KAPITTEL 12

Medvirkning, makt og avmakt i universitetsdemokratiet

Silje A. Andresen, Ida Marie Henriksen, Thomas S. Jakobsen, Michael Jones og Nina Helen Aas Røkkum

I Norge hersker en tilsynelatende bred enighet om at ansatte og studenter ved universitetene i stor grad skal kunne forme sin egen arbeids- og studiehverdag. En sentral medvirkningskanal er valg av representanter til universitetets formelle styringsorganer. Til tross for at universitetsdemokratiet er sikret formelt, argumenterer vi for at det lokale arbeidsplassdemokratiet, som en viktig del av universitetsdemokratiet, er truet på fire fronter. For det første erfarer vi at de valgte organers reelle innflytelse blir svekket gjennom en møtepraksis der universitetsledelsen har bestemt utfallet i forkant. For det andre blir de ansattes mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon svekket ved at medvirkningen tar en form som ofte utelukker medbestemmelse og dermed blir det et skinndemokrati. For det tredje blir demokratiet svekket gjennom tendensen til å erstatte valgte med tilsatte organer og ledere. For det fjerde fører innføringen av

nyliberalistiske ideer ved universitetet til at ansvarlighet blir omgjort til en «ansvarsutkreving», der rapporteringskrav, tellekant og andre numeriske teknikker for resultatstyring favoriserer en konkurransepreget, individualistisk kultur. Følgelig står omsorg for kollegaer i fare for å bli nedprioritert.

Slik vi ser det, omfatter arbeidsplassdemokratiet ved universitetene ulike elementer. Det første er det representative demokratiet, der valgte organer og ledere gir de ansatte formell medbestemmelsesrett. Det andre er akademisk frihet, som er muligheten de ansatte har til å påvirke sin arbeidssituasjon ved å bestemme hva man vil forske på og undervise om i samråd med den nærmeste kollegiale enheten, altså en form for deltagende demokrati. Det tredje er praksiser grunnet i omsorgsetikk, det vil si kollektive handlinger som utøves av ansatte for å inkludere alle i relevante arbeidsoppgaver og vise omsorg for dem som av ulike grunner står i fare for å bli forbigått.

I Norge har spørsmålet om universitetsdemokratiets status blitt aktualisert gjennom diskusjonene om hvorvidt ledere på ulike nivå skal velges av de ansatte, eller om de skal tilsettes. Videre har det blitt uttrykt misnøye etter at ansatte har erfart at viktige beslutninger er tatt før de kommer opp til debatt i de formelle organene for medbestemmelse, og «at den sentrale ledelsen ikke ønsker å gå i en reell dialog med oss. De er mer opptatt av å gjennomføre sine store visjoner».[1] Kort sagt erfarer ansatte at det er en tendens til overføring av formell og uformell makt fra de faglig ansatte til en profesjonell ledelse som vektlegger «strategisk ledelse», hvor de ansattes engasjement blir omtalt som «universitetskonservatisme» og «misnøyekultur» (Melby 2014).

Til tross for en økende frustrasjon om hvordan universitetsdemokratiet praktiseres, er det få tegn til en protestbølge i Norge. Studenter kan oppleve at universitetsdemokratiet fungerer bra ettersom de har valgte representanter i styringsorganene. Fast vitenskapelig ansatte kan derimot føle at de har mindre å si etter at

eksterne representanter har blitt tatt inn i styringsorganene (Kjeldstadli 2010). Samtidig kan man jo spørre seg om hvorfor universitetsdemokratiet er viktig. Kampen om universitetsdemokratiet er ikke noe nytt. I 1968 handlet det om et oppgjør mot «professorveldet», mens det i dag i større grad er et oppgjør mot «managerveldet». I kontrast til det historiske «professorveldet» viser vi med begrepet «managerveldet» til den sterkt økende tendensen til ovenfra og ned-styring fra profesjonaliserte ledere (engelsk «managers»). Verden over er det protester mot managerveldet. Vi viser hvordan globale tendenser til ovenfra og ned-styring kommer til utrykk i og dermed svekker det lokale universitetsdemokratiet, bl.a. ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Hvorfor er det viktig med universitetsdemokrati?

I to bøker har den britiske litteraturprofessoren Stefan Collini (2012; 2017) foretatt en kritisk drøfting av myndighetenes universitetspolitikk i England siden slutten av 1980-årene, og spesielt etter 2000. England har gått lenger enn de fleste andre land i Europa ved å legge til rette for en kommersialisert universitetsverden i nyliberalistisk ånd. Det faglige akademiske kollektivet basert på felles erfaringer, har blitt erstattet av konkurranse mellom individuelle forskere eller forskergrupper. Collini argumenterer for at akademisk kvalitet fremmes av samarbeid, heller enn av konkurranse og overvåking.

Selv om den nyliberalistiske universitetsideologien ikke er kommet så langt i Norge som i England, advarer historieprofessor Knut Kjeldstadli (2010) mot en lignende tendens i retning av økt markedsstyring av universitetene med hjelp fra et styrket og profesjonalisert universitetsbyråkrati. Han mener at det utøves ytre press mot universitetene gjennom eksterne styrerepresentanter, ansatte

ledere, styring av undervisningsopplegg og styring av forskning gjennom finansieringsmekanismer. Han fortsetter:

> Dernest sikres en sterkere *indre* styring, gjerne via ansatt ledelse fra toppen helt ned til enkeltinstituttene, ledere som har mandat fra, lojalitet til og karriereforventninger knyttet til ledelsesnivået over, ikke til kollegaene. Valgte kollegiale organer svekkes (s 72).

Det er fare for at de nye styringsformene fører til mangel på tillit mellom ledere og ansatte. Dessuten fører omleggingen i retning av det nyliberale universitetet til økt arbeidspress:

> Summen av økt arbeidspress, press til å publisere i de rette poenggivende media, rapportering, interne og eksterne evalueringer, kontroll, en viss angst for kontrollinstansene, innbilte og faktiske munnkorger gir et minsket frirom der en kan velge hva en vil sette kreftene inn på (s. 122).

Kjeldstadli argumenterer for at det er viktig med valgte ledere på alle nivåer, med mandatet nedenfra, ikke utenfra og ovenfra. Han mener videre at et styre bør ha et flertall av interne representanter. Han argumenterer for en modell han kaller for «samfunnsuniversitet» (se også kapittel 21), der kunnskapens mål er nytte for menneskene i den videste betydning av nytte, «radikalt videre enn at forskningen skal være kommersielt utnyttbar» (s. 149). Samtidig er dette et universitet som ikke er styrt politisk av myndighetene, men «der idealet er en løpende diskusjon blant de ansatte sjøl om hva vi steller med – og hvorfor» (s. 149–150).

En viktig dimensjon av arbeidsplassdemokratiet er å ha kontroll over egen arbeidssituasjon, og å kunne påvirke dette gjennom reell medbestemmelse. Det å erfare gjentatte ganger at deltakelse i arbeidsplassdemokratiet ikke byr på reelle muligheter til å endre utfallet, fører til en følelse av avmakt og maktesløshet blant

ansatte. Det nyliberale universitetets vektlegging av hierarkiske kontrollmekanismer, regnskapsføring av akademisk virksomhet og rangering av forskningsaktiviteter gjennom kvantitative mål, bidrar til å skape stress og angst (Berg, Huijbens og Larsen 2016). Mentale helseproblemer er økende i akademia (Mullings, Peake og Parizeau 2016). En studie i England viser at yngre akademikere på et tidlig stadium av sine karrierer er spesielt utsatt for psykiske problemer (Maclean 2016). En studie fra Nord-Amerika viser at særlig kvinnelige akademikere opplever økt stress i forsøket på å kombinere en utsatt arbeidssituasjon med familieliv (Mountz 2016). I nyliberale akademia er slike problemer et spørsmål om individuell motstandskraft og ikke noe som takles kollektivt (Simard-Gagnon 2016; England 2016). Journalist og forfatter Johann Hari (2018) har undersøkt årsaker til depresjon og mulige løsninger. En av hans konklusjoner er at manglende kontroll over egen arbeidssituasjon er en medvirkende årsak til depresjon. Han peker på at dette ikke motvirkes gjennom en sterk ledelse, men ved at arbeidet organiseres som et demokratisk kollektiv.

Internasjonale protester mot det nyliberale universitetet

Siden 2010 har studenters og ansattes økende frustrasjon over omorganiseringer og økende markedsorientering av universitetene utløst en bølge av protester internasjonalt. Selv om det er lokale variasjoner i hvordan universitetene har blitt endret, er det ofte den økte kommersialiseringen av utdanning og forskning, toppstyringen av universitetets besluttende organer, samt den økte politiske styringen av institusjonene det mobiliseres imot. Universitetene har lenge vært sett på som en siste skanse mot et stadig sterkere innslag av markedsstyring i offentlig sektor. Ideer som faller under samlebetegnelsen New Public Management

(NPM), har fått økende innflytelse over hvordan ressurser allokeres, kvalitet vurderes og ansatte prioriterer (Collini 2017).

Denne kampen om universitetenes fremtid har gitt seg utslag i mobilisering av studenter og ansatte internasjonalt. I England i 2011 tok studentene til gatene mot innføring av skolepenger. Studenter og ansatte har okkupert universitetsbygninger i Amsterdam (bilde 1). I Chile i 2018 førte protester mot profittmotivert høyere utdanning til gatekamper. Spørsmål om arbeidsdemokrati og medbestemmelse står helt sentralt i protestene mot dagens NPM-regime og den økende kommersialiseringen av universitetene. Slike protester er ikke noe nytt, og følgende fortelling viser hvordan tidligere opprør førte til grunnleggende endringer og demokratisering av universitetene og setter dagens kamp mot managerveldet inn i en større historisk kontekst.

Bilde 1. Studenter okkuperte Maagdenhuis, bygget til hovedadministrasjonen ved Universitetet i Amsterdam, fra 25. februar til 11. april 2015 i protest mot finansielle nedskjæringer og omorganisering av universitetet, samt med krav om demokratiske valg til universitetsstyret. Fotograf: Guido van Nispen, 27. februar 2015. Bilde hentet fra https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Maagdenhuis_Occupy_2015_(16639038306).jpg

Kampen om universitetsdemokratiet 1968–2018

av professor emeritus Michael Jones

I 2018 var det femti år siden studentopprøret i Paris. Studenter og andre intellektuelle protesterte mot et foreldet utdanningssystem og en udemokratisk organisasjonsform ved de franske universitetene. Protester foregikk også på en rekke andre universiteter i Europa og Nord-Amerika. Samtidig foregikk det store protester mot USAs krigføring i Vietnam. I 1968 var jeg doktorgradsstipendiat ved University College London og holdt på å skrive en avhandling i geografi som handlet om Finland. Jeg reiste mellom London og Helsingfors. Høsten 1968 opplevde jeg at radikale studenter okkuperte LSE (London School of Economics) for å bruke den som støttepunkt for en stor demonstrasjon mot USAs krig i Vietnam. Mer enn 30 000 mennesker marsjerte i gatene (bilde 2). Tusenvis av politi var utkalt. Offentlige bygninger var stengt for publikum og omringet av politi. I Helsingfors opplevde jeg både protestmarsjer mot Vietnamkrigen og diskusjoner på universitetet om demokratisk styreform. Jeg hadde kontakt med en gruppe studenter og yngre lærere som var sterkt kritisk til professorveldet og ønsket å innføre en demokratisk styreform. Begivenhetene i 1968 førte etter hvert til universitetsreformer og innføring av demokratisk valgte styringsorganer mange steder.

I 1973 flyttet jeg til Norge for å ta opp et forskningsrådsstipend ved Norges Landbrukshøgskole.[2] *Kort tid etter min ankomst deltok jeg i det første møtet til det nyopprettete instituttrådet på mitt nye arbeidssted. Instituttrådet omfattet alle ansatte og stipendiater så vel som studentrepresentanter. Instituttrådet valgte et instituttstyre og en instituttleder. Jeg ble entusiastisk da jeg fikk oppleve realiseringen av arbeidsplassdemokratiet. I 1975 ble jeg ansatt ved det nyopprettede Geografisk institutt ved Universitetet i Trondheim, der det også var etablert et system med valgte instituttråd.*[3]

Bilde 2. Studenter okkuperer LSE oktober 1968 (øverst) til støtte for demonstrasjonen i London mot Vietnamkrigen (nederst). Bilder tatt av Michael Jones.

Representanter ble valgt av de fast og midlertidig vitenskapelig ansatte, ikke-vitenskapelig ansatte og studenter. Instituttrådet hadde beslutningsmakt og valgte instituttlederen. Fakultetsrådene, universitetsrådet og rektor var likeledes valgte. Valgte organer

markerte således et radikalt skifte fra det gamle professorveldet til universitetsdemokratiet.

Siden midten av 1990-årene har jeg opplevd en gradvis svekking av arbeidsplassdemokratiet ved universitetet. Universitetsbyråkratiet, som i økende grad er blitt profesjonalisert og spesialisert, har utviklet seg ved siden av de ansattes valgte organer. Eksterne representanter har kommet inn i de valgte organene og fått en økt rolle i beslutninger. Rektor, dekaner og instituttledere blir nå tilsatt og ikke lenger valgt. Det er forsøkt å omgjøre instituttenes valgte organer til å ha en rådgivende funksjon uten beslutningsmyndighet. Nye former for uforpliktende medvirkningsprosesser er innført istedenfor medbestemmelse. Min opplevelse er at generelt svake og kosmetiske medvirkningsprosesser har preget omorganiseringene som er foretatt etter fusjonen av det gamle NTNU med andre høgskoler. Instituttadministrasjoner er blitt slått sammen mot de ansattes ønsker og uten overbevisende begrunnelser. Erosjonen av arbeidsplassdemokratiet på universitetet betyr ikke at vi går tilbake til det gamle professorveldet. Istedenfor er det NPM som får økt innpass og gir økt makt til profesjonelle «managers», med forventninger om at universitetets ansatte lojalt skal iverksette endringsprosesser som er bestemt ovenfra. Dette er prosesser som skjer ved universitetene over hele Europa, og som har utløst kraftige protester, blant annet i form av sterkt kritiske manifester fra universitetsansatte.

Globale protester manifesteres

Denne fortellingen viser hvordan dagens strid mot managerveldet kan forstås som en fortsettelse av en langvarig kamp for et mer demokratisk universitet, samtidig som det viser hvordan protester, da som nå, skjer på tvers av landegrenser. Trenden de siste par tiårene i retning av det nyliberale universitetet og NPM

har også blitt møtt med kritikk og opposisjon fra akademikere i flere land. Flere manifester har staket ut en alternativ kurs for dagens universiteter. I Nederland ble «det akademiske manifestet» publisert på nederlandsk i det kritiske filosofitidsskriftet *Krisis* i 2013 og på engelsk i 2015 (Halffman og Radder 2013; 2015). Manifestet inneholdt sterk kritikk av hvordan universiteter i Nederland og andre steder i Europa er blitt overtatt av en profesjonell forvaltning («management»). Forvaltningen bruker ulike strategier for å utøve disiplin og øke sin kontroll: målstyring, krav om rapportering, konkurranseutsetting, jakten på eksellens, markedsorientering, effektivisering og institusjonssammenslåinger. Som alternativ til den rådende bedriftsmodellen for styring fremsetter manifestet en visjon om universitetet som et kunnskapskollektiv der akademikere, studenter og administrativt personale har en stemme og tar beslutninger.

Som respons til manifestet kom det rapporter fra akademikere i 13 andre land[4] som meldte om lignende trender i retning av det som ble kalt for «det produktivistiske universitetet» (Halffman og Radder 2017a). Det fantes likevel geografiske forskjeller i hvordan dette ble praktisert. Rapportene fra Spania og Belgia kunne vise til at universitetene fremdeles hadde relativt sterk representasjon av akademikere i valgte organer, men at det ofte var akademikerne selv som fulgte opp den profesjonelle forvaltningens fremgangsmåte. Den franske rapporten beklaget at det som hadde blitt vunnet av universitetsreformer etter studentopprøret i 1968, var i ferd med å gå tapt. Halffman og Radder (2017b) peker på at forutsetningen for et alternativt universitet er at akademikere, studenter og administrativt personale viser gjensidig solidaritet. Denne solidariteten bør utøves ved at de ulike yrkesgruppene yter aktiv motstand gjennom de demokratisk forankrede universitetsorganene så vel som gjennom fagforeninger og om nødvendig med demonstrasjoner og protester.

Manifestet fra Amsterdam hadde intern demokratisering ved universitetene som utgangspunkt. Et manifest utarbeidet av vitenskapelig og administrativt ansatte ved Universitetet i Aberdeen i 2016 (bilde 3), fokuserte på universitetets grunnleggende prinsipper og funksjon i samfunnet. Her kritiseres universitetsledelsen for å ha valgt en forretningsmodell («business model») fremfor å vektlegge universitetets bredere samfunnsplikt («civic purpose»). Forfatterne peker på at universitetets samfunnsplikt i et demokrati er å fremme utdanning og lærdom basert på søken etter sannhet, rettferdighet, dyd og frihet, gjennom «å utdanne fremtidige generasjoner av borgere og å forme den kunnskapen som trenges for å opprettholde en rettferdig og fremgangsrik verden». Forfatterne av Aberdeen-manifestet hevder at medvirkning i form av konsultasjoner styrt av forvaltere gir lite plass for kritisk dialog. Universitetet trenger ledere og administratorer, ikke «managers».[5]

Bilde 3. «Vi krever tilbake vårt universitet» er beskjeden på denne fanen som innkaller til møte for å drøfte Aberdeen-manifestet, oktober 2016. Ukjent fotograf. Bilde hentet fra https://reclaimingouruniversity.wordpress.com/ (gjengitt med tillatelse fra websidens administrator, Peter Loovers).

Et tredje manifest, «Auckland-erklæringen», ble formulert av en komité med representanter fra flere universiteter i New Zealand, USA og Danmark, også i 2016. Her ble universitetenes formål

formulert som seks prinsipper: det allmenne gode, sosial ansvarlighet, akademisk frihet, utdanningsautonomi, universitetenes selvstendighet og human arbeidsplass. Akademisk frihet ble definert som en rett og et ansvar. Den innebærer at vitenskapelig ansatte, administrativt ansatte og studenter på alle nivåer skal etablere, utforme, opprettholde og utvikle sin vitenskap, sine disipliner og universitetets forsknings- og undervisningsoppgaver. Dette skal skje uten frykt for sanksjoner, sensur eller administrative inngrep.[6]

Globale protester – lokale prosesser

Universitetene i Norge er ikke upåvirket av de globale trendene og konkurransen om forskningsmidler og studenter. Selv om hovedregelen i Norge fortsatt er at universitetene kan velge sine ledere, synes tendensen å ha gått i retning av ansettelse av ledere. Dette gjelder rektor, dekaner og instituttledere (tabell 1). Universitetsansatte velger fortsatt representanter til styrene på universitetsnivå, fakultetsnivå og instituttnivå, men måten møtene i de nevnte styrene forberedes, innkalles og gjennomføres på, kan tyde på at det gis lite rom for refleksivitet, drøfting av begrunnelser og substantiv argumentasjon. Alvesson og Spicer (2012) kaller dette for «funksjonell dumhet».

Styringsform ved universitetene i Norge			
	Nivå 1 (rektor)	**Nivå 2 (fakultet)**	**Nivå 3 (institutt)**
UiS	Tilsatt rektor fra 01.08.2019	Tilsatt dekan, valgt styre	Tilsatt leder, styre avviklet 01.01.17
UiT	Valgt rektor	Tilsatt dekan, valgt styre	Tilsatt leder, 23 av 32 har styre

NMBU	Tilsatt rektor	Tilsatt dekan, valgt styre	Tilsatt leder, ingen valgte styringsorgan
NTNU	Tilsatt rektor	Tilsatt dekan, valgt styre	Tilsatt leder, styre, råd eller utvidet ledergruppe
Nord Universitet	Tilsatt rektor	Tilsatt dekan, ikke styre	Ingen valgte styringsorgan
UiA	Valgt rektor	Tilsatt dekan, styre	Tilsatt leder, ikke styre (kan ha råd)
UiO	Valgt rektor	Valgt dekan, styre	Tilsatt eller valgt leder, flest har styre, kan ha råd
UiB	Valgt rektor	Valgt eller tilsatt dekan, styre	Tilsatt leder (kan ha valgt), instituttråd
OsloMet – Storbyuniver-sitetet	Tilsatt rektor	Tilsatt dekan, fakultetsråd	Tilsatt leder, ingen valgte styringsorgan
Universitetet i Sørøst -Norge (USN)	Tilsatt rektor	Tilsatt dekan, ingen valgte styringsorgan	Tilsatt leder, ingen valgte styringsorgan

Tabell 1: Basert på Landsverk 2017, hvor vi har lagt til informasjon om styringsform for de to nyeste universitetene (OsloMet og USN).

Ved NTNU har de globale trendene medvirket til at universitetsorganisasjonen er blitt endret fra et kollegialt til et hierarkisk system med kommandolinje ovenfra og ned (Rasmussen 2017). Tidligere ble rektor og styret valgt av de ansatte og studentene, men fra 2005 har valgte ledere suksessivt blitt erstattet med tilsatte ledere. Rasmussen (2017: 427) viser til hvordan det

tradisjonelle universitetsdemokratiet står i fare for å bli avskaffet når akademiske ledere ikke lenger blir valgt av sine likemenn. Resultatet av denne endringen er økt strategisk styring av forskning ovenfra, og dette legger begrensninger på de ansattes forskningsfrihet.

De lokale prosessene ved NTNU viser sterke tendenser til et svekket universitetsdemokrati, selv om det ikke har kommet like langt som i andre land. I det følgende forteller fire midlertidig ansatte om hvordan de som representanter i de valgte organene på tre ulike nivåer har opplevd hvordan universitetsdemokratiet drives i praksis, og hvordan det har blitt svekket.

Inspirert av den kanadiske sosiologen Dorothy Smiths (2005) institusjonelle etnografi, har den danske kjønnsforskeren Rebecca Lund rettet blikket mot kvinnelige midlertidig ansatte akademikere i det nyliberale universitetssystemet i Finland. I likhet med Lund mener vi at perspektivet til spesielt de midlertidig ansatte kan bidra til å «problematisere dominante institusjoner, praksiser og representasjoner av verden» (Lund 2018: 3, vår oversettelse). I kampen om knappe ressurser er det gjerne midlertidig ansatte som kjenner på kroppen presset om å iscenesette seg selv som den ideelle akademikeren.

Den strategiske styredynamikken

Erfaringer som NTNU-styremedlem innvalgt fra de midlertidig vitenskapelig ansatte i NTNUs styre
av Nina Helen Aas Røkkum

I denne fortellingen forsøker jeg å se styrearbeidet fra et fugleperspektiv, basert på tiden jeg satt som valgt representant for de midlertidig vitenskapelig ansatte i NTNUs styre fra august 2017 til august 2018.[7] *Som kandidat ønsket jeg å få innblikk i hvordan*

beslutninger tas fra sentralt hold, samt informasjonsflyt og ansattes medvirkning i beslutningsprosesser (Røkkum 2017). Det var spennende og lærerikt å sitte som styremedlem valgt fra de midlertidig vitenskapelig ansatte. Samtidig var det utfordrende og til tider problematisk, da den spesifikke dynamikken som preget styrearbeidet, og særlig den effektive gjennomføringen av styremøtene, gjorde det vanskelig å «henge med». Da jeg omsider følte at jeg hadde knekt koden, var tiden inne for nytt valg.[8]

Selv om det ble tydeliggjort at det var åpenhet og rom for innspill, var det samtidig forventet at den enkelte sak ikke skulle overskride avsatt tid. Da jeg spurte andre styremedlemmer om tidspraksisen i gjennomføringen av møtene, fikk jeg en gang til svar at det er en slags strategisk styredynamikk i spill med vekt på effektiv tidsbruk. Den strategiske styredynamikken kan kobles til det Goffman (1963) omtaler som interaksjonsorden, altså hvordan interaksjon mellom individer legger grunnlaget for en eksisterende sosial orden i en gitt kontekst.

Jeg opplevde at interaksjonsordenen på styremøtene i stor grad var preget av normative forventninger knyttet til effektivitet. På sakslisten stod det hvor mye tid som var beregnet til hver sak. Tabell 2 viser at er det er avsatt lite tid til den enkelte styresak, iberegnet at saken ofte blir innledet med en presentasjon eller gjennomgang av prosessen som ledet til det ferdige sakspapiret. De siste årene har antall saker per styremøte økt betraktelig, samtidig som antall møter har blitt færre, noe som ble tatt opp både underveis i styreperioden og på evalueringen etter mitt siste styremøte i juni 2018. Det ble blant annet gjennomført færre styremøter enn planlagt, da potensielle møtedatoer utgikk. Det ble derfor flere saker på sakslistene og følgelig mindre tid til hver sak. Før jeg visste ordet av det, var saken ferdigbehandlet og neste sak stod for tur.

SAK NR.	SAK	KL.
S-sak 30	Virksomhetsrapport	09.00
S-sak 31	Strategi	09.30
O-sak 24	Rektors orienteringer (del 1)	10.30
Lunsj 11.30 – 12.00		
S-sak 32	Satsinger utenfor rammen	12.00
O-sak 25	Handlingsplan likestilling	12.30
O-sak 27	Starmus	13.00
S-sak 38	Innlemming nasjonale sentra i NTNU	13.30
	Rektors orienteringer (del 2)	14.00
S-sak 33	Sak (unntatt offentlighet)	14.45
O-sak 26	Statsbudsjett	
S-sak 34	Studieporteføljen	
S-sak 35	Endringer studieforskrift	
S-sak 36	Endringer studieforskrift nasjonal deleksamen	
S-sak 37	Endringer studieforskrift PC/sensur	
S-sak 39	Protokoll	15.55

Tabell 2. Kjøreplan for NTNUs styremøte 25.10.2017.

Siden tempoet er raskt, må styremedlemmene forberede seg nøye og ha inngående kjennskap til sakene som tas opp, for å kunne innfri forventningene til styremøtets interaksjonsorden. Jeg opplevde blant annet utfordringer knyttet til å lese sakspapirene, da jeg følte at mye informasjon stod mellom linjene. Ifølge styrets forretningsorden[9] *skal innkalling til møte med sakspapirer sendes styremedlemmer og varamedlemmer senest én uke før møtet finner sted. Videre skal forslag om saker utover dette eller endringer av saker bekjentgjøres i god tid og senest tre dager før møtet. Da jeg flere ganger fikk tilsendt sakspapirene under én uke før styremøtet, opplevde jeg at det var begrenset mulighet til*

å sette seg inn i sakene, sammenlignet med dem som ofte forberedes styresakene over flere måneder. I styreperioden fikk jeg også tilgang til dokumenter utover sakspapirene, eksempelvis referater fra Sentralt samarbeidsutvalg (SESAM),[10] *ofte kort tid før møtet fant sted – noen ganger kvelden før, eller på morgenen samme dag som møtet.*

Videre ble det gitt lite eller ingen innføring i hvordan saker forberedes. Jeg opplevde sakene som grundig gjennomarbeidet idet styremedlemmene fikk tilgang til dem, og jeg var ofte usikker på hvor reell påvirkningsmulighet jeg faktisk hadde. Når sakene oppleves som relativt ferdigbehandlet, hva slags betydning har styret i beslutningsprosesser, og hvilke muligheter for påvirkning har egentlig styremedlemmene? Jeg spør, i likhet med flere andre styremedlemmer, hva er egentlig rollen til styret i dette arbeidet?

Nettverk og rolleavkoding

Erfaringer som representant for de midlertidig vitenskapelig ansatte i fakultetsstyret for samfunn- og utdanningsvitenskap (SU), NTNU)

av Ida Marie Henriksen

På fakultetsnivå er arbeidsplassdemokratiet institusjonalisert gjennom representasjon i fakultetsstyret.[11] *Basert på min erfaring fra fakultetsstyret for SU*[12] *i perioden august 2015 til august 2017, vil jeg belyse hvordan rollen som representant krever samtaler på tvers av institutter, samt avkoding av usagte normer og forventninger. Fakultetsstyrets mandat er ifølge styringsreglementet (2016) «å fastsette mål og strategier for enheten og foreta prioriteringer innenfor rammer gitt i regelverk og overordnede nivås beslutninger... Om det blir uenighet mellom dekan og fakultetsstyret om hvor beslutningsmyndigheten ligger, avgjøres spørsmål av rektor» (punkt 3.2.2). Hvordan disse prioriteringene og beslutningene*

blir tatt, ble jeg nysgjerrig på våren 2015 da dekanen foreslo å slå sammen Institutt for geografi (IGE), Institutt for sosialantropologi (ISA) og Institutt for sosiologi og statsvitenskap (ISS).[13] *Dette forslaget ble møtt med store protester fra de ansatte. Jeg innså at mange prosesser som omhandlet organisering, hadde direkte innvirkning på min og andre stipendiaters arbeidshverdag.*

På grunn av fakultetsomorganiseringen ble jeg sittende ett år lenger enn det som er vanlig. Samtidig belyser dette en problematisk praksis der midlertidige representanter normalt bare blir valgt for ett år om gangen. Idet jeg hadde lært meg å navigere mellom saker, var perioden ferdig. Et spørsmål jeg måtte ta stilling til, handlet om rolleavklaring: Hvilke saker burde eller skulle jeg uttale meg om, og hvilke saker var det som ikke angikk dem jeg representerte? Flere saker ble introdusert uten nærmere forklaring. I den tiden jeg satt, var det nesten dobbelt så mange diskusjons- og orienteringssaker som vedtakssaker. Forskjellen på orienteringssaker og vedtakssaker innebar en stadig vurdering av hvilke saker det var viktig å sette seg inn i. Det innebar å avkode hva rollen som representant innbefattet, og å finne strategier for hvordan jeg best mulig kunne representere alle midlertidige på SU. Det var ofte utfordrende å prioritere medvirkningsprosesser fordi det å engasjere seg i universitetspolitikken og delta i demokratiske prosesser ikke er meritterende arbeid.

Jeg forstod etter hvert at hvert enkelt fakultet hadde forskjellige løsninger. Ved å sammenligne på tvers kunne vi lære mye av hverandre. De midlertidig ansattes representant på Det humanistiske fakultetet (HF) tok initiativ til nettverkssamlinger med alle instituttets tillitsvalgte på både SU og HF. I nettverket ble vi kjent med at det på HF var en utfordring med mange stipendiater på 3-årskontrakter uten undervisningsplikt, mens SU ikke hadde gjenoppstartsstipend etter permisjonstid,[14] *men heller flere stipendiater med 4-årskontrakt. Dette nettverket startet godt med mange fruktbare diskusjoner, men etter hvert smuldret det opp*

fordi tiden ikke strakk til, og representantene sluttet å prioritere nettverket – inkludert meg selv.

Om vi kunne ha utvidet rommet for å diskutere universitetspolitikk blant de midlertidig ansatte, kunne det ha klart å mobilisere et større antall på diskusjoner som omhandler de midlertidiges arbeidshverdag og universitetets fremtid. Som midlertidig ansatte burde vi samtidig prioritere meritterende arbeid, spesielt publiseringer, siden vår tid på universitetet har en begrenset tidshorisont og konkurransen om stillinger er beintøff. Dette vil ofte gå på bekostning av akademisk husholdsarbeid (Lund 2018), som for eksempel deltakelse i arbeidsplassdemokratiet. Videre er det tidkrevende å avkode hva som er de mulige konsekvensene og alternative utfall av ulike saker og prosesser. Behovet for å kunne språket, kodene og normene blir essensielt for å praktisere reell medbestemmelse. Mine erfaringer viser at det å være en representant krever erfaring og tid til å lære seg styrekulturen – en styrekultur som stadig blir mer profesjonalisert.

Froskeperspektivet[15]

Erfaringer som representanter for de midlertidig ansatte i instituttstyret ved Institutt for Geografi, NTNU

av Thomas S. Jakobsen og Silje A. Andresen

Instituttstyrene[16] er det laveste formelle nivået av medvirkningsorgan ved NTNU. I NTNUs styringsreglement[17] står det at «Instituttstyret tar beslutninger innenfor myndighetsområdet som er delegert til instituttet, mens instituttråd og utvidet ledergruppe er rådgivende organer for instituttleder» (punkt 4.1.2). Hva som er myndighetsområder blir ikke presisert, annet enn å liste opp saker som skal behandles av organene.[18] Der instituttråd og utvidet ledergruppe er rådgivende organ, skal et instituttstyre ha beslutningsmyndighet. Derimot er det ikke presisert hvordan ledelsen

må forholde seg til de beslutninger som er fattet i et instituttstyre. Basert på vår erfaring som representanter for de midlertidig ansatte ved Institutt for geografi (IGE) i to perioder mellom 2014 og 2017, stiller vi spørsmål ved hvor reell medvirkning instituttstyrene faktisk har: Hvordan forholder ledelsen seg til de vedtakene som blir fattet i instituttstyret? Hvilken betydning har vedtakene som fattes av instituttstyret?

Etter en lang mobiliseringsprosess blant de ansatte hos Institutt for geografi (IGE), Institutt for sosialantropologi (ISA) og Institutt for sosiologi og statsvitenskap (ISS) fikk man stoppet dekanatets ønske om en sammenslåing av de ovennevnte disiplininstituttene til et stort Institutt for samfunnsvitenskap (Andresen mfl. 2015). Parallelt med den enorme motstanden mot sammenslåingen av disiplininstituttene ble administrativ organisering satt på agendaen. Dekanatet foreslo å slå sammen administrasjonen hos IGE og ISA. På stabsmøtet 6. juni 2016 hos IGE fremgår det av referatet at administrativ organisering skulle kjøres parallelt med ny instituttstruktur som skulle bli vedtatt 25. august 2016.[19] *IGE og ISA sendte et høringsnotat til dekanen, med følgende konklusjon: «Vi ser ingen logikk eller gevinst i en sammenslåing av instituttadministrasjonene, med en felles kontorsjef for to eller flere instituttadministrasjoner, på dette tidspunktet.»*[20] *Også på IGEs stabsmøte 20. juni 2016 ble konklusjonen at staben ikke så gode nok argumenter for sammenslåing av administrasjonene IGE og ISA, og at det ikke kom til å bli avgjort noe i denne saken før ny instituttstruktur skulle vedtas 25. august 2016.*

Derimot ble det 1. juli 2016 sendt ut et saksdokument med forslag om sammenslåing av administrasjonene på IGE og ISA. Dette skulle opp til preliminære forhandlinger i Lokalt samarbeidsutvalg (LOSAM)[21] *4. juli 2016, noe som signaliserte at det ikke skulle fattes endelig vedtak. I løpet av møtet ble forhandlingene endret til signering av protokollen, der partene*[22] *var enige om en felles administrasjon for IGE og ISA.*[23] *Argumentene for*

en administrativ sammenslåing var motstridende. De gikk fra å handle om manglende ressurser hos ISA, til at «det finnes en minstegrense for hvor små instituttadministrasjoner kan være og at en sammenslåing vil gjøre administrasjonen mindre sårbar og bidra til effektivisering».[24] *Det ble siden klart at det skulle være en felles kontorsjef.*

Det første instituttstyremøtet etter vedtaket om sammenslåing av administrasjonene fant sted 24. oktober 2016. Status for administrativ organisering med felles administrasjon var meldt som sak, der forslag til vedtak var at «styret tar saken til orientering».[25] *I forkant av instituttstyremøtet sendte daværende representant for de midlertidig ansatte (Silje) ut informasjon om saken til de midlertidig ansatte for å få innspill.*[26] *Det ble deretter forfattet et skriv, der man redegjorde for «medvirkningsprosessen» omkring administrativ sammenslåing og kom med forslag til alternativt vedtak, som ble sendt ut til alle på instituttet. Følgende alternativt vedtak ble vedtatt på instituttstyremøtet:*

> *Instituttstyret har følgende merknader knyttet til vedtaket i LOSAM 4. juli om administrativ sammenslåing av Institutt for geografi og Institutt for sosialantropologi:*
>
> 1. *Vedtaket har manglende forankring hos de ansatte.*
>
> 2. *Forskerforbundets medlemmer ble orientert om saken i en e-post av fredag 1. juli kl. 14.10 der det ble sagt at saken skulle opp i preliminære forhandlinger mandag 4. juli kl. 09.00, mens Forskerforbundet selv ble orientert først 30. juni av HR-seksjonen ved SVT-fakultetet. Det var dermed usedvanlig kort frist for uttalelser, og bruken av ordet «preliminær» signaliserer at det ikke skulle fattes endelige vedtak. Det var dermed liten reell mulighet for medvirkning.*

> *Vi mener den foreslåtte organiseringen er problematisk på flere punkter. Det er uklare linjeforhold som vil skape problemer, og for instituttet ser vi at det vil gi en mindre effektiv administrasjon med dårligere servicetilbud til ansatte og studenter.*[27]

Det alternative vedtaket viser at instituttstyret i det minste fungerer som en instans der man kan få protokollført uenigheter ved avgjørelser som er tatt av høyere hold. Men vår erfaring tilsier at vedtak som fattes av instituttstyret, ikke nødvendigvis blir mer enn «synspunkter» som blir tatt videre til ledelsen. Slik sett har instituttstyret kun kosmetisk medvirkning (Andresen mfl. 2015) fremfor reell medbestemmelse på avgjørelser som berører instituttets funksjon. Dermed har vedtak fattet av instituttstyret, i praksis ingen reell betydning. Det er kanskje ikke overraskende, ettersom ledelsen ikke har et ansvar for å følge opp de vedtakene som fattes av de ansattes representanter.

Fra «fast policy» til «slow scholarship»? Styreerfaringer som innsikt i universitetsdemokratiet

De personlige fortellingene fra midlertidig ansatte ved NTNU eksemplifiserer hvordan trusselen mot det lokale arbeidsplassdemokratiet oppleves på ulike nivå i de formelle styringsorganene. I de valgte organene blir mulighetene for å sette seg inn i saker og å drøfte dem kritisk, begrenset ved at det skal tas stilling til mange store saker i løpet av et kort tidsrom, ved at sakslister sendes ut i siste liten eller blir forsinket, og ved at det oppstår et uklart skille mellom hva som er orienteringssaker, og hva som er vedtakssaker.[28] Dette gjør at møteprosedyrene blir fulgt på en teknisk måte, uten muligheter for reelle drøftinger, noe som dermed tjener til å legitimere den hierarkiske organisasjonens og

managerveldets arbeid og syn. Dette minner om «fast policy» (Peck 2002; Peck og Theodore 2015), en fremgangsmåte der politiske reformer som er hentet fra andre steder, blir innført i høy hastighet for å fremme en konkurranse der det lokale må tilpasse seg et globalt, homogeniserende og langt på vei uregulert marked i nyliberalistisk ånd.

De personlige fortellingene viser hvordan den nyliberale omstruktureringen av universitetene avspeiler den globaliserte økonomiens mål om å redusere arbeidernes makt. Kravet om høy produktivitet innenfor korte tidsfrister er en del av dette bildet. Møtepraksisen ender derfor opp med å befeste posisjonen til managerveldet innenfor universitetene. Samtidig bør det påpekes at det ikke er universitetsadministrasjonen i seg selv som skaper en uthuling av arbeidsplassdemokratiet. Slik Nash (2019) poengterer, er det viktig å skille mellom en progressiv og en undertrykkende universitetsadministrasjon. Hun skiller mellom en sosialiseringsorientert administrasjon (som vektlegger lik behandling og motvirker professorveldet) og en markedsorientert administrasjon. Faren er at den markedsorienterte tenkemåten blir internalisert i universitetsledelsen på bekostning av kommunikativ handling basert på kritisk drøfting og dialog.

Som et svar på de forverrede arbeidsforholdene i det nyliberale universitetet, argumenterer Mountz mfl. (2015) for en feministisk omsorgsetikk og «slow scholarship». De stadfester at det er nødvendig med «tid til å tenke, skrive, lese, forske, analysere, redigere, organisere og motstå de økende administrative kravene som avbryter disse avgjørende prosessene av intellektuell vekst og personlig frihet» (s. 1336, vår oversettelse). Akademisk frihet og kollektiv omsorg kan bidra til å skape en arbeidsplass som fremmer trivsel og motvirker de fysiske og psykiske problemer som høyt arbeidstempo fører med seg.

Fagfellesskap, omsorgsetikk og medbestemmelse som motsats til det nyliberalistiske managerveldet

Til tross for protester og demonstrasjoner fra akademikere og studenter i flere land, er markedsorientering og NPM på fremmarsj. Nyliberalistiske ideer blir spredt gjennom en fremgangsmåte som ligner på «fast policy». Beslutningene blir i økende grad styrt av universitetsledelsen, til dels skjult bak overfladiske medvirkningsprosedyrer som svekker reell og bred medbestemmelse fra universitetsansatte.

Gjennom de personlige fortellingene kommer det frem flere generelle momenter om hva som fører til at lokalt arbeidsplassdemokrati i praksis ikke fungerer slik det burde. For nyvalgte representanter finnes det få forberedelsesrutiner og avklaringer om hva rollen som representant innebærer. Det tar tid å sette seg inn i språk, koder og normer, og det er lite tid til forberedelser for å få innsikt i sakene som skal drøftes. Det er høyt tempo med mange saker på møtene, og mye tid blir brukt på orienteringssaker sammenlignet med vedtakssaker. Det skjer en avpolitisering av beslutningsprosessen, da mange innspill fra styremedlemmer «tas til orientering» uten at man automatisk får innblikk i hvordan de behandles videre, og i hvilken grad de følges opp. I tillegg er mange av sakene langt på vei drøftet og bestemt i forkant av møtene utenom de valgte organene, ettersom instituttledermøter, dekanmøter og lignende fora hvor andre grupper av ansatte ikke er representert, har fått økt betydning. Prosedyrer for medvirkning blir gjerne fremhevet, men disse bærer preg av å være kosmetiske, og dermed har medbestemmelsesretten liten betydning for de endelige beslutningene.

Vi mener at universitetsdemokrati med høy grad av medbestemmelse i et fagfellesskap er den beste måten å opprettholde fri forskning og utdanning på. Dette kan bidra til kreativitet,

kritisk refleksjon, kvalitet og langsiktig samfunnsmessig nytte. For å motvirke nyliberalistiske tendenser og ledelse ovenfra er det viktig med velfungerende, valgte organer og ledere som representerer de ansatte og gir dem medbestemmelsesrett. Samtidig er det viktig med en universitetskultur som anerkjenner betydningen av det kollektive fagfellesskapet og omsorgsetikken for å sikre et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Noter

1 Gry Eva Sinkaberg Alterskjær, hovedtillitsvalgt i Forskerforbundet ved NTNU (Mikkelsen 2018).
2 Nå Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU).
3 Fra 1970-årene og en god stund fremover hadde instituttråd beslutningsmyndighet og var ikke bare rådgivende for instituttleder. I dag skilles det mellom «instituttstyre» med beslutningsmyndighet og «instituttråd» med rådgivende funksjon.
4 Australia, Belgia, Bosnia-Hercegovina, Brasil, Canada, Finland, Frankrike, Japan, Spania, Slovakia, Ungarn, Storbritannia og USA.
5 https://reclaimingouruniversity.wordpress.com/ (uten sidetall); et sammendrag finnes på norsk i Jones 2016; manifestet finnes også i dansk oversettelse.
6 http://unike.au.dk/the-aukland-declaration.
7 Universitetsstyret er det øverste organet ved institusjonen. Det har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet, og for at institusjonen drives effektivt og i overensstemmelse med gjeldende lover, forskrifter og regler, samt rammer og mål gitt av overordnet myndighet. Ifølge styringsreglement for NTNU, fastsatt av styret 7. desember 2016, består universitetsstyret av følgende medlemmer: ekstern styreleder, fire representanter for ansatte i undervisnings- og forskerstilling, derav én tilsatt i midlertidig stilling, én representant for de teknisk-administrativt ansatte, to studentrepresentanter og tre eksterne representanter, se https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/norsk/styringsreglement.
8 Midlertidige representanter blir valgt inn i NTNUs styre for ett år av gangen.
9 https://www.ntnu.no/adm/styret/forretningsorden.
10 SESAM er etter hovedavtalens bestemmelser et utvalg med representanter for arbeidsgiver og arbeidstakere (ved fagforeningene) og tar for seg saker som er felles for NTNU som helhet.
11 Fakultetsstyret består av én ekstern styreleder, tre eksterne representanter i tillegg til styreleder, tre representanter for vitenskapelig ansatte, én representant for midlertidig ansatte, én representant for de teknisk-administrativt ansatte og to representanter for studentene. Fakultetsstyret har mandat til å bestemme fakultetets strategi og overordnede faglige prioriteringer, budsjett

og hovedfordeling, samt saker av stor strategisk og prinsipiell betydning.

12 Frem til utgangen av 2016 var dette Fakultetsstyret for samfunnsvitenskap og teknologiledelse (SVT). For enkelthet brukes forkortelsen SU for både perioden før dette og etter dette.

13 Disse akronymene for instituttnavn ble vedtatt ved reorganiseringen av NTNU, som trådte i kraft i begynnelsen av 2017.

14 HF innførte i 2007 en ordning hvor stipendiater etter mer enn seks måneders sammenhengende sykemelding eller foreldrepermisjon kunne søke om én måneds gjenoppstartsstipend for å komme inn igjen i doktorgradsarbeidet. I februar 2018 ble det annonsert at det ifølge NTNUs nye handlingsplan for likestilling og mangfold skulle innføres en prøveordning med gjenoppstartsstipend for hele NTNU, https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Politikk+for+likestilling+og+mangfold+2018-2021.

15 De midlertidig ansattes representanter i et lite institutt identifiserer seg med frosken, et lite dyr som ofte ikke blir tatt hensyn til når store landskapsendringer foretas. Samtidig minner froskeperspektivet om fabelen om frosken som settes i en kjele med kaldt vann. Når vannet kokes sakte opp, vil frosken i følge fabelen gradvis kokes i hjel uten å merke det. Fabelen tjener som metafor for å varsle folk om farer som oppstår gradvis uten at de merkes før det er for sent.

16 I instituttstyret er det tre valgte representanter fra de fast vitenskapelig ansatte, én fra de teknisk-administrativt ansatte, én fra de midlertidig ansatte, og to fra studentene. I tillegg er det to eksterne representanter. Kontorsjef fungerer som styrets sekretær. Instituttleder har fungert som leder for styret, men under nåværende styre er en ekstern representant leder for styret.

17 Styringsreglement for Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), fastsatt av styret 7. desember 2016, https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/norsk/styringsreglement.

18 Eksempelvis strategi, årsplaner og handlingsplaner, strategiske personalplaner, intern fordeling av bevilgning og budsjett, forskningssatsinger og -profil, emneportefølje og studieprogram, intern organisering og saker av prinsipiell betydning.

19 Møtereferat, arbeidsmøte 06.06.2016. Sendt 10.06.2016. Institutt for Geografi, NTNU.

20 Utredning om fremtidig administrativ organisering ved Fakultetet for samfunns- og utdanningsvitenskap: Kommentarer til «3. Modeller for organisering av instituttadministrasjoner» fra GEO og SAN. 7. juni 2016.
21 LOSAM består av representanter for arbeidsgiver, verneombud og lokale fagforeningsrepresentanter.
22 Dekan samt representanter for Akademikerne, LO, UNIO og YS.
23 Signert protokoll – forhandlinger om administrativ organisering, SU-fakultetet 4. juli 2016.
24 Møteinnkalling, instituttstyremøte 24.10.16. Sendt 10.10.2016. Institutt for Geografi, NTNU.
25 Møteinnkalling, instituttstyremøte 24.10.16. Sendt 10.10.2016. Institutt for Geografi, NTNU.
26 Informasjon om status administrativ organisering ble oversatt til engelsk, og de midlertidig ansatte ble informert om prosessen som ledet til vedtaket i LOSAM 4. juli.
27 Møtereferat, instituttstyremøte, 24.10.16. Sendt 24.10.16. Institutt for Geografi, NTNU.
28 En vedtakssak (s-sak) skal følges opp av et vedtaksforslag, mens en orienteringssak (o-sak) er til orientering og er normalt oppsummert med punkter som skal diskuteres.

Referanser

Alvesson, M. og Spicer, A. (2012) 'A stupidity-based theory of organizations', *Journal of Management Studies*, 49 (7): 1194–1120.

Andresen, S.A., Epremian, L., Jakobsen, T.S., Jones. M. og Refstie, H. (2015) 'Fighting fog – The case of creeping neoliberalism and weakening university democracy in Norway', *Krisis: Journal for Contemporary Philosophy*, Special issue: Perspectives for the New University, 2015 (2), http://krisis.eu/fighting-fog-the-case-of-creeping-neoliberalism-and-weakening-university-democracy-in-norway/.

Berg, L.D., Huijbens, E.H. og Larson, H.G. (2016) 'Producing anxiety in the neoliberal university', *The Canadian Geographer*, 60 (2): 168–180.

Collini, S. (2012) *What are Universities for?* London: Penguin Books.

Collini, S. (2017) *Speaking of Universities*. London: Verso.

England, M.A. (2016) 'Being open in academia: A personal narrative of mental illness and disclosure', *The Canadian Geographer*, 60 (2): 226–231.

Goffman, E. (1963) *Behaviour in Public Places*. New York: The Free Press.

Halffman, W. og Radder, H. (2013) 'Het Academisch Manifest: Van een bezette naar een publieke Universiteit', *Krisis: Tijdschrift voor Aktuele Filosofie*, 2013 (3): 2–18, https://goo.gl/ZV79Jp.

Halffman, W. og Radder, H. (2015) 'The Academic Manifesto: From an occupied to a public university', *Minerva*, 53 (2), 165–187. http://dx.doi.org/10.1007/s11024-015-9270-9.

Halffman, W. og Radder, H. (red.) (2017a) *International responses to the Academic Manifesto: Reports from 14 countries*, Social Epistemology Review and Reply Collective, Special Report 2017, http://wp.me/p1Bfg0-3FV.

Halffman, W. og Radder, H. (2017b) 'The struggle for the public university in the Netherlands', i Halffman, W. og Radder, H. (red.) *International responses to the Academic Manifesto: Reports from 14 countries*, Social Epistemology Review and Reply Collective, Special Report 2017 (s. 63–76), http://wp.me/p1Bfg0-3FV.

Hari, J. (2018) *Lost Connections. Uncovering the Real Causes of Depression – and the Unexpected Solutions*. London: Bloomsbury.

Jones, M. (2016) '«Vi krever tilbake vårt universitet»', *UA – universitetsavisa.no*, 2/11-2016, http://www.universitetsavisa.no/ytring/2016/11/02/%C2%ABVi-krever-tilbake-v%C3%A5rt-universitet%C2%BB-61027.ece.

Kjeldstadli, K. (2010) *Akademisk kapitalisme*. Oslo: Res Publica.

Landsverk, J. (2017) 'Universitetsdemokrati på retur', *Forskerforum*, 10/2-2017, https://www.forskerforum.no/universitetsdemokrati-pa-retur/.

Lund, R. (2018) 'The social organisation of boasting in the neoliberal university', *Gender and Education,* https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1482412.

Maclean, K. (2016) 'Sanity, «madness» and the academy', *The Canadian Geographer*, 60 (2): 181–191.

Melby, K. (2014) 'Fortsatt fri forskning', *Morgenbladet*, 14/11-2014, https://morgenbladet.no/debatt/2014/fortsatt_fri_forskning.

Mikkelsen, S. (2018) 'Sviende oppgjør med ledelsens toppstyring', *UA – universitetsavisa.no*, 3/5-2018, http://www.universitetsavisa.no/campus/2018/04/03/Sviende-oppgj%C3%B8r-med-ledelsens-toppstyring-73263.ece.

Mountz, A. (2016) 'Women at the edge: Workplace stress at universities in North America', *The Canadian Geographer*, 60 (2): 205–218.

Mountz, A., Bonds, A., Mansfield, B., Loyd, J., Hyndman, J., Walton-Roberts, M., Basu, R., Whitson, R., Hawkins, R., Hamilton, T. og Curran, W. (2015) 'For slow scholarship: A feminist politics of resistance through collective action in the neoliberal university', *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*, 14 (4): 1235–1259, https://www.acme-journal.org/index.php/acme/article/view/1058.

Mullings, B., Peake, L. og Parizeau, K. (2016) 'Special issue: Introduction: Cultivating an ethic of wellness in geography', *The Canadian Geographer*, 60 (2): 161–167.

Nash, K. (2019) 'Neo-liberalisation, universities and the values of bureaucracy', *The Sociological Review*, 67 (1): 178–193, https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0038026118754780.

Peck, J. (2002) 'Political economies of scale: Fast policy, interscalar relations and neoliberal workfare', *Economic Geography*, 78 (3): 331–360.

Peck, J. og Theodore, N. (2015) *Fast Policy. Experimental Statecraft at the Thresholds of Neoliberalism*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Rasmussen, B. (2017) 'Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i akademia', *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58 (4): 426–435.

Røkkum, N.H.A. (2017) 'Informasjonsflyt: Mellom ideologi og praksis', *UA – universitetsavisa.no*, 5/5-2017, https://www.universitetsavisa.no/incoming/2017/04/05/Informasjonsflyt-Mellom-ideologi-og-praksis-65404.ece.

Simard-Gagnon, L. (2016) 'Everyone is fed, bathed, asleep, and I have made it through another day: Problematizing accommodation, resilience, and care in the neoliberal economy', *The Canadian Geographer*, 60 (2): 219–225.

Smith, D. (2005) *Institutional Ethnography. A Sociology for People*. Oxford: AltaMira Press.