Norge* våren 2020, hevder sosiologen Harald Eia at individuell uavhengighet er den mest sentrale verdien i det norske samfunnet. Forklaringen finner han, noe kontraintuitivt, i staten. Den norske staten er ikke en trussel mot enkeltindividets frihet; tvert imot er den generøse, universalistiske velferdsstaten frigjørende: den muliggjør individuell frihet og uavhengighet. Staten er en «frihetsmaskin».

I skrivende stund handler imidlertid alt om korona. Nærmest over natten blir staten en formynderstat vi ikke har sett maken til her i landet i fredstid. Handlingsrommet for den enkelte blir kraftig innskrenket. Og et klart flertall av den uavhengighetselskende befolkningen synes tilsynelatende at dette er greit. Plutselig er det på ingen måte uavhengige enkeltindivider som gjelder. Isteden setter folk sin lit til at presumtivt handlekraftige politikere og staten skal ordne opp i pandemikrisen.

Eias «frihetsmaskin» er bare én av statens – eller i bredere forstand den offentlige sektorens – ansikter. Også i en normalt tilstand, uten koronakrise, er det klare elementer av formynderi i statens maktutøvelse. Likevel er det enda mer påfallende at den norske staten mer og mer utvikler seg til en *styringsstat*. I løpet av de to siste tiårene har blant annet sykehusene, politiet, kommune- og fylkesstrukturen, samt universitetene blitt reformert. Stikkord for reformene er sentralisering, større enheter, målstyring, markedsorientering og New Public Management. Reformene har imidlertid ikke primært kommet som resultat av initiativer nedenfra, fra brukerne av offentlige tjenester eller fra de ansatte på grunnplanen i organisasjonene. I stedet har styringskåte politikere i stor grad tredd reformene nedover hodene på folk.

Det gjelder ikke minst innenfor høyere utdanning. «En styringsromantisk 'brave new world' for forskning og høyere utdanning synes å bli presset nedover sektoren fra vår statlige eier, via ledere som i større omfang blir *ovenfra ansatt* heller enn *kollegialt valgt*», skriver sosiologen Aksel Tjora i forordet til *Universitetskamp*. Tittelen er dekkende for boken: Dette er et omfattende kampskrift på over 500 sider. I bokens 22 kapitler dekker de til sammen 30 bidragsyterne en stor tematisk bredde, men mange av kapitlene er overlappende, slik at flere

av temaene belyses fra ulike perspektiver. Kjente navn fra naturvitenskapene og humaniora er med, men flertallet av bidragsyterne er samfunnsvitere av ulike slag.

Alt er ikke like interessant, men mange av bidragene er meget gode. I en kortfattet anmeldelse er det imidlertid bare plass til å gi små glimt inn i et fåtall av de mange kapitlene. Boken er et kampskrift, men likevel ingen ensidig elendighetsbeskrivelse. Flere av bidragsyterne er nøye med å presisere at det fortsatt står bedre til i Norge enn i mange andre land. Likevel er det en klar rød tråd som binder boken sammen: Alle bidragsyterne er bekymret for at utviklingen i sektoren er i ferd med å undergrave og ødelegge fundamentale kvaliteter ved våre høyere utdanningsinstitusjoner. Tjora peker innledningsvis i sitt introduksjonskapittel på tre sentrale endringer de siste ti til tjue årene.

For det første; profesjonalisering av ledelse og administrasjon. Faglig dyktighet på området man skal lede anses ikke som vesentlig, filosofien er isteden at en leder kan lede hva som helst. Denne selvgratulerende *lederfetisjismen* forsterkes av at toppledersjiktet i organisasjonene eser ut i antall og får stadig høyere lønninger. De høye lønningene sender et krysstallklart budskap: ledelse er viktig. Problemet er at valgte ledere erstattes med ansatte ledere med lavere legitimitet, det blir mer byråkratisk styring ovenfra og mindre rom for medvirkning og medbestemmelse.

For det andre; en strukturreform, som særlig handler om fusjoner av mindre høyskoler til store universiteter. Målet er å skape såkalte robuste enheter og synergier innad i organisasjonene. Filosofien er åpenbart *bigger is better*, en *størrelsesfetisjisme*. Problemet er at de store enhetene gir mer komplekse organisasjoner. Vi får finmaskede byråkratier med mange nivåer, og ved flere universiteter geografisk avstand mellom campuser. Dette skaper distanse mellom toppledelse og grunnplanet, noe som for mange forsterker følelsen av avmakt og fremmedgjøring.

For det tredje har vi fått målstyring knyttet til studie- og publikasjonspoeng, det såkalte tellekantsystemet. I sitt bidrag kaller sosialantropologen Thomas Hylland Eriksen dette for *indikatorfetisjisme*. Spissformulert: Hvis vi ikke kan telle det som teller, lar vi det vi kan telle, telle. Problemet er at vi får økt vekt på det kvantitative fremfor det kvalitative (derfor ironien i den såkalte «kvalitetsreformen»): «produserte» studiepoeng og antall publiserte artikler er viktig, ikke hva studentene lærer eller hva forskningen handler om. Produktivitet betyr mer enn innhold. Ved nyansettelser blir da det logiske å telle antall publiseringer, uten å lese arbeidene. Sosiologen Bente Rasmussen kritiserer en slik praksis ved sitt eget universitet, NTNU. Hun er blant annet opptatt av at publiseringspresset favoriserer menn, og at det legger opp til en livsstil som «undergraver norsk likestillingspolitikk og begge foreldres deltakelse i barneomsorgen» (s. 96).

Også geografen Michael Jones stiller seg avvisende til om forskningskvalitet kan måles kvantitativt, det samme gjør Thomas Hylland Eriksen: «Einstein gjorde karriere på tre korte artikler», påpeker Eriksen, «og den mest siterte nasjonalismeforskeren i verden, Benedict Anderson, er kjent for en eneste bok, *Imagined Communities*» (s. 187). Slikt blir det ikke karrierer av, hvis universitetet blir som en fabrikk. Forskningens etos minner mer om tradisjonelt håndverk, fokus er på det kvalitativt unike, ikke det masseproduserte og standardiserte, det som lett lar seg telle. Vi aner en slags selvkritikk når Eriksen innrømmer at «Trolig er det mange av oss som publiserer altfor mye» (s. 189). Det kan virke selvmotsigende når den hurtigtenkende og hyperproduktive Eriksen tar til orde for et langsommere samfunn og en mer ettertenksom forskning. Likevel gjør kritikken av den heseblesende kvantitetslogikken mest inntrykk når den kommer fra slike som ham.

Orienteringen mot det kvantitative forsterkes av økt press for å finansiere egen virksomhet med eksterne forskningsmidler. Med strammere budsjetter blir nytte og lønnsomhet

viktigere, universitetene blir mer lik bedrifter. Den sterkere markedsorienteringen gjenspeiler seg også i alt pratet om behovet for strategisk ledelse, innovasjoner og verdiskapning. Rektor ved USN, Petter Aasen, snakker eksempelvis stadig vekk om det «entreprenørielle» universitet, et blå russord jeg knapt klarer å uttale. Sosiologen Arve Hjelseth peker på at det er vel og bra med universiteter som bidrar til innovasjon og verdiskapning, «men universitetenes rolle som *kritiske* institusjoner som også fungerer *dannende* og bidrar til det offentlige ordskiftet, havner i så fall under radaren» (s. 196). Det er grunn til å frykte at ledere som ofte bruker ord som «entreprenøriell», mer ser på universitetene som butikk og yrkesskole, enn som dannende og kritiske.

Det mer bedriftslignende universitetet oppfatter seg selv om en aktør i et konkurransepreget marked med andre universiteter. Dette gjelder imidlertid primært ledelsen og deler av styret. Tjora er opptatt av at de faglig ansatte ved universitetene har en annen orientering: Lojaliteten ligger først og fremst i forhold til eget fagfelt, ikke institusjonen en er ansatt ved. Kommunikasjon og samarbeid foregår på tvers av institusjonsgrenser, på ubyråkratisk og personlig vis. Mye er preget av dugnadsånd: redaksjonsarbeid i tidsskrifter, vurdering av kollegers manus, anonyme fagfelleverdinger o.l., former for gratisarbeid som blir gjort uten at noen leder har bedt om det, og uten at det er meritterende. Faglig idealisme og kreativitet kjennetegner denne uformelle kulturen, men den forutsetter faglig autonomi. Tjora peker på det ironiske i at såkalt «kreativ industri», som organiserer seg uten hierarkiske strukturer, «hermer etter viktige aspekter ved autonomien universitetenes ansatte tradisjonelt har hatt» (s. 21), samtidig som universitetene går den motsatte vei – i retning av mer byråkrati og kontroll.

I Tjoras forsvar for den akademiske dugnadens fellesskap, og i kritikken av et strategisk produksjonsregime ved universitetene, aner vi de klassiske motsetningene mellom *Gemeinschaft* og *Gesellschaft* hos Tönnies, og verdirasjonelitet og formålsrasjonalitet hos Weber. Det gode universitetet er et uformelt *Gemeinschaft*, hvor de faglig ansatte er motivert verdirasjonelt innenfra, og virksomheten er et mål i seg selv. Dette i motsetning til universitetet som et formålsrasjonelt *Gesellschaft*, hvor folk forventes å la seg motivere av ytre incentiver. Da er ikke virksomheten lenger et mål i seg selv, men i vår tid mer et middel til å nå mål fastsatt av andre: politikere, ledere eller universitetsstyrer.

Tjora viser at det er sterke motkrefter mot den siste modellen i form av faglige fellesskap og dugnadsånd. Det gjør også sivilingeniøren Knut H. Sørensen. Det har blitt konstruert en «styringsutopi der man later som om universitetene er hierarkiske organisasjoner der visjoner, innsikt og forståelse er konsentrert på toppen», hevder han (s. 475). Denne styringsutopien tåkelegger virkeligheten. I realiteten er det ikke tellekanter og belønninger som får universitetet til å fungere. Isteden bidrar «det sterke innslaget av kollegiale organisasjonsformer» til at folk på grunnplanet kan konsentrere seg «mer om sine konkrete arbeidsoppgaver enn om toppledelsens utopiske utlegning av samfunnsoppdraget» (s. 475). Topplederne er keisere uten klær, likevel er heller ikke Sørensen i tvil om at det har blitt en forverring av arbeidsvilkårene, med mer disiplinering, byråkrati og rapportering.

Dette samme gjelder i høyeste grad sosiologen Pål Veiden, i antologiens mest fornøyelige bidrag. Veiden er det nærmeste vi kommer Kafka i norsk sosiologi, og på sin karakteristiske underfundige måte klarer han å få frem det til tider absurde ved livet i det byråkratiserte universitetet. Universitetet forsøker å fremstå som et *Gemeinschaft*, hevder Veiden, men lykkes dårlig med det når innholdet i realiteten «er et gjennomorganisert *Gesellschaft*». For å holde ut, tyr de ansatte til tvangsironi som forsvarsstrategi. «Ironi er her samtale. Individet ønsker å få sin ironi bekreftet av andre i samme felt, og får det». Ironien har en tydelig kollektiv side, «Den er motstand mot innordning, mot korpsånden, mot falske felles-

skap», mot pompøse og uspiselige visjoner om det «entreprenørielle» universitet. Veiden er morsom, men formidler samtidig noe trist, for tvangsironien «er oppgitt humor» (s. 66), den er en konstant påminnelse om en uønsket tilstand, et forfall vi så gjerne skulle vært foruten.

Før koranakrisen var det stadig flere som stilte seg tvilende til om reformene i offentlig sektor har vært vellykkede. Det snakkes nå om en tillitsreform i offentlig sektor, selv om det foreløpig er uklart hva dette innebærer. Budskapet i *Universitetskamp* er i hvert fall krystallklart: en gjennombyråkratisert og markedsorientert universitetsmodell undergraver universitetenes rolle som uavhengige og kritiske samfunnsinstitusjoner. Om «frihetsstaten» er et viktig premiss for enkeltindividets frihet og uavhengighet, gjelder det samme i enda større grad for universitetene. En meningsfull reform må derfor innebære at universitetene gis mer frihet og tillit.

Gitt dette premisset: Hvor går veien videre? Historikeren Knut Kjeldstadli tar til orde for et mer samfunnsmessig forpliktet og engasjert universitet – «samfunnsuniversitetet». For å få til det, vil Kjeldstadli demokratisere universitetet på alle nivåer, og han ser for seg at fagforeningene bør spille en sentral rolle i dette. Mer demokrati er vel og bra, men universitetenes hovedoppgaver er undervisning, forskning og formidling – alt annet er støttefunksjoner. Da kan vi ikke ha universiteter hvor de faglig ansatte er i mindretall i de styrende organer.