

Annektering og identitetsforsterkning. En casestudie om internasjonalisering av høyere utdanning.

RECENSERAD BOK

CHARLOTTE SÖRENSEN, HÖGSKOLAN I ÖSTFOLD HALDEN
Doktorsavhandling i arbetsvetenskap, Karlstad Universitet

Lennart G Svensson

Detta är en avhandling om det norska högskoleväsendets omvandling under senare decennier; särskilt om nytt ledarskap, internationalisering och anställdas motstånd. Perspektivet är de anställdas. Högskoleväsendet utgör ett exempel på organisationer i offentlig sektor som förändrats av det man med en övergripande term kallar New Public Management, som framför allt består av marknadsisering och managerialisering eller nytt ledarskap. Organisationer på en rad områden omdefinierades till att bli mer avgränsade enheter och aktörer i konkurrens med andra och med ett hierarkiskt ledarskap. De blev därmed egna rättssubjekt med egen ekonomi och mer frikopplade från stat och politik. (När det gäller universiteten förorsakade detta i Norge det så kallade professorsuppropet 2003 som gick ut på att få behålla kopplingen till staten för att garantera den akademiska friheten.) Här består också det allmänliga och generaliserbara i den här studien. Det är främst en arbetsvetenskaplig studie med teoretiska och analytiska referenser till sociologer och organisationsforskare – de senare med bakgrund mer i ekonomi än sociologi. Men det är också en nutida utbildningshistorisk studie med stor allmängiltighet.

FÖRFATTARE

Lennart Svensson, Professor emeritus,
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Lennart.svensson@socav.gu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25983>

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

De allmänna utgångspunkterna för studien är föreställningar om:

- att organisationsförändringar är bra och bör ske
- att anställda oftast reagerar på förändringarna med motstånd¹
- att organisationsledning behöver hantera detta motstånd.
- att högskolor anses tillhöra det förflutna medan universitet är den moderna framtiden.

Den övergripande problemställningen i denna studie är: Vad sker när management-idén internationalisering blir en ledningsstrategi för organisationsförändring?

Den följs av två underordnade forskningsfrågor:

1. Hur konstrueras och används internationalisering som en ledningsstrategi?
2. Hur reagerar akademikerna på ledningens strategi för internationalisering?

Det finns alltså två forskningsobjekt: dels ledningens strategier dels de anställda och deras identitet och reaktioner på ledningens strategier.

Med författarens egna ord: ”I Norge har den offentliga sektorn genomgått stora förändringar de senaste decennierna. Nya Public Management-idéer har lett till starkare marknadsorientering, effektivitet, standardisering och starkare ledning av företag. Inom norsk högre utbildning har denna trend varit särskilt tydlig under det senaste decenniet med många och omfattande reformer: (tidigare reformer högskolereformen 1994, kvalitetsreformen 2005 och strukturreformen (ledningsförändringen) 2015). Det norska offentliga högre utbildningssystemet har varit ett binärt system med fyra universitet och tjugosex statliga högskolor.” (s. 221)

Universiteten har svarat för utbildningar inom vetenskapliga discipliner med mera teoretisk kunskap, medan högskolornas uppgift har varit professionsutbildningar med mera praktisk inriktning. Utvecklingen i Norge har präglats av akademisk drift, och särskilt en strävan att ge högskolor universitetsrättigheter, vilket medfört ökat fokus på teoretisk kunskap framför professionskunskap. Mellan 2015 och 2022 fick också sex högskolor denna status. Ett viktigt kriterium vid ackrediteringen är att man enligt Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT:s) föreskrifter ska ha hög grad av internationalisering.

Den här avhandlingen utgör en fallstudie av en högskola och ledningens strategi för internationalisering. Sörensen har använt sig av dokument och intervjuer. Dokumenten är statliga utredningar och den statliga myndigheten NOKUT:s direktiv, det är också högskolans egen hemsida och två särskilda broschyrer som vände sig till anställda respektive studenter. Intervjupersonerna är 12 anställda vid högskolan, alla med akademiska positioner, varav sju med disciplinfaglig utbildning och fem med professionsfaglig, och bara en med disciplinfaglig anknytning och alla övriga med professionsfaglig anknytning.

¹ Sörensen visar dock på s. 176 med Persson & Karlsson 2020 att allmänna föreställningar om motstånd mot organisationsförändringar saknar evidens!

Intervjuer gjordes vid två tillfällen. Samtidigt använder Sörensen en stor mängd litteratur och huvudsakligen av två slag, dels om det högre utbildningsväsendets förändringar, dels om organisationer och organisationsförändringar.

Akademikerna, det vill säga intervjupersonerna, menade att högskoleledningen annekterade konceptet internationalisering, och det gick från att handla om praktik och aktiviteter till att bli en strategi. Drivkrafter bakom detta menade de var allmänna globaliseringsprocesser som handelsavtal och utbildningsekvivalering, det var staten i form av främst en särskild stortingsmelding om internationalisering av högre utbildning samt högskoleledningen själv som fick detta uppdrag. De hävdade också starkt att akademi och vetenskap saknade nationsgränser och var internationell i sig själv. Det perspektivet tonades dock ner i statens mål att öka internationaliseringen som snarare handlade om nationell ekonomisk utveckling. Intressen för internationalisering på det sättet sammanföll i politik, utbildningssektor och näringsliv – i synnerhet om man i stället utgår från begreppet europeisering, vilket saknas här. Akademikerna försvarade både de allmänna vetenskapliga normerna, de disciplinfaglige (vetenskap och akademi är internationell), och samtidigt de professionsfaglige (kritiska till akademisering/teoretisering och till ledningens syn på internationalisering som tenderade att bortse från det nationella i många professionsutbildningar, till exempel lärarutbildningen).

Detta sammanföll med att ledningen gick från den traditionella akademiska tvådelade styrningen med kollegialt vald rektor respektive en administration, till en enhetlig hierarkisk styrning mer riktad uppåt än som tidigare neråt (vilket hade sin motsvarighet i Sverige från 2011). Sörensen använder här begreppet ledningsregimer (Ackroyd & Thompson 2022) och visar att universiteten med enhetlig styrning tenderade att övergå från låg grad av kontroll med hög grad av tillit till en hög grad av kontroll med låg grad av tillit – en form som hör ihop med marknadsorientering (konkurrens och rankningar) och managerialism (det vill säga ledarskap som allmän kompetens tillämpbar i alla organisationer). Något som är själv motsägande och tenderar att ge brist på tillit. Här efterlyser jag mer ingående analys om kollegialitet och koppling till professionssociologi. Det nya ledarskapet har ofta ställts i motsats till kollegial professionell styrning som hopplöst omodern (Sahlin & Eriksson Zetterquist 2016).

Ledningen använde sig av ett identitetsarbete och identitetsförändring riktad både mot organisationen och mot de anställda som en slags metod eller verktyg för organisatorisk kontroll; direkt mot de anställda om hur de skulle definiera sig själva och indirekt genom att utåt kommunicera nya bilder av det nya universitetet. Detta identitetsarbete yttrade sig i: nytt språkbruk som var marknadsorienterat, symboler som till exempel en logotyp som var mer abstrakt samt nya kompetenskrav som bland annat fler professorer, krav på doktorsutbildning och publikationer på engelska i internationella tidskrifter med hög rang.

Men det skulle visa sig under intervjuerna att akademikerna bjöd motstånd mot dessa omdefinieringar och påtryckningar för att behålla sin autonomi och sin värdighet. De gjorde det med hjälp av vad Sörensen kallar identitetsförstärkning som innebar att den egna identiteten uppfattades som rationell, avsiktlig och adekvat i sin speciella kontext, dvs. de egna professionsutbildningarna. Ett annat sätt att bjuda motstånd var att ta avstånd från ledningens normer och värderingar. Mer specifikt handlade det om att i stället hänvisa till allmänna akademiska vetenskapliga normer (Sörensen hänvisar där till Mertons CUDOS-normer), att värdera (och avvisa) diskursivt ledningens beskrivningar, att visa sig pseudolojal eller låtsas vara lojal, att använda humor med satir, ironi och cynism och att hävda sin professionsidentitet och professionsförstärkning.

Sörensen analyserar sedan motståndet med god hjälp av Albert Hirschmans triologi: lojalitet, sorti och protest. Lojalitet innebär att man har ett band till organisationen som får en anställd att stanna, även om man är missnöjd. Lojaliteten aktiverar motståndet. Motståndet här tog sig uttryck genom att stärka den egna identiteten och ta avstånd från ledningens värderingar, normer och försök till förändringar. Motståndet var viktigt för att ändå förbli lojal mot organisationen.

Avhandlingen är ett bra exempel på hur man med kvalitativ metod och ganska öppna intervjuer kan upptäcka fenomen – i detta fall motstånd hos anställda. Det är denna upptäckt som Sörensen sedan gör till det centrala temat. Hon kan då presentera originella resultat om motstånd i organisationer som är starkt kopplade till andras resultat och mer generellt till utbildningshistoria, organisationsutveckling och organisationsförändringar. Det sker med egen empiri som är godtagbar, men där man kunde önskat sig större representativitet, till exempel vad gäller positioner med anknytning till discipliner och ledningens röster. Samtidigt är det en kvalitativ studie där det strategiska urvalet landade där motstånd bjöds, det vill säga i positioner med anknytning till professionsutbildningarna.

LITTERATUR

- Ackroyd, S. & Thompson, P. (2022) *Organizational Misbehaviour*. London: Sage Publications.
- Persson, M. & Karlsson, J. C. (2020) Jakten på källan, eller organisationsförändring och dödens omdrivlighet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 26(3), s. 6-25.
- Sahlin, K. & Eriksson Zetterquist, U. (2016) *Kollegialitet. En modern styrform*. Lund: Studentlitteratur.