

Quo vadis, Academia?

Anna-Karin Wyndhamn och Anna Stevenson

I denna essä om hur den ideologiska styrningen av universitetet påverkar akademisk frihet tas avstamp i två fallstudier där enskilda forskare ifrågasatt förändringsinitiativ som i bred bemärkelse skildras som goda, rätta och sanna. Genom att studera hur kritik mot dessa förändringsinitiativ bemöts, visar vi hur dessa antaganden om godhet fungerar som en form av normativ styrning som även påverkar den formella maktutövningen. Vi visar hur en sådan styrning utgör ett hinder för konstruktiv dialog inom universitetet. Essän avslutas med en reflektion kring hur hotet mot den akademiska friheten kan härledas både inom och utom akademien.

Nyckelord: akademisk frihet, ideologisk makt, normstyrning

Den 19 januari 2023 ger utbildningsdepartementet ett ovanligt uppdrag till Universitetskanslerämbetet (UKÄ). Uppdraget handlar om att säkerställa att akademisk frihet råder vid svenska universitet och högskolor. Detta ska ske genom fallstudier, där även lärosätenas arbete med att främja och värna den akademiska friheten genomlyses. Uppdraget formuleras mot bakgrund av en serie uppmärksammade fall, där universitetslärare farit illa på arbetsplatsen och där medial uppmärksamhet tycks ha påverkat det interna förloppet. Uppdraget till UKÄ handlar därför om att kartlägga i vad mån det vid svenska universitet och högskolor förekommer en cancelkultur och/eller en tystnadskultur som begränsar fritt kunskapssökande och fri kunskapsspridning.

I denna essä bidrar vi med en reflektion kring hur styrning kan komma att ta sig uttryck vid svenska lärosäten, samt vilka implikationer detta kan få för akademisk frihet. Vårt resonemang

FÖRFATTARE

Anna-Karin Wyndhamn, Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, Göteborgs universitet, karin.wyndhamn@ped.gu.se

Anna Stevenson, Ekonomihögskolan/Företags-ekonomiska institutionen, Lunds universitet, anna.stevenson@fek.lu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25167>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

utgår från främst två fall, där enskilda forskare ifrågasätter verksamhetens förändringsarbete och (ideologiska) riktning. I båda fall väljer medarbetaren att först lyfta kritik internt och sedan föra diskussionen på en publik arena genom artiklar i tidskrift och i dagstidning. De blåser i visslan.

De ifrågasättanden som lärarna framför, först muntligt och sedan i artiklarna, skapar konflikter, vilka genererar två olika processer (med inbördes likheter och skillnader). Båda fall berättar något för oss om normstyrning och uttolkningar av universitetslärarens/forskarens uppdrag och handlingsutrymme. Dessa båda fall kan ses som exempel på hur den akademiska friheten är satt under press i det svenska högskoleväsendet; trycket kommer från uttolkningar av de lagar (arbetsmiljölager, diskrimineringslag, statlig värdegrund) som universitetet som myndighet lyder under. Vi visar hur det sätt som delar av ledningen, HR och administrationen förstår och tolkar dessa lagar och direktiv, i varierande omfattning präglas av teoribildningar som påverkar och förändrar vad det är att arbeta som lärare/forskare vid ett universitet. Vi visar hur detta skapar ett tryck som kan underordna den akademiska friheten och negativt påverka den enskilde lärarens/forskarens handlingsutrymme. Här är en brasklapp på sin plats: I den mån vi i denna essä riktar kritik mot specifika teoribildningar, handlar detta om vad som sker när teoribildningar (här intersektionalitet, normkritik, kritisk teori) eleveras i byråkratin och görs normerande och styrande i det att de färgar policyer och tillåts bestämma riktning för institutioner och lärosäten. Kritiken handlar således inte om teoribildningarna i sig, eller bruket av dessa som perspektiv- och analysverktyg inom ramen för det vetenskapliga arbete som bedrivs av såväl forskningsmiljöer som enskilda forskare/lärare vid akademiska institutioner.

De diskussioner och konflikter som denna essä behandlar, rör förändringsinitiativ som på aggregerad nivå framstår och framställs som goda, rätta och sanna, medan andra uppfattar samma förändringsinitiativ som begränsande och i kollision med verklighet, historia och akademiska kärnvärden. I centrum står insatser som sägs främja jämställdhet, antirasism, inkludering och likabehandling; dessa insatser höjs emellertid över kritik och försvaras av ledningen. Detta hindrar öppen, kritisk diskussion kring insatsernas innehåll och genomförande och kan, befarar vi, i sin förlängning driva tystnadskultur och därmed begränsa den akademiska friheten.

ARBETSPLATS: UNIVERSITETET

Det är inte längre en exklusivitet att vara verksam inom högre utbildning. Faktum är att universitet och högskolor är den största arbetsgivaren i den statliga sektorn. Under 2021 var totalt 79 300 anställda vid landets universitet och högskolor. Hur olika tjänstekategorier, såsom administrativ och HR-personal, expanderat och vilka konsekvenser detta får för den verksamhet som bedrivs

inom universitet och högskola har diskuterats medialt. Till exempel har det faktum att antalet kommunikatörer under 2000-talets första två decennier ökat markant, i relation till andra tjänstekategorier, väckt både frågor och kritik. Om kommunikationen av forskningsresultat sköts av ett led, som också har att vakta bilden av lärosätet, finns det en risk att det "byggs murar mellan anställda och medborgare, där kommunikatörer tjänar som grindvakter" (Arnqvist, 2021). I förlängningen väcker detta frågor om hur och på vad sätt som arbetsplatsen universitetet vaktar och skyddar den grundlagsskyddade akademiska friheten. Vår essä adresserar denna frågeställning, via två illustrativa fallstudier.

Autonomireformen är den senaste riktigt stora, genomgripande styrningsreform som kommit att påverka den dagliga tillvaron för anställda vid statliga högskolor och universitet. Utredningen som föregick reformen hade som utgångspunkt att förstärka lärosätenas självbestämmande, men samtidigt vidmakthålla riksdagens och regeringens möjligheter att de facto styra grundutbildning och forskning. Här fanns en uppenbar konflikt, som kommit att prägla de stora diskussioner om forskningens och undervisningens frihet som följt därefter (Gribbe, 2022). Myndighetsformen för svensk högskola förblev, även om den utredning som föregick reformen, föreslagit att just myndighetsformen skulle upphöra för universitet och högskolor (SOU 2008:104). I propositionen (Prop. 2009/10:149) hette det att lärosätena själva skulle fatta beslut om sin interna organisation. Traditionellt sätt har beslutsfattande inom högskolan grundats i principer om kollegialitet och meritokrati för att säkra kvalitet i forskning och högre utbildning (Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2016). Inte minst handlade kollegialitetsprincipen om att säkra akademins oberoende. Autonomireformen innebar att lagstodet för den kollegiala styrformen avskaffades samtidigt som rektor och högskolestyrelse behöll sina befogenheter. Detta banade väg för linjestyrningen, som istället hämtar inspiration från företagsvärldens managementidéer och den offentliga sektorns byråkrati. I praktiken innebär linjestyrning ett utökat fokus på hierarki, regeltolkning och mål- och resultatstyrning vilket begränsar kollegialitetens fokus på expertkunskap och decentralisering (Ahlbäck Öberg & Boberg, 2022). Den reform som realiserades kom att innebära ett starkt genomslag för linjestyrning och därmed en knäck för de traditionella akademiska kollegiala styrformer, som syftat till att tillförsäkra kollegiet, lärare och forskare, både inflytande och makt i verksamheten.

Av betydelse för de exempel som föreliggande essä penetrerar, är vidare diskrimineringslagen som lagstyrande faktor för skeende och prioriteringar vid den arbetsplats och läroinstitution som universitetet utgör. Diskrimineringslagen skärptes 2017, varefter skolor och arbetsgivare är förpliktigade att arbeta mer aktivt för att systematiskt förhindra diskriminering. Samtliga sju diskrimineringsgrunder (kön, etnisk tillhörighet, religion, könsöverskridande identitet och uttryck, sexuell

läggning, funktionsnedsättning och ålder) innefattas efter 2017, i varje högskolas och universitets aktiva åtgärder, vilka ska utgöra ett förebyggande och främjande arbete. Utifrån respektive diskrimineringsgrund måste därför arbetsgivaren, universitetet, fakulteten, institutionen, systematiskt och kontinuerligt undersöka, analysera, kartlägga och åtgärda på ett förebyggande sätt. Detta för att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen i sig, men också på en generell och strukturell nivå, säger Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2022a). Under 2022 framförde DO (2022b) kritik mot en lång rad lärosäten, då dessa befanns brista i sitt arbete med aktiva åtgärder. Kritiken väckte medial uppmärksamhet (Bredmar, 2022). Aktiva åtgärder i det lokala arbetet med likabehandling och diskrimineringslagen spelar en central roll i de fall som denna essä bygger på.

Relevant för hur arbetsplatsen universitetet gestaltar sig är också de direktiv och riktlinjer som regleringsbrevet ger. Här preciseras de mål- och återrapporteringskrav som svenska högskolor och universitet har att förhålla sig till och svara för. I och med regleringsbrevet 2016 gav exempelvis regeringen samtliga lärosäten i uppgift att ”ta fram en plan för hur lärosätet avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering”. Samtidigt skärptes rekryteringsmålet för att skapa en jämn könsfördelning bland professorerna: hälften av de nyrekryterade professorerna ska år 2030 vara kvinnor. I den instruktion som 2018 gick till forskningsråden Vetenskapsrådet, Forte, Formas och Vinnova, heter det att ”/.../ ett köns- och genusperspektiv ska inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt.” Instruktionen hade sin grund i den proposition som lades fram 2016 av Helene Hellmark Knutsson. Här anges att köns- och genusperspektiv måste bli ”konstant närvarande” i forskningens innehåll. Jämställdhetsintegreringen blir således en del av det målstyrda arbete som varje lärosäte och högskola har att implementera och redovisa. Ett genus- och intersektionellt perspektiv, tillsammans med en normkritisk ansats, är ofta framlyft som den teoretiska grund utifrån vilken arbetet bedrivs (Arpi & Wyndhamn, 2020; Jämställdhetsmyndigheten, 2020).

Kritik har framförts mot universitetens sätt att arbeta mot exempelvis främlingsfientlighet och sexism, bland annat av Widmalm och Persson (2022). De visar hur allt fler samtalsämnen och politiskt laddade frågor blir ”no-go-areas”, också inom akademien. Det sätt på vilket samhället och dess byråkratier söker motverka diskriminering, tycks – menar Widmalm med stöd i sin forskning – snarare göra att vi vågar tala mindre med varandra över gruppgränser (Dopping, 2022). Den svenska diskussionen om tillståndet för dels universitetet som arbetsplats, dels den akademiska frihet som ska råda där, influeras i hög grad av skeenden i anglosaxisk akademi-kontext där krav om trygga rum och triggervarningar, i kombination med anmälnings- och cancel-kultur kommit att gravt försvåra undervisning och därmed relationerna mellan lärare och student. Den amerikanska professorn i socialpsykologi Jonathan Haidt har länge varnat för att denna utveckling driver

intolerans mot oliktankande (Haidt, 2012). Haidt menar sig se hur lärosäten låter akademins huvudsyfte, sanningssökandet, akterseglas av ideologi och aktivism när andra slags mål och visioner med politisk laddning, sätts upp och blir riktning-givande för universitetet (Haidt & Lukianoff, 2018). Jonathan R. Cole (2009), amerikansk professor i sociologi, var tidig med att kritisera politiseringen av forskning och expansionen av universitetets byråkratier. Han menar att dessa processer gör att hotet också kommer inifrån akademien. Hotet inifrån obstruerar kritisk diskussion, i stället främjas och premieras medgörlighet med de direktiv som politiken sätter upp och som byråkratin förvaltar. Detta kan skapa tystnads-kultur och självensur, vilka är den akademiska frihetens främsta fiender.

Givetvis går det att argumentera för att all forskning mer eller mindre under-byggs av politiska och ideologiska ställningstaganden. Här handlar det således inte om att slå ned på de forskningsprojekt som drivs av att förklara och förändra olika maktförhållanden i samhället – problematiken uppstår snarare när en specifik form av aktivism integreras i policies och styrdokument och därmed krävs för konferensdeltagande, beviljade anslag, anställning och dylikt. Som exemplen i denna essä visar kan en sådan ideologisk likformighet leda till spänningar mellan att tänka rätt och att tänka fritt.

EMPIRISKA NEDSLAG OCH REFERENSRAM

Som grund för vår diskussion om hur ideologisk styrning tar sig uttryck inom universitetet och hur detta kan underminera akademisk frihet använder vi oss av två illustrativa fallstudier. Vårt huvudfall utgörs av en likabehandlingscertifiering av en institution vid ett svenskt lärosäte (hädanefter kallat "Institutionen"). Vi använder även ett mer offentligt fall, "Vita Havet" på Konstfack, för att understödja, dra paralleller och jämförelser. Vårt empiriska underlag består av 14 intervjuer, varav 7 intervjuer med 5 personer från Institutionen, och 7 intervjuer med 7 personer från Konstfack. I båda fallen genomfördes intervjuer med de personer som öppet kritiserat det förändringsarbete som utfördes vid deras arbetsplatser, samt med de personer som istället fördömde motståndet. Inom Vita Havet svarade även en person på frågor via mejl. På grund av ämnets känsliga natur och svårigheten att anonymisera intervjupersoner har vi valt att inte återge direkta intervjuцитat i denna text; utan snarare låta intervjumaterialet informera våra beskrivningar och resonemang. Samtliga intervjuer har dock spelats in och transkriberats. Vårt empiriska underlag består vidare av mailkorrespondens mellan centrala aktörer i de olika fallen, interna rapporter, samt transkriberingar av interna möten som spelats in i det fördolda¹. Vi har även granskat den mediala debatten (debattinlägg, krönikor, och gensvar) kopplat till båda fallstudier.

¹ Etikprövningsmyndigheten har godkänt att detta material används utan förbehåll. Vi har dock även här valt att undvika att återge direkta citat.

För att resonera kring hur normstyrning kan ta form inom akademien och dess koppling till akademisk frihet lånar vi begrepp och koncept från maktteori. Enligt Fleming och Spicer (2014) antar maktutövning inom organisationer fyra ansikten: tvång, manipulering, dominans och subjektivering. *Tvång* handlar om att öppet tvinga någon annan att göra något de uttryckligen inte vill göra medan *manipulering* är en form av agendasättande makt som fungerar genom att vissa ämnen lyfts medan andra förhindras från att dyka upp på dagordningen. *Dominans* bygger på Lukes (1974) ideologiska makt, som innebär att aktörer blir inflytelserika genom konstruktionen av ideologiska värderingar som blir dominanta. Denna typ av makt kan ses som en form av tankekontroll som formar individers värderingar och preferenser. *Subjektivering* är ett närliggande begrepp som syftar till att förklara processen var personers hela identitet och självkänsla påverkas. Kontrollen internaliseras således och utgör en form av självdisciplinering (Foucault, 1974). De två sista begreppen ingår i vad som brukar kallas för normativ styrning, som istället för att kontrollera individer direkt, genom till exempel tvång eller manipulering, handlar om att influera organisationsmedlemmarnas verklighetsuppfattning genom att socialisera in dem i särskilda synsätt och perspektiv som präglar organisationen. Medarbetare anstränger sig då för att agera i enlighet med rådande normer för att undvika att bli exkluderade från organisationens gemenskap. Vi använder denna begreppsapparat för att reflektera kring hur ideologisk styrning tar form vid universitetet genom två huvudsakliga disciplineringsarenor samt hur detta kan ses som ett motverkande av dialog och konstruktiv kritik.

FALLSTUDIER

Institutionen är belägen vid ett svenskt universitet. Som ett resultat av ändringen i Diskrimineringslagen år 2017, som innebär att alla arbetsgivare måste arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering, börjar Institutionens ledning under 2018 fundera över hur de kan utveckla sitt likabehandlingsarbete. Man beslutar att börja utbilda personalen i de olika diskrimineringsgrunderna. För en av dessa grunder (som vi kallar "likabehandling") beslutar ledningen att Institutionens medarbetare ska fullfölja en utbildning som avser att göra institutionen likabehandlingscertifierad. En ideell förening, "Equal Treatment" blir kontrakterad att utföra certifieringsprocessen, som påbörjas under 2019.

Samtlig personal bjuds in till en kick-off och över hundra medarbetare dyker upp. Utbildningen innehåller bland annat en pjäs, föreläsningar, workshops och värderingsövningar. Efter det första utbildningstillfället uttrycker en medarbetare, "Alex", i egenskap av arbetsmiljöombud, kritik mot diplomeringen. Alex menar att det finns inslag av förtryck och diskriminering av åsikter i utbildningen och vill arrangera ett seminarium för att diskutera utbildningens diskussionsklimat, men får inget gehör. Under tiden som denna kritik och uppmaning till diskussion

uttrycks förlorar Alex sin position som arbetsmiljöombud, vilken hen uppfattar som en bestraffning. Alex skriver då en krönika som ifrågasätter likabehandlingscertifieringens lämplighet för universitet: det är formen för utbildningen som hen kritiserar. I texten framför Alex argumentet att diplomeringen skadar både universitetets trovärdighet, då den inte bygger på ett vetenskapligt förhållningssätt, samt reducerar komplexitet och främst förefaller handla om marknadsföring. Alex skriver vidare att utbildningen gick ut på att fostra och reproducera värderingar, snarare än att kritiskt förhålla sig till potentiella dilemman och komplexitet inom ämnet, såsom möjligheten till intressekonflikter mellan minoritetsgrupper (som alla har rätt till likabehandling).

Representanter för Equal Treatment skriver i samma månad en replik till Alex krönika. De menar bland annat att Alex förvränger sanningen om utbildningen och att syftet aldrig varit att fostra utan endast att uppmana till diskussion. Alex skriver en uppföljande text där hen utvecklar sitt resonemang kring statens styrning av universitet, och riktar särskild kritik mot diskrimineringslagstiftningen och attitydförändrande åtgärder.

Efter publikationen av den första artikeln blir Alex kallad till ett medvetandegörande samtal där hen ombeds ta med sig en facklig representant. Några medarbetare och enstaka studenter har hört av sig då de upprörts av artikeln. Under mötet läser prefekten upp tre klagomål på artikeln som kommit in via mejl. Avsändarna känner rädsla och obehag då de upplever att artikeln innehåller likabehandlingsfientliga åsikter som inte ligger i linje med universitetets värdegrund. Prefekten läser även upp en text hen skrivit för personalutskicket som understryker vikten av likabehandlingsarbetet i relation till diskrimineringslagen, universitetets styrdokument och den statliga värdegrunden. Alex bestämmer sig därefter för att sluta engagera sig i frågan. Hen skriver inga fler krönikor på ämnet och avsäger sig sin plats i Institutionsrådet.

När utbildningsdelen är klar får Institutionen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för fortsatt arbete. Equal Treatment ska återkoppla var sjätte månad för att säkerställa att Institutionen arbetar mot sina uppställda mål. År 2021 kan Institutionen ta emot likabehandlingscertifieringen och både rektor och dekan uppvaktar Institutionen under certifieringsceremonin. Vid detta tillfälle lämnas inget utrymme till diskussion, frågor, eller kritik.

Konstfack är Sveriges största konstnärliga högskola inom konst, design och konsthantverk. Vid högskolan finns cirka 900 studenter och 200 anställda. På Konstfack finns en utställningssal vid namn "Vita Havet".

2016 bildas "Brown Island" som är ett separatistiskt konstnärskollektiv bestående av före detta och nuvarande studenter på Konstfack. Enbart rasifierade kan bli medlemmar i "Brown Island". Gruppen genomför arrangemang och samtal om strukturell rasism och skriver texter som problematiserar namnet på utställ-

ningslokalen "Vita Havet"; "Brown Island" hävdar att namnet på salen är ett uttryck för den strukturella rasism som genomsyrar Konstfack och vill därför att ett namnbyte sker. 2019 lämnar gruppen ett förslag till ledningen som bildar bas i fortsatt intern diskussion. Ledningen för Konstfack tillsätter en arbetsgrupp kallad "Our Spaces" och i denna ingår studenter och lärare från samtliga institutioner. Gruppens uppgift är att ge förslag på konkreta förbättringar gällande bemötande, rumsnamn och arkitektur på Konstfack i förhållande till strukturell rasism och diskriminering. Ett av de fyra förslag till en förbättrad studiemiljö, som presenterades i december 2020, är att namnet "Vita havet" ska ändras till "Havet". Sara Kristoffersson, professor i designhistoria vid Konstfack, finns med i diskussionerna och opponerar sig mot förslaget och den påstådda kopplingen mellan salen "Vita Havet", vithetsnorm och strukturell rasism.

Den 1 februari 2021 skriver Kristoffersson en text på Dagens Nyheters kultursida. Rubriken är "Nej, Vita havet på Konstfack har inget med rasism att göra" (Kristoffersson, 2021a). Salsnamnet härleds och förklaras historiskt, och kopplingen till hudfärg och vithetsnorm avfärdas. Artikelns skapar en kedjereaktion och genererar en mängd texter, bland annat svarar konstnärskollektivet "Brown Island" att namnet är problematiskt utifrån den historia av förtryck och rasism som omgärdar konsthögskolor (Brown Island, 2021). "Vita Havet" är symboliskt viktig, oberoende av vad namnet kommer ur. Kritiken som framförs mot Kristoffersson handlar också om att hon, genom att ventilera frågan i media och på den kultursida där Kristoffersson återkommande skriver, brutit arbetsgången i Konstfacks inre förändringsarbete. Kristoffersson replikerar och håller fast vid grundfrågan: namnet på den aktuella salen går inte att koppla till rasism (Kristoffersson, 2021b).

I samband med replikväxling mellan Kristoffersson och "Brown Island" förbereds ytterligare ett debattinlägg från Konstfack. Det senare cirkulerar via mejlen på högskolan, i syfte att få lärare att underteckna ett upprop till försvar för "Brown Island" och deras förslag om namnbyte. Mejlet når också studenter på skolan. Det publicerades även en film på Konstfacks hemsida där Sara Kristoffersson kritiserades. När artikeln publiceras i DN den 12 februari 2021 är den undertecknad av 44 lärare, varav sju namn anges i tidningen (Ocean Hughes et al., 2021). I texten ifrågasätts etiken i att som lärare ta en intern diskussion på skolan till kultursida. Det senare är vad de 44 menar att Sara Kristoffersson gjort, till skada för Konstfack och förändringsprocessen.

Rektor Maria Lantz kommunicerar tidigt med gruppen som undertecknat uppropet. Kommunikationen med Sara Kristoffersson dröjer.

Sara Kristoffersson publicerar i samband med uppropet en replik där hon kallar företaget med 44 undertecknare en häxjakt (Kristoffersson, 2021c). Hon blir i samband med denna ordväxling sjukskriven, medan allt fler texter, intervjuer och inlägg i frågan om skeendet på Konstfack publiceras.

Konstfack utredde om Sara Kristoffersson utsatts för kränkande särbehandling, men rektorn kom till slutsatsen att det inte var fråga om mobbning. Konstfack har, menar den interna utredningen, agerat rätt.

I maj 2022 utkommer Kristoffersson med en bok "Hela havet stormar" (Kristoffersson, 2022) som fortsätter diskussionen om cancelkultur, tystnadskultur och identitetspolitikens påverkan på den akademiska friheten. Rektor Maria Lantz skriver en debattartikel, där hon vidgår att det fanns brister i hennes agerande då läraruppropet publicerades (Lantz, 2022). Lantz skriver att hon borde verkat till större stöd för Kristoffersson. I november 2022 publicerar TV4:s Kalla Fakta en serie granskningar om cancelkultur vid svenska universitet. I en av granskningarna skildras händelseutvecklingen vid Konstfack. Två arbetsrättsjurister granskar Konstfacks utredning och finner att den brister i saklighet och opartiskhet. Utredningen är, säger Tommy Iseskog och Jens Tillqvist, oprofessionell (Ögren Wanger, 2022).

ARENOR FÖR DISCIPLINERING

Nedan reflekterar vi kring två arenor för disciplinering som aktualiserades i våra fallstudier: "Den goda kampen" i vilken en normativ makt utspelar sig samt det byråkratiska "HR-nätet" där en mer formell maktutövning tar form. Genom analys av våra fallstudier lyfter vi fram hur en ideologisk styrning av universitetet tar form inom dessa arenor. Vi kontextualiserar även vår analys genomgående genom att dra paralleller till andra empiriska exempel.

"Den goda kampen"

Gemensamt för de initiativ vi studerat, en likabehandlingscertifiering och ett förslag om ett namnbyte på en sal, är att de utgör förändringar som förs fram med en argumentation av att skapa en bättre arbetsplats samt ett mer inkluderande universitet. Främjandet av jämställdhet mellan könen, inkludering av minoritetsgrupper eller likabehandling i allmänhet är idéer som de flesta ställer sig bakom (inklusive författarna av denna text) och det är troligtvis svårt för många att förstå varför någon skulle motsätta sig initiativ som i sin rubricering har nyckelord med positiv och progressiv laddning. Begreppen signalerar godhet och välvilja. Dock kan vi, genom att studera hur kritik mot förändringsinitiativen bemöts, se hur dessa antaganden om godhet också kan fungera som en form av styrning och disciplinering, som blockerar kritik. I detta avsnitt belyser vi hur just denna framställda godhet kan komma att bli ett hinder för en kritisk diskussion om vad ett universitet är och vart dagens universitet är på väg.

Numera låter företag inte bara certifiera sig som miljövänliga eller hållbara; det har blivit allt vanligare att även anlita externa konsulter som erbjuder utbildning i olika likabehandlingsgrunder såsom antirasism, genus, mångfald, jämställdhet eller HBTQ. Vi ser dessa tendenser, inte bara hos vinstdrivande företag som vill

förbättra sin image, utan även inom statlig sektor. Vårdcentraler, regioner, bibliotek, förskolor, kommuner och gymnasieskolor är exempel på svenska verksamheter som idag har någon form av likabehandlingscertifiering. Kritik mot dessa initiativ grundar sig ofta i att certifieringarna är onödigt kostsamma och gör mer för organisationens image än för dess faktiska likabehandlingsarbete – samt att de ger signaler om en ökad politisering av offentliga institutioner. Möjligheten att kritiskt diskutera dessa utbildningars innehåll har visat sig vara minerad mark.

Då samhällsvetenskapligt orienterade institutioner vid universitetet genomför likartade förändringsprojekt handlar diskussionen oftare om att akademisk verksamhet först och främst vilar på akademiska kärnvärden, och därför – menar kritikerna – även har andra hänsyn och prioriteringar att värna, än annan offentlig verksamhet. Dessa handlar om skyddet för fri kunskapsspridning och fritt kunskapsökande. Med andra ord handlar det om skyddet för den akademiska friheten som bland annat innebär att forskare har rätt att kritisera statsmakten och dess prioriteringar och vägval. Dock är det inte alltid lätt att framföra sådan kritik. Widmalm (2019) exemplifierar detta när han skriver om en utbildning i antirasism, vid Uppsala Universitet.

Emellertid är det svårt att begripa vad som kan motivera att ledande forskare som ägnat sitt liv åt att blottlägga rasismens mekanismer ska genomgå obligatorisk kursutbildning, för vilken ett konsultföretag hyrs in för att undervisa om rasism. Återigen är det svårt för kritiska röster att göra sig hörda. Hur ska någon orka och ta mod till sig att kritisera dessa mycket kostsamma lektioner och gruppövningar mot rasism när det så lätt skulle kunna kategoriseras som ett uttryck för medveten rasism eller det som kallas ”unconscious bias” – de ojämlika värderingar som individen omedvetet kan besitta.

Att avstå från att kritisera ett initiativ som av ledningen laddas som gott, rätt och sant, handlar ofta om rädsla för att själv bli stämplad som antirasismens motpol. Detta manifesterar sig i form av en (mer eller mindre medveten) självdisciplinering. Medarbetare anstränger sig för att agera i enlighet med rådande normer för att undvika att bli exkluderade från organisationens gemenskap.

En sådan självdisciplinering synliggjordes när Institutionen skulle likabehandlingscertifieras. Utbildningen som skulle leda fram till certifieringen tog plats genom en kick-off på ett konferenscenter en timmes bussfärd från Institutionen. Föreläsningar varvades med gruppövningar och diskussion inom bland annat likabehandlingsbegrepp (innan utbildningen hade Institutionens medarbetare givits en ordlista att bekanta sig med), lagstiftning och omvärldskunskap. Här gavs ramen för hur och om vad man skulle tala under utbildningen. Institutionens medarbetare fick även, under vistelsen, se en teaterföreställning som belyste minoritetspersoners livssituation på ett gripande vis. Efter pjäsen stod en workshop

på schemat och samtliga deltagare samlades i en stor konferenssal, vari en så kallad värderingsövning påbörjades. Utbildningsledaren läste upp ett påstående och deltagarna ombads att sitta kvar på sina platser om de höll med eller ställa sig upp om de hade några invändningar. Påståendena varvades mellan sådant som saknade laddning att ha en avvikande uppfattning om (vädret på Midsommar) och frågeställningar av mer komplex karaktär där ställningstagandet kan sammanhålla med djupare lager av moral, religion eller människosyn, exempelvis frågor som handlade om öppenhet, sexualitet, begär och identitet. Intervjuade deltagare har i efterhand beskrivit hur de som i vissa fall ställde sig upp efter ett påstående genast blev ombedda av kursledaren att förklara sig inför resterande deltagare, varefter kursledaren föreslog ett, enligt kursledaren, mer korrekt sätt att resonera. Således upplevde en del av de intervjuade deltagarna inte övningen som en konstruktiv eller öppet prövande dialog, utan snarare som en fostran i korrekta värderingar och ställningstaganden som de blev mer och mer avskräckta från att säga emot. En medarbetare liknade utbildningen vid en brandövning där det var förutbestämt hur man skulle agera och vad man skulle säga. En annan beskrev det hela som en koreografi för en teater, där samtliga spelade upp sin "super-likabehandlings-persona".

Alla deltagare upplevde inte utbildningsdagarna på detta vis. De allra flesta verkade inte uppfatta någon problematik med att en extern konsult berättade för forskande och undervisande personal vid ett universitet hur de bör positionera sig, moraliskt och politiskt, i olika frågor som rör till exempel familjeliv, sexualitet och livsval. Istället lyfte många fram det goda syftet med utbildningen, och uppskattade initiativet och känslan av att, genom att gemensamt och under lättsamma former delta, också bidra till ett mer jämlikt samhälle. Detta var så ledningen beskrev utbildningens innehåll och syfte. Enigheten och frånvaron av explicit kritiska frågor var så påtaglig att till och med kursledaren sade sig överraskad. Vid andra kurstillfällen hade deltagarna opponerat sig mer och hen hade förväntat sig än mer kritik givet att kursen vid just detta tillfälle gavs för forskare och lärare, väl förtrogna med komplexiteten i de frågeställningar som utbildningen adresserade. Så blev det alltså inte. Det är rimligt att anta att rädslan inför att göra fel och därmed bli stämplad som kritisk till själva grundtanken om likabehandling, tog över. Denna farhåga dämpade sannolikt kritiken mot likabehandlingsutbildningen. Den som ifrågasätter formen eller metodiken, riskerar att etiketteras som också ifrågasättande av de värden om jämställdhet, inkludering, mångfald och likabehandling som så att säga "laddar" och motiverar utbildningen.

Här finns en parallell till Konstfack och förloppet efter Sara Kristoffersons publika protest mot förslaget om att byta namn på "Vita Havet". DN-artikeln följdes av en replik som signerats av 44 lärare på högskolan. I denna är resonemanget sådant att Sara Kristoffersons själva ifrågasättande av hur namnet på utställningssalen förklarades och laddades, föranledde och motiverade misstankar

om hennes värderingar och normer. Kristoffersson ägnar sig, enligt artikelförfattarna, åt ”maktutövning” och misstänkliggörs för att hon saboterat den ”inkluderande dialog” som förs på Konstfack. Kristoffersson ”polariserar”, menade Brown Island i sin replik. Den som ifrågasätter form och genomförande för förändring som laddas med signalord som jämställdhet, inkludering och antirasism, riskerar att uteslutas ur den gemenskap som normstyrningen skapar och erbjuder arbetsplatsen. Dessa kritiker riskerar också att misstänkliggöras ifråga om värdegrund. Detta visas i de mejltrådar som cirkulerade till studenter efter publiceringen av den första artikeln och inför publiceringen av replikerna. I mejlen tydliggörs från de lärarkollegium och institutioner som står som avsändare att dessa inte delar Sara Kristofferssons kritik. Det är inte bara ett avståndstagande som markeras. Sara Kristofferssons kritik beskrivs därutöver som förenklande och underminerande. Hon görs till ett hot mot tryggheten och positioneras som varande i konflikt med verksamhetens grundläggande normer och värderingar:

”In the articles Kristoffersson simplifies and undermines the important work of Brown Island as well as the dialogue on antiracism and collective initiatives taken to make Konstfack inclusive and safe for all. While everyone has the legal right to express their opinion, we believe the articles are not in line with most essential values of trust and mutual respect.” (Mejlkonversation mellan lärare på konstfack)

Viljan att ingå i normgemenskapen och undvika den slags konflikt och isolering som man hamnar i genom att opponera, har i sin tur andra följdverkningar. En lärare på Konstfack berättade att hen, till följd av turbulensen kring Vita havet, beslutat ändra i sina föreläsningsmanus och även plockat bort ”de mest banala fraser” i bilder och material, för att inte skapa konflikt eller utmana. Läraren oroade sig inte för fraserna i sig, utan för vilka associationer de skulle kunna komma att väcka hos andra. En student beskrev det som att händelserna kring ”Vita Havet” blivit en polariserande process, i vilken man tydligt förväntades ta ställning, och där det gällde att välja samma sida som de lärare som eventuellt kunde premiera ens karriär. Salen i sig sägs numera kallas ”Havet”, inte ”Vita Havet” i syfte att undvika att trampa fel i det minfält som salsnamnet förvandlades till i samband med debatten.

På detta vis ser vi hur båda processer (”Vita Havet” och likabehandlingscertifieringen) lett till en form av ökad självdisciplinering hos en del individer i verksamheten. Processerna och förloppen skickar signaler som, trots att exempelvis likabehandlingscertifieringen förs fram som syftande till just normkritik eller projektet med namnbytet av ”Vita Havet” sägs syfta till inkludering, uppfattas och tolkas som en normativ styrning, där utrymmet för kritik de facto minskar och där en medarbetares kritik sker till ett pris (sjukskrivning i Sara Kristofferssons fall,

i Alex fall förlorade hen sin plats som arbetsplatsombud och gav upp sin position i Institutionsrådet). Processerna tydliggör att det finns synsätt och perspektiv utifrån vilken hela verksamheten ska tolkas. Den normativa styrningen skiljer ut kritikerna som avvikare, möjliga att exkludera.

Normstyrning fungerar på ett sådant vis att vi ofta beredvilligt anpassar oss till rådande normer för att bli upptagna och accepterade i den sociala kontexten. Det är således föreställningen om en bred enighet, även om den inte egentligen existerar, som manifesteras när 44 lärare (en tredjedel av kollegiet) undertecknar en artikel som syftade till att försvara ”Brown Island” och deras förslag om namnbyte. Signalen som skickas handlar om att visa vad som är norm kontra avvikare i sammanhanget. Kritikern, den som ifrågasätter, isoleras som en avvikare och ställs ensam mot ett i övrigt till synes enat kollegium. Detta även om det i kollegiet fanns en lång rad andra uppfattningar, tolkningar och positioner möjliga att inta mellan å ena sidan förordna namnbyte på basis av den argumentation Brown Island förde och den historiska förklaring som Kristoffersson förde fram. På samma sätt fanns ett spektrum av möjliga uppfattningar och uttolkningar av likabehandlingscertifieringens innehåll och metodik. Men när ifrågasättande från en enskild medarbetare inte bemöts i sak, utan med misstänkliggörande av denna persons moral och avsikt, blockeras fortsatt diskussion. Det skickar signaler till kollegiet ifråga om vad som händer de som ifrågasätter. Kritiken transformerades och handlar inte längre om sant eller falskt, eller om utbildningsarrangör, kostnader eller metodik och möjliga konflikter; istället sägs den påvisa att kritikerns syn på lika rättigheter inte är i linje med universitetets värdegrund. Kritiken blir således en spegel, och därmed en bekräftelse, av kritikernas (bristfälliga) värdegrund.

Byråkratin: fast i HR-nätet.

”Lägg dig bara platt. Annars blir du kvar där för evigt. Ditt rättvisepatos säger något annat, men det är inte värt det.”

Det är rådet som mellanchefen Jeppe ger till den olycklige Bo, andreklarinetist i Köpenhamns Symfoniorkester. Bo har beordrats gå i HR-terapi, eftersom han ställt en taktlös fråga till Anastacia på stråksektionen: ”När du är ensam hemma och spelar cello, händer det att du är naken då?” Hon tar inte särskilt illa upp, men det gör däremot en kollega som kommer fåktande med policy. Och så sätter en utredning i gång, där enda vägen ut ur företagspsykologens kontor är att just att lägga sig platt. Bo erkänner att toxisk maskulinitet gjort honom till en representant för patriarkatet och lämnar rummet förödmjukad, men fri från den påbjudna samtalsterapin. ”Det handlar inte om dig. Du är bara ett offer för förvaltningen.” tröstar Jeppe.

Episoden ovan är hämtad från den danska "Orkestern" (Namer & Nørregaard, 2022), som med satirens medel klär av samtiden. Spelplatsen är Danmark, men episoden har även bäring på Sverige. Det kan tyckas drastiskt att åberopa en dramakomedi, men här tjänar den som en, låt vara fiktiv, spegelbild av den betydelse HR och universitets-byråkratin spelar i denna essäs exempel och resonemang. Nedan söker vi visa hur normstyrningen av universitetet på detta vis har formaliserats och således tangerar en mer formell typ av makt.

Svensk diskrimineringslag fastslår att arbetsgivaren måste agera vid risk för diskriminering. Det behöver alltså inte vara så att någon faktiskt varit illa eller blivit kränkt, det räcker att en risk identifieras. I universitetsvärlden har detta skapat utredningsförlopp, där den lärare som berättar hur det de facto förhåller sig kan uppfattas som en sådan risk. Ett möjligt exempel kan professor Germund Hesslow utgöra. Han undervisade på läkarutbildningen i Lund och ansvarade för ett kursmoment om arv och miljö. Hans föreläsning om forskningsläget avseende biologiska skillnader mellan män och kvinnor (på gruppnivå) anmäldes av en student och konstaterades av HR utgöra en risk. Det hände också Inga-Lill Aronsson, docent i musei- och kulturvetenskap vid Uppsala universitet. På en direkt studentfråga om hur man söker på ras i gamla arkiv uttalade hon det ord man måste skriva in: n-ordet. Då rullade maskineriet i gång. Om frågan kom upp ånyo, rekommenderades Aronsson av likabehandlingsansvarig att i stället för att uttala svaret, skriva in ordet i datorn, eftersom "datorn inte kan bli kränkt". Hon fick avge ett löfte att aldrig yppa ordet igen. Det senare är ett av de fall som återaktualiserades i Kalla Faktas (Jarestedt, 2022) granskning av hur cancelkultur och identitetspolitik hotar den akademiska friheten. Fallet har emellertid dessförinnan omskrivits och diskuterats i en lång rad artiklar (Madon, 2022b) och texter (Arpi & Wyndhamn, 2020). Uppsala universitet anmäldes och kritiserades sedermera av UKÄ (2022) för hantering och förlopp: den personliga kostnaden av utredningen för läraren ifråga, bedömdes vara orimligt hög. Ytterligare ett fall som kan nämnas är det så kallade "sexologbråket" vid Malmö Universitet, där studenter ifrågasatte och anmälde masterutbildningen i sexologi, då denna, enligt studenterna, inte innehöll tillräckligt mycket postkolonial teori och normkritik, utan var sexistisk och stereotyp. Föreläsarnas värdegrund ifrågasattes och utredning tillsattes. Utredningsprocessen har av lärarna beskrivits som svårt prövande, då universitetsledningen valde att gå på studenternas linje. Detta ledde till förslag om obligatorisk utbildning för samtliga lärare i dels diskrimineringslag, dels pedagogisk fortbildning ur postkolonialt och normkritiskt perspektiv. De anmälda lärarna skriver: "Den efterföljande hanteringen av ärendet utgör ett exempel på hur en universitetsledning kan underminera sina egna medarbetare: "Universitetsdirektören ställde sig bakom utredningen /.../ Rektor lade fram utredningen på stormöten med studenter och anställda, och vi anser att hon därmed sanktionerade utredningens misstänkliggörande av de utpekade lärarna." (Johnsdotter & Carlbom, 2023).

I de konflikter som utspelade sig kring dels "Vita Havet" på Konstfack, Stockholm, och dels på Institutionen är det offentliga uttalandet av diskussionen (i det ena fallet namnbyte på en sal, i det andra ifrågasättandet av lämpligheten i att köpa in en extern resurs för utbildning i likabehandlingsfrågor) som utmanar den normstyrning som vi resonerat om i föregående avsnitt. Det är rörelser i den externa sfären som sätter igång interna utredningsprocesser och åtgärder. I intervjuer med medarbetare vid Konstfack beskrivs normkritik, intersektionalitet och antaganden om strukturell rasism, vara teoribildningar som dels är dominanta i utbildningen, dels framlyfta av ledningen i deras arbete med inkludering, jämställdhet och mångfald, varför kritiken skär in i verksamhetens kärna och grundantaganden. I fallet av likabehandlingscertifieringen ansågs kritiken utgöra ett hot mot Institutionens efterlevnad av diskrimineringslagen samt den statliga värdegrunden.

Efter att ha ifrågasatt inköpet av en extern tjänst, tillhandahållen av en intresseorganisation, för utbildning av Institutionens medarbetare och, som en av få, ställt kritiska frågor under utbildningens genomförande samt skrivit en artikel där invändningarna presenterades, kallas Alex till ett medvetandegörande samtal. Vid samtalet närvarar facklig representant, liksom prefekt och Alex närmaste chef. Således präglas samtalet av formalitet där linjehierarkin gör sig tydligt påmind. En väsentlig del av mötestiden används till att läsa upp samt förmedla några kollegors mejl och berättelser kring hur de upplevt Alex kritik. Kollegorna säger sig ha mått dåligt och blivit illa berörda. De beskrivs som "ledsna". Mejlen förs indirekt fram som bevismaterial för att Alex agerat oriktigt. Mötet handlar således inte om att diskutera likabehandlingscertifieringens potentiella problematik och hur denna kan lösas, utan problemet är givet utefter de anklagelser som gjorts; känslor och reaktioner står i centrum snarare än sakfrågan. Genom att styra vilka ämnen som är möjliga att behandla under mötets dagordning utövas en tydlig agendasättande makt (Lukes, 1974).

Upprepat under mötet förmedlas vikten av att universitetet är normkritiskt, välkomnande och ett "safe space", och att kritiken, ifrågasättandet av utbildningen ses som, upplevs som, ett hot mot detta. Implicit görs Alex till en fara för arbetsmiljön. Ledningspersonerna frågar medarbetaren hur hen mår, och förefaller angelägna om att stanna i just frågor om mående och personlighet. Alex efterlyser explicit möjligheten att diskutera kritiken "akademiskt" och försöker vid flera tillfällen styra över samtalet till att handla om de frågeställningar som hen lyft i kritiken av utbildningen (under interna sammankomster, vid utbildningsmomenten och genom artikeln), men återförs till frågor om värdegrund, trygghet, policy och diskrimineringslag. Genom att läsa upp utdrag ur Institutionens värdegrund och genom återkommande hänvisningar till lagen, antyds att Alex åsikter gränsar till extrema och att hens handlingar ligger farligt nära ett lagbrott. Artikeln som ligger till grund för det medvetandegörande samtalet riktade kritik mot utbildningens

lämplighet, trovärdighet, och kostnad, men tog tydligt ställning för kampen för likabehandling. Trots detta leder den till ett ifrågasättande av Alex moral och åsikter. Genom betoning av hierarki och frekvent anförande av det formella, lagar och värdegrund, anropas den formella makten för att tillrättavisa det som ses som normavvikande beteende. Under samtalet sista minuter ger Alex upp sin plats i Institutionsrådet, vilket är möjligt att tolka som att den ideologiska makt som ledningen representerar och manifesterar genom hänvisning till det formella, värdegrund och policy, trumfar Alex försök att återopa akademiska kärnvärden.

På Institutionen förstärks den maktordning som demonstrerades under det medvetandegörande samtalet, i samband med certifieringens final: diplomeringsceremonin där Institutionen ska få ett erkännande för att likabehandlingsarbetet bedrivs korrekt. Alla nivåer i linjen och i HR-byråkratin (rektor, dekan, prefekt, proprefekt, arbetsmiljöombud och likabehandlingsombud) talar i tur och ordning och inskräper utbildningen i sig, liksom dess innehåll och genomförande, som rätt och riktigt. Rektor sammankopplar certifieringen med universitetets vision: ”Det här är ett väldigt viktigt arbete och det ligger i linje med universitetets vision”. Dekanen beskriver diplomeringsceremonin som ”en milstolpe” och ansvarig för likabehandling säger att ”Vi har en spännande tid framför oss, där vi kommer att utveckla kunskap om regelverket och vi kommer också samtala vidare om alla viktiga frågor”. På detta läggs avslutningsvis en föreläsning av en professor med tydlig profil på området genom forskning som rör sig i genusteori, normkritik och queerteori, varvid denna ger förändringsprocessen därtill akademisk legitimitet och tyngd. Ceremonin, som genomfördes via digitalt videomöte, utgör ännu en illustration av agendasättande makt då deltagarna inte gavs tillfälle att påverka ceremonins innehåll. Dels hade möjligheten för deltagare att göra sina röster hörda tagits bort genom att stänga av alla mikrofoner, dels genom att begränsa kommentarsfunktionen. Deltagare kunde ställa frågor skriftligt men dessa frågor gjordes endast synliga för ceremoniledarna, vilket innebar att publiken inte hade någon möjlighet att veta vilka frågor som ställdes av andra eller huruvida de besvarades. Fokus låg således på att formellt legitimeras och rättfärdiga likabehandlingscertifieringen utan att lämna utrymme för någon form av diskussion.

Sammantaget säger detta oss att när likabehandlingscertifieringens genomförande och innehåll ifrågasätts, liksom skälet för ett namnbyte på av en utställningssal på Konstfack mottas inte denna kritik och problematisering som något värdefullt eller som något naturligt i den akademiska kontexten. Kritiker positioneras som ”hot” mot studenterna och som arbetsmiljöproblem. Insamlingen av underskrifterna till debattartikeln i DN, undertecknad av 44 medarbetare, administrerades av HR-personer vid högskolan, vilket indikerar en legitimering av den hållning och historieskrivning som Brown Island stod för och en avlegitimering av kritiken och kritikern. Normstyrningen vävs således in i byråkratin och

HR-nätet, och gör sig påmind genom linjehierarkin, policy och värdegrund, på ett vis som gör den ”mjuka” normativa makten hårdare, det vill säga, den tangerar en mer formell maktutövning.

AVSLUTANDE REFLEKTION

Denna essä bidrar med en reflektion kring hur ideologisk styrning kan komma att ta sig uttryck inom högskolan. Vår analys vilar främst på empiri från två specifika händelseförlopp vid två olika lärosäten. Vi hämtar vidare exempel från en serie parallella fall som på olika vis nyanserar och illustrerar den ideologiska styrningens konkreta skeende, liksom hur normativ och formell makt artikuleras genom denna på ett disciplinerande sätt.

Vi visar hur akademiska kärnvärden kan hamna i konflikt med förändringsarbete knutet till frågor om jämställdhet, mångfald och inkludering. Det förändringsarbete som vi utgår ifrån, synliggör hur normativ och formell makt kanaliseras genom två lokala processer (byte av ett salsnamn respektive en utbildningsinsats för personalen), vilka till innehåll och genomförande höjs över kritik ifråga form, syfte, innehåll och motiv. Den som, trots denna inramning och laddning, intar en öppet kritisk position i relation till förändringsarbetet misstänkliggörs och etiketteras som dubiös både ifråga om avsikter och moral, liksom ifråga om inställning till de värden som jämställdhet, mångfald och likabehandling är bärare av. Kritikern bryter förväntad konsensus och disciplineras för detta (genom bland annat medvetandegörande samtal och genom offentligt publicerade namninsamlingar). Detta trots att kritisk reflektion och sanningssökande utgör universitetets och forskargärningens primära syfte och skyldighet. Utan sanningssökande och kritiskt tänkande, inga fria universitet.

De studerade förändringsinitiativen lanseras och motiveras som insatser som syftar till att dels skapa större och vidare inkludering, dels öppna upp för en intern normkritik. I sin praktik exkluderar de kritikern och etiketterar denne som en avvikare. Till kollegiet skickar, menar vi, den ideologiska styrningen en disciplinerande signal. Denna signal berättar vad som händer den som inte underordnar sig rådande normer och agerar i enlighet med dessa.

Ur den redovisade analysen och de mönster vi tycker oss kunna urskönja, vill vi särskilt lyfta två centrala poänger. För det första finns det anledning för den politiska nivå som ger högskolesektorn dess uppdrag och regleringsbrev, att överväga normstyrningens konsekvenser för den akademiska friheten och för den kritiska reflektion som utgör fundament för en akademi där fri kunskapsspridning och fritt kunskapssökande kan ske. Styrningen skapar ett tryck utifrån. För det andra finns anledning att begrunda i vad mån linjestyningens praktik förstärker den ideologiska makt som forskaren/läraren underställs. Antaganden om godhet skulle inte kunna tas för givna som sanna i en kollegialt styrd organisation där

dialog och konstruktiv kritik utgör regel. Med linjestyrning kommer istället ett ökat fokus på regelefterlevnad där chefer garderar sig mot eventuella påföljder genom att skapa pappersprodukter som ger en fin yta men där innehållet spelar mindre roll. Vi har visat hur normstyrningen kan komma att vävas in i den formella styrningen, framförallt genom en agendasättande maktutövning, och tillsammans skapar de ett tryck inifrån: på följsamhet med de värderingar och perspektiv som ledningen lyfter fram som rätta, sanna och goda.

Det mest subtila hotet mot den akademiska friheten kommer inifrån akademien själv, hävdade Cole (2009), då han för drygt tio år sedan beskrev tillståndet för USA:s främsta lärosäten. Cole kritiserade politisering av byråkrati och forskning, och menade att denna dels driver renlärighet, dels odlar försiktighet och foglighet. Han visade hur forskare som är lojala med ledningen premieras, medan kritiker riskerar att hamna i kylan. Hotet inifrån gör att öppna, prövande och ifrågasättande samtal, sådana som borde vara akademins signum, tystnar. Det kan drabba den som kritiserar de antaganden som en fortbildning bygger på, eller den som ifrågasätter skälen till att förändra namn på lokal. Sådana röster bjuder det förmenta samförstånd som normstyrningen tvingar fram, motstånd.

Quo vadis, Academia?

REFERENSER

- Ahlbäck Öberg, S. & Boberg, J. (2022). Avkollegialiseringen av svenska lärosäten. En analys av statliga universitet och högskolor. *Statsvetenskaplig tidskrift*. Årgång 124, 2022:1.
- Arpi, I., & Wyndhamn, A. K. (2020). *Genusdoktrinen*. Fri tanke.
- Arnqvist, G. (2021, 9 oktober). *Skär ned antalet kommunikatörer rejält*. Svenska Dagbladet. <https://www.svd.se/a/PojMdz/skar-ned-antalet-kommunikatorer-rejalt>
- Bredmar, E. (2022, 24 november). *Alla granskade lärosäten misslyckas med förebyggande insatser*. [Radioprogram] <https://sverigesradio.se/artikel/alla-granskade-larosaten-misslyckas-med-forebyggande-insatser>
- Brown Island (2021, 5 februari). *Sara Kristoffersson avfärdar en komplex dialog som förs på Konstfack*. Dagens Nyheter. <https://www.dn.se/kultur/brown-island-sara-kristoffersson-avfardar-en-komplex-dialog-som-fors-pa-konstfack/>
- Cole, J. R. (2009). *The great American university: its rise to preeminence, its indispensable national role, why it must be protected*. 1st ed. New York, NY: Public Affairs.
- DiAngelo, R. (2021). *Vit Skörhet: Därför är det svårt för vita att prata om rasism*. Natur Kultur Allmänlitteratur.
- Diskrimineringsombudsmannen (2022a, 19 juli). *Arbetsgivaren ansvarar för aktiva åtgärder*. <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/arbetsgivaren-ansvarar-for-aktiva-atgarder>
- Diskrimineringsombudsmannen (2022b, 23 november). *Lärosäten brister i det förebyggande arbetet mot diskriminering*. <https://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/2022/2022-11-23-larosaten-brister-i-det-forebyggande-arbetet-mot-diskriminering>
- Dopping, S. (2022, 12 augusti) *Demokratin är inte till för att vi ska tycka lika*. [Radioprogram] <https://kvartal.se/artiklar/demokratin-ar-inte-till-for-att-vi-ska-tycka-lika/>
- Fleming, P., & Spicer, A. (2014). Power in management and organization science. *Academy of Management Annals*, 8(1), 237-298.
- Gribbe, J. (2022). *Förändring och kontinuitet: Reformen inom högre utbildning och forskning 1940-2020*. Universitetskanslersämbetet. <https://publikationer.uka.se/site/books/10.53340/UKAP-4/download/8859/>
- Haidt, J. (2012). *The righteous mind: Why good people are divided by politics and religion*. Vintage.

- Foucault, M. (2003). Övervakning och straff [Discipline and punish]. Lund, Sweden: Arkiv förlag.
- Haidt, J., & Lukianoff, G. (2018). *The coddling of the American mind: How good intentions and bad ideas are setting up a generation for failure*. Penguin UK.
- Jarestedt, F. (2022, a november). *Inga-Lill sa "n-ordet" på seminarium – anmäldes och tystades*. Kalla fakta, TV4. <https://www.tv4.se/artikel/b2B6eESEbMa9hHryTUKN7/inga-lill-sa-n-ordet-pa-seminarium-anmaeldes-och-tystades>
- Johnsdotter, S. & Carlborn, A. (2023, 28 februari). *Universitetsledningarna sprider cancelkultur när de inte backar upp sina lärare*. Universitetsläraren. <https://universitetslararen.se/2023/02/28/universitetsledningarna-sprider-cancelkultur-nar-de-inte-backar-upp-sina-larare/>
- Jämställdhetsmyndigheten (2020, april). *Jämställdhet i akademien: Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2016-2019. Rapport 2020: 6. Dnr: 2019/31 1.1-2*. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/krlj1o25/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-i-akademien-2020.pdf>
- Kendi, I. X. (2021). *Så blir du en antirasist*. Natur Kultur Allmänlitteratur.
- Kristoffersson, S. (2021a, 1 februari). *Nej, Vita havet på Konstfack har inget med rasism att göra*. Dagens Nyheter. <https://www.dn.se/kultur/sara-kristoffersson-nej-vita-havet-pa-konstfack-har-inget-med-rasism-att-gora/>
- Kristoffersson, S. (2021b, 5 februari). *För att hitta rasism lämnar Brown Island verkligheten*. Dagens Nyheter. <https://www.dn.se/kultur/sara-kristoffersson-for-att-hitta-rasism-lamnar-brown-island-verkligheten/>
- Kristoffersson, S. (2021c, 12 februari). *Nej, debatten har övergått i häxjakt*. Dagens Nyheter. <https://www.dn.se/kultur/sara-kristoffersson-nej-debatten-har-overgatt-i-haxjakt/>
- Kristoffersson, S. (2022). *Hela havet stormar: fallstudie inifrån en myndighet*. Volante.
- Lantz, M. (2022, 31 maj). *Jag borde ha agerat snabbare och tydligare*. Aftonbladet. <https://www.aftonbladet.se/kultur/a/BjaGzl/konstfacks-reaktor-maria-lantz-om-vita-havet-debatten>
- Lukes, S. (1974). *Power: A Radical View*. Hampshire: Palgrave.
- Madon, S. (2022a, 27 februari). *Tror KTH på "vit skörhet" och särbehandling?* Uppsala Nya Tidning. <https://unt.se/ledare/ledarkronika/artikel/tror-kth-pa-vit-skorhet-och-sarbehandling/r08y6opj>
- Madon, S. (2022b, 6 november). *Bättre sent än aldrig, Kalla Fakta*. Uppsala Nya Tidning. <https://unt.se/ledare/kronika/artikel/battre-sent-an-aldrig-kalla-fakta/r4dgvz8r>
- Namer, S & Nørregaard, J. (producenter) *Orkestern*. (2022). [TV-serie]. Sveriges Television. <https://www.svtplay.se/orkestern>
- Ocean Hughes, E., Lewengard, J., Cherinet, L., Gustavsson, M., Backman, P., Teleman, S. & Montero Bravo, S. (2021, 12 februari). *Lärare på Konstfack: Debatten visar att något viktigt är på väg att handa*. Dagens Nyheter. <https://www.dn.se/kultur/larare-pa-konstfack-debatten-visar-att-nagot-viktigt-ar-pa-vag-att-handa/>
- Prop. 2009/10:149. *En akademi i tiden - ökad frihet för universitet och högskolor*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2010/03/prop.-200910149>
- Sahlin, K., & Eriksson-Zetterquist, U. (2016). Collegiality in modern universities—the composition of governance ideals and practices. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2-3), 33640.
- SOU 2008:104 *Självständiga lärosäten: Betänkande av autonomireformen*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2008/12/sou-2008104/>
- Universitetskanslersämbetet (2022, 6 juni) *Anmälan mot Uppsala universitet angående handläggningen av ärenden om trakasserier enligt diskrimineringslagen (2008:567)*. https://academicrightswatch.se/wp-content/uploads/2022/06/2022-06-02T08_12_33.391324962Z-Beslut-31-00566-20-2.pdf
- Widmalm, S. (2019) *På normstyrningens bakgård*. Tidskriften Respons, 1/2019. <http://tidskriftenrespons.se/artikel/pa-normstyrningens-bakgard/>
- Widmalm, S., & Persson, T. (2022). *Skör demokrati: Det öppna samhällets motkrafter i svensk offentlig debatt, kultur och forskning*. Fri tanke.
- Ögren Wanger, C. (2022, 31 oktober). *Sara nekade rasistkoppling – fick 44 kollegor mot sig: "Obehagligt"*. Kalla fakta, TV4. <https://www.tv4.se/artikel/1SoxQBZkt2w4UbK2qOupu2/sara-nekade-rasistkoppling-fick-44-kollegor-mot-sig-obeagligt>

ABSTRACT

In this essay on how the ideological governance of the university influences academic freedom, we base our arguments on two case studies of individual researchers questioning initiatives that were largely portrayed as good, proper and true. By studying how critique against these initiatives are met, we show how assumptions about goodness function as a form of normative control which also affects the formal exercise of power. We show how this governance prevents constructive dialogue within the university, and end with a reflection on how the threat against academic freedom can be traced from within as well as outside of academia.

Keywords: academic freedom, ideological governance, normative control