

Gjør prosessene åpne!

TILSETTINGER I AKADEMIA: Grundige diskusjoner og velformulerte ytringer hvor prinsippene finstilles og argumentene bygges på viten. Slik formes akademiske selvbilder. Her rår saklighet, kyndighet og humane væremåter. Bak denne fasaden rundt livet på universitet og høyskoler utspiller det seg ikke sjelden råttent maktbruk, kameraderi, dolking, utstøting, triksing og manipulering. Hvor mye som er råttent, er det ulike meninger om. Men at mange både har merket det og er blitt merket av det, det vet alle som vil vite.

En situasjon hvor slike forhold ofte blir både synlig og omsnakket, særlig bak lukkede kontordører, er når stillinger lyses ut, søkere bedømmes og utvalgte tilsettes. Bak erklæringene om åpen konkurranse er det ikke sjelden tydelig hvem en stilling er tiltenkt, av og til også hvem som skal unngås. Det hender det kan tolkes ut av både utlysningsteksten og måten komiteen settes sammen på. Det finnes organer som skal «kvalitetssikre» slike prosesser, men de griper sjelden inn. Og gjør de det, blir det lett bråk, for da stilles komiteens integritet og saklighet i dårlig lys. Kritikere bør unngås, for det gjør det vanskeligere å få folk til å sitte i dem, mener noen.

Jeg vil her peke på bare én av grunnene (det finnes mange) til at slike prosesser for ofte får lov til å utspille seg på råttne måter, og til at de er vanskelige å diskutere saklig og åpent: sakkyndige bedømminger av søknader til akademiske stillinger er i Norge konfidensielle. I andre land (blant annet Sverige) er de ikke det, der er dette dokumenter som alle kan be om å få lese. Slik burde det være også hos oss. Hvorfor?

Et argument for hemmelighet har vært hensynet til søkerne. De skal slippe å få vurderinger av sin kompetanse offentlig omtalt. I praksis er hemmeligholdet oftere et vern for komiteene. De slipper å diskutere med andre enn seg selv

det de har skrevet om søkerne og deres publikasjoner. I mitt arkiv finnes det flere komitétekster som både komiteene og de som styrte prosessene, ville kommet dårlig ut av ved offentlig innsyn, mens søkerne ville hatt lite å frykte (kanskje bortsett fra den favoriserte).

Av og til uttaler komiteer seg om personlige egenskaper ved søkerne, også slikt som hører per-

Kanskje kan større åpenhet om søknadsvurderingene gjøre det mer belastende å sitte i sakkyndigkomité, på ett vis. Men har en saklige hensikter (og det har vel de fleste), burde ingen ha noe å frykte. Og med større åpenhet vil de skjerpe seg.

For noen av oss har dette enda en viktig side: Det handler om mennesker og miljø. Når vi vet

«I praksis er hemmeligholdet oftere et vern for komiteene.»

sonvernet til. Men det er sjelden et stort tema i slike vurderinger. Og rammes noe av personvern, bør det kunne skilles ut fra dokumentet (slik jobbintervjuer er lukkede). Det aller meste som skrives om søkerens kvalifikasjoner, handler om forskning og undervisning de har utført, og måten de har gjort det på. Hvorfor skulle ikke det være åpent tilgjengelig for kolleger på linje med disputaser og bokmeldinger?

Å fjerne konfidensialiteten i slike saker vil være bra for forskningen. Når det trikkes med tilsettingsprosesser, rammer det ikke bare forskere som har investert mye av sitt liv for å bli så flinke at de kan få jobb som forskere. Følgen kan også være at et institutt ikke får den ansatte som er best kompetent. Eller er det slik at de som trikser med slikt, gjør det for å hjelpe faget og ikke sine venner? Når tilsettingsprosessene får preg som ligner nepotisme og paternalisme, må en kunne spørre seg om det ikke kan føre til at hensynet til god forskning taper. Det kan også skje hvis rekrutter legger mer vekt på å skrive slik de med makt vil, enn på å skrive kritisk og eksperimenterende.

Selvsagt er det ofte diskutabelt hvem som er best kvalifisert til en stilling. Men da bør det også kunne diskuteres, i alle fall bør begrunnelsene kunne leses.

hvor få stillinger som lyses ut for forskere, og hvor mye søkerne har investert i å kunne konkurrere, skaper det sterke følelser når tilsettingene skjer etter prosesser det lukter dårlig av. Å reagere med sinne på slikt, er ikke irrasjonelt. Når noen holdes nede eller utenfor ved tilsettinger, og begrunnelsene er råttne, er det mer irrasjonelt å late som om det ikke har skjedd, eller er greit. At kolleger tier når slikt skjer, gjør ofte ekstra vondt for den som rammes. Slike forhold knekker folk. Det ødelegger helse og liv. Det gjør arbeidsmiljøer psykososialt dårlige å være i. Her rammes helse, miljø og fag samtidig: Dette undergraver kreativitet. Og det skaper varige hindre for samarbeid som kunne gjort forskningsprosjekter og fagmiljøer sterke.

Fjern konfidensialiteten fra sakkyndigvurderingene av søkere til stillinger ved høyskoler og universitet. Det vil ikke fjerne alt råttent, men kan være et positivt bidrag til både personalpolitikk, arbeidsmiljø og forskning. Er det de beste forskerne som får jobb i academia, så la oss vite hva som gjør dem best. Og la oss få lese hva komitémedlemmer som ofte er eksperter på feltet, mener om det rekrutterne har skrevet, hva som var bra, og hva som kunne vært bedre. Så kan også komiteene slippe å være tema

i busksladder, hvor snakket ikke er bygd på viten om hva de har skrevet, men det noen har sagt. Sakkyndige komitémedlemmer som ikke tåler slikt lys, bør universitetet ikke bruke. Og viktigst av alt: Unge mennesker som satser på forskning, fortjener å bli tryggere på at de vil få sine muligheter til å konkurrere avgjort av kompetanse og ikke av vennskap.

INGAR KALDAL

«Universitetet for livsvitenskap»

NAVNESTRID VED UMB: Artikkelen «Navnestriden på Ås: Livsvitenskap i søpla» på Forskerforum.no trenger noen presiseringer. Knut Moksnes, sekretariatsleder for fellesstyret til Norges veterinærhøgskole (NVH) og Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB), forteller at han er skuffet over at akademikere nedverdiger seg til å blande assosiasjoner til prinsesse Märtha Louises engleskole inn i debatten om navneforslaget «Universitetet for livsvitenskap». Denne assosiasjonen ble imidler-

tid uttalt i Østland

Videre hevdes det at «enkelte fagmiljøer følte seg utelatt i navneforslaget». Dette er i beste fall en grov underdrivelse da det er et faktum at, målt i antall studenter, kun 34 prosent av virksomheten ved UMB faller inn under det akademiske begrepet «Life Science». Det ble videre sendt et felles brev til fellesstyret undertegnet av samtlige instituttledere hvor det understrekes at navneforslaget innebærer en uakseptabel faglig innsnevring i forhold til dagens UMB, og at det er helt nødvendig med et inkluderende navn. Det vil også være mer fremtidsrettet.

Virksomheten til de tre største instituttene (Institutt for matematiske realfag og teknologi, Institutt for landskapsplanlegging og Institutt for økonomi og ressursforvaltning – også kalt Handelshøyskolen på Ås) faller ikke inn under livsvitenskapsbegrepet.

Instituttene representerer henholdsvis:

- Østlandets eneste sivilingeniørutdanning
- Europas eldste utdanning i landskapsarkitektur og i dag landets største fagmiljø innen by- og regionplanlegging

• Norges nest eldste utdanning

Protestene som kom til flaten i forbindelse med forslaget, var spontane og ukontrollerte, og viste en felles motstand mot forslaget, ikke at «enkelte seg utelatt».

Professor Ole Gjølhaug IØR har stått for et opplegg med 135 underskrifter (det var klart å få med seg før møtet ble fullt).

En protestgruppe (som i utgangspunktet tilhører) ved Institutt for matematiske realfag og teknologi opprettet Facebook-siden «Universitetet for livsvitenskap». Denne har for nå 1100 medlemmer. En undersøkelse som fikk inn svar, viste at 3 prosent av de som ble spurt var et godt navn. 6 prosent av de som ble spurt om navnet var dekkende for virksomheten. En spørreundersøkelse i Østlandets Blad viste at 29 prosent syntes det var et godt navn, mens 29 prosent forstod ikke navnet, og 42 prosent resterende prosentene n

Instituttlederne har utarbeidet et felles protestbrev.

Det er uheldig at det er en sterk overrepresentasjon

Diakonhjemmet Høgskole er en privat utdanningsinstitusjon og bygger virksomheten på et kristent diakonalt verdigrunnlag. Høgskolen tilbyr bachelor-, master- og videreutdanning i helse- og sosialfag, ledelse og diakoni.

Professor i sykepleie/helsefag innen aldring, eldres helse og eldreomsorg

Stillingen er tilknyttet **Institutt for sykepleie og helse**, og skal bl.a. bidra til videreutvikling og styrking av fagmiljø, forskning og masterstudiet.

Det er utarbeidet betenkning for stillingen.

Nærmere opplysninger:

Rektor Ingunn Moser
Tlf 22 45 19 00
moser@diakonhjemmet.no

Instituttleder Liv Thorhild Undheim
Tlf 22 45 19 30
undheim@diakonhjemmet.no

Fullstendig stillingsannonse: www.diakonhjemmet.no/stillinger

Søknadsfrist: 27.01.2011

engasjert for menneskene

Diakonhjemmet Høgskole

Stillinger ledig:

- 2 doktorgradsstipendier

engelsk eller matematikk

Søknadsfrist: 15. januar

Opplysninger om stillingene til

dekan Hein Lindquist

tlf.: 32 11 71 00.

- 1 doktorgradsstipendium

- 1-2 undervisningsstillinger

Søknadsfrist 1. mars

Opplysninger om stillingene til

dekan Hans Anton Stenrud

For fullstendig utlysning