

Working Papers on University Reform

Working Paper 12:

Forandringsprocesser i academia

En empirisk undersøgelse af medarbejderperspektiver på en fusionsproces i anledning af universitetsfusionerne

By Gertrud Lynge Esbensen

Danish School of Education, University of Århus

September, 2009

Title: *Forandringsprocesser i academia. En empirisk undersøgelse af medarbejderperspektiver på en fusionsproces i anledning af universitetsfusionerne*

Author: Gertrud Lynge Esbensen

Published by: EPOKE, Department of Education, Aarhus University, 2009

© 2009, the writer

1. Edition

ISBN: 978-87-7684-935-1

Working Papers on University Reform
Series Editor: Susan Wright

This working papers series is published by the research programme 'Education, Policy and Organisation in the Knowledge Economy' (EPOKE) at Department of Education, Aarhus University. The series brings together work in progress in Denmark and among an international network of scholars involved in research on universities and higher education.

EPOKE aims to establish the study of universities as a field of research in Denmark. The field has three components:

- 1. Inter/national policies to develop a global knowledge economy and society – their global travel and local negotiation*
- 2. New forms of organisation – their migration between private and public sectors, including universities, and their pedagogies*
- 3. University teaching, research and knowledge dissemination, as shaped by these organisational and policy contexts.*

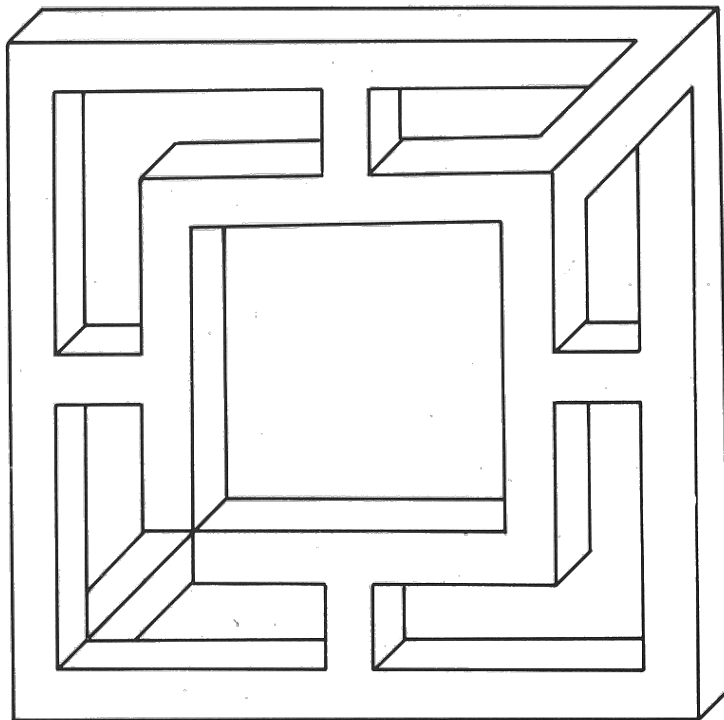
Central questions include: How are different national and transnational visions of learning societies, knowledge economies, and new world orders spurring reforms to the role and purpose of universities and to the policies and practices of higher education? How do reforms of universities and other knowledge organisations introduce new rationalities of governance, systems of management and priorities for research and teaching? How do managers, academics, employees and students negotiate with new discourses, subject positions and forms of power within these changing organisational and policy contexts? How are their work practices changing, in terms of the politics of knowledge, conduct of research and pedagogy?

EPOKE draws together ideas and approaches from a range of academic fields – anthropology, comparative education, ethnology, history, the history of ideas, political science and sociology - and collaborates internationally with other higher education research centres. EPOKE holds seminars and there is a mailing list of academics and students working in this field in Denmark and internationally.

Further information on EPOKE, current projects, and other working papers in the series are at <http://edu.au.dk/forskning/omraader/epoke/>. To join the mailing list, hold a seminar or have material included in the working paper series please contact professor Susan Wright at suwr@dpu.dk or at the Department of Education, Aarhus University, Tuborgvej 164, 2400 Copenhagen NV, Denmark.

Forandringsprocesser i akademisk:

En empirisk undersøgelse af medarbejderperspektiver på en fusionsproces i
anledning af universitetsfusionerne



Gertrud Lynge Esbensen

Copyright: Gertrud Lynge Esbensen

2. udgave af speciale i kandidatuddannelsen i pædagogisk antropologi ved Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet. Lettere redigeret fra originaludgaven.

Illustration: Ernst, B. (1991) "Rammekuboider" I: B. Ernst: *På Oppdagelsesferd blant umulige figurer*. Berlin. S. 54.

Indholdsfortegnelse

Abstract	5
Kapitel 1. Argumenterende indledning	9
Problemformulering	12
Overordnet teoretisk ramme	13
Specialets struktur	14
Indskrivning i det pædagogiske antropologiske felt.....	16
Kapitel 2. Metodiske overvejelser og feltforløb	17
Teoretiske perspektiver der danner udgangspunkt for analysen: Feltarbejde som metode	17
Planlægning og udførelse	20
Adgang til felten – Forankring i felten	23
Min positionering	29
Interviews og kropsligt indlejret viden.....	31
Metodeevaluering.....	33
Kapitel 3. Akademia i makroperspektiv	36
Forandringer i akademien.....	37
New Public Management	43
New Public Management, akademikere og frihed.....	44
Opsamling på kapitel 3.....	52
Kapitel 4. Akademia og identitet	54
Identitet.....	55
Gruppeforhold og kursændringer	57
Opsummering på kapitel 4.....	61
Kapitel 5. Anerkendelse	64
Udvalgte hovedtræk i Bourdieus begrebsapparat.....	64
Habitus	65

Felt	66
Kapital.....	67
Kontekstualisering af de tre begreber i forhold til empirien	68
Social regulering.....	69
Fokus på forskelligheder	75
Forskellige kurser	77
Positionering	80
Opsummering på kapitel 5.....	82
Kapitel 6 differentieringsprincipper.....	84
Relationer til universitet A	86
Relationer til universitet B.....	91
At navigere mellem polerne	98
Fællesskab?.....	100
Opsummering af kapitel 6	105
Konklusion	108
Litteraturliste.....	113
Bilag: Interviewguide.....	120

ABSTRACT

This thesis is an educational anthropological analysis based upon ethnographical fieldwork conducted in a Danish governmental research institution in 2007-2008. The object of the thesis is, from the perspective of research staff members, to explore the effects of structural changes following the merger of a Danish governmental research institution and a Danish university as an effect of a university reform. More specifically, the focus is centered on the researchers' possible *positions* within their *room to manoeuvre* as they are to manage externally imposed structural changes. The aim is to contribute to the understanding of the field between intention and practice. The main theoretical approach of the study is based on analytic tools produced by the French sociologist Pierre Bourdieu, the English anthropologist Susan Wright and the Danish anthropologist Cathrine Hasse.

In chapter two I account for the chosen research methods and for my methodological reflections, empirical choice and research practice. These reflections are primarily inspired by the Danish anthropologists Hasse (1999; 2000a; 2002), Hastrup (1992; 1994; 2003) and Sjørø (2002). My research practice is inspired by anthropologist Charlotte Baarts' perspectives in respect of entering the field with an *open approach*, *letting my attentions guide* and *seize the moments that rise* (Baarts 2003). Moreover I was inspired by the concepts of *interactionism* especially in relation to interview strategies.

Chapter three is an examination of changes in the government's discourses regarding academics. My point of departure is a large comparative study that Henkel et al. (2004) have conducted, I argue that academics are positioned in ways that increasingly diminish their room to manoeuvre and signal distrust in them. Furthermore, I argue with the point of departure in Wright et al. (1994; 2005; 2008; Shore & Wright 1997) that these tendencies are built into the characteristics of the field of New Public Management as well as a divergent view of staff members. This leads to a view on a number of different discourses concerning the concept of freedom that is prevailing in and around academia.

Chapter four is an investigation of concepts of identities in relation to communities. My interest is particularly on how communities emerge and evolve, how they are outlined, and to what extent they can be defined externally, and simultaneously generate a sense of belongingness internally. My point of departure is Hasse (2000b; 2002) who argues that *community-identity* is classified on the basis of isolated aspects wherefore one thereby overlooks all aspects that do not confirm the sense of *togetherness* or *same-ness*. She and the Danish philosopher Fink argue that identity is always elected opposed to something or somebody else. Hasse further argues that external categorisation terms often point to the linguistic pitfall; that we may end up by taking the homogeneity that is embedded in the term for granted.

I argue that exactly the homogeneity, of which Hasse speaks, is taken for granted when the Danish Minister of Science introduces plans of merging governmental research institutions with the universities. The rhetoric of the Minister signals voluntariness in relation to which institutions are to merge. This, in combination with the indications behind the external classification of governmental research institution researchers and university researchers as *the same*, leads to a range of challenges. The landscape of Danish research has up till now been divided in three; university research, research in governmental research institutions and research within the private sector. Thereby, two of the former varieties of research are now being categorized as one. Furthermore, the rhetoric of voluntariness spurs to the academics of the institution to decide which university they believe to have the most in common with. However, as I demonstrate in chapter five, the staff members of the governmental research institution are far from a homogeneous community with joint interests.

I have named chapter five '*Appreciation*'. I introduce the conceptual framework of Bourdieu and address the issues of which elements generate appreciation in academia and how the field is socially regulated. By means of Bourdieu's concepts of *cultural* and *economical capital*, I illustrate a number of integrated contrasts in the logic of the capital values in academia and the New Public Management tendencies. By incorporating additional empirical voices, I demonstrate how the governmental rhetoric of voluntariness leads the staff members to focus on what separates their communities rather than what ties them together. The situation prior to my present case was that the institution already underwent another government initiated merger a few years earlier. In that process, groupings from more application-oriented research traditions were merged with X. As an effect, the institution community has still not obtained a sense of belongingness under the

overall framework they were classified by the last time. This becomes explicit in the debate of which university the institution should negotiate a merger with, as it shows that the research groups have different group affiliations.

In continuation of this, I argue that the different group affiliations are concerned with the fact that the groupings are differently positioned in the social space (cf. Bourdieu 1997:21) as an effect of the last merger, as well as in relation to the *social hierarchies* (cf. Henningsen in Søndergaard 2003 e.g. of their research tradition within academia. This implies that the groupings have different senses of belonging to the respective universities. Furthermore, through empirical quotations, I show that the universities in question have more 'natural' room for some groupings than others, and that, for some groups at the institution; this induces fear of being given a lower priority. And that this is the situation in both university options in question; in this way, groupings fear to be marginalized in both mergers in question.

Taking this into account, I argue that due to the structural changes following the externally defined terms of the merger, the staff members' positions in the social space are put to basic re-negotiation.

This illustrates a need for the staff members to navigate not only according to the academic field, but also according to the financial field which the New Public Management tendencies represent. With regard to Bourdieu, I further argue that orientation according to the economic field can bring consequences in regard to the staff members' position in the academic field.

This leads me to reflect upon the conditions to which the community has been able to generate senses of belongingness prior to the current merger, and more generally, the conditions of the communities in the New Public Management tendencies. Finally, I return to Wright's *policy* perspective (Wright 2005; 2008) in my discussion of how the changes in government policies and the structural changes in the work-life of academics have emerged without more protests than there have been.

”Jeg synes, det har været meget, meget svært at have en holdning til (fusionen), fordi det har været så uigennemsigtigt ... altså, det er jo blevet dikteret oppefra, og vi er jo så blevet løbende opdateret. Og jeg tror, det ligger jo i den menneskelige natur, at man har en eller anden angst for det uvisse og tror, at nu vil verden gå under ...” (kvindelig forsker IT 2007:1¹)

¹ Bogstaverne foran årstallet er kode for den interviewede.

KAPITEL 1. ARGUMENTERENDE INDLEDNING

En alment accepteret fortælling i den offentlige debat er, at det er nødvendigt samt uundgåeligt, at det danske samfund skal forberedes til fremtidens globale vidensøkonomi². I den forbindelse har begreber som omstillingsevne og fleksibilitet vundet indpas i den offentlige retorik. Disse begreber bygger på logikker om nødvendighed af optimering gennem livslang læring/opkvalificering for såvel det enkelte individ, virksomheder, og hele det danske samfund. Reformen og strukturændringer fremstilles i denne retorik som uundgåelige i intentionen om at sikre Danmark som førende videnssamfund i fremtiden. En kontekst for dette speciale er, at videnskabsminister Helge Sander i december 2005 lancerede regeringens vision om at danne universitetskonsortier³. Dette indebærer, at sektorforskningsinstitutioner skulle integreres i universiteterne⁴.

”Regeringen ønsker et nyt Danmarkskort med færre, stærkere universiteter, som fusioneres med sektorforskningen. Dermed styrkes universitetsuddannelserne og forskningsmiljøerne gennem nye samarbejdsmuligheder, og universiteterne får større international slagkraft, siger videnskabsminister Helge Sander i forbindelse med offentliggørelsen af regeringens forslag til et nyt Danmarkskort.” (VTU 2006, 18. maj).

I denne udtalelse ligger en forudsætning om, at fusioner mellem universiteter og sektorforskningsinstitutioner vil styrke universitetsuddannelserne og forskningsmiljøerne. En fusion vil angiveligt skabe nye samarbejdsmuligheder og herigennem give danske universiteter mere international slagkraft.

² Se f.eks. regeringens: *Danmarks nationale reformprogram 2005*:46.

³ Jf. VTU (Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling): *Udviklingen på de danske universiteter 2005*. Redegørelse til Folketinget:26.

⁴ Jf. Thorup, M.- L. & Mikkelsen, G. 2005, 15. december.

Jeg var fra september 2007 på feltarbejde i en dansk sektorforskningsinstitution under dennes fusionsproces med et universitet⁵. I dette speciale undersøges det, hvorledes strukturelle forandringer ændrer betingelser for medarbejderne. Dvs. hvilken effekt nogle af disse ændringer får, i forhold til oplevelse af tilhørsforhold og identitet i forskningsmiljøet på en sektorforskningsinstitution. Denne undersøgelse indskrives sig således i genstandsfeltet mellem intention og praksis. Specialets analytiske fokus er, hvorledes medarbejderne modtager og aktivt forhandler i de strukturelle forandringer, som politiske beslutninger foranlediger.

Specialet vil skabe viden om, hvordan strukturelle forandringer, der umiddelbart præsenteres som udviklende for medarbejderne og arbejdspladsen på lang sigt, i første omgang fremprovokerer en bølge af begivenheder, der influerer væsentligt (herunder tidsmæssigt) på medarbejderne og deres hverdag. Inspireret af idéhistorikerne Fenger-Grøn og Kristensen vil jeg beskrive intentionen med dette speciale som værende at skabe eftertanke og kritisk besindelse (2001:15). Dette gøres ved at undersøge nogle ressourcemæssige omkostninger, som de strukturelle forandringer har for medarbejderne. Nogle fundamentale elementer i deres oplevelse af mening og orden i den sociale praksis ændrer betingelser som konsekvens af disse forandringer. Her tænkes på ændringer i prioriteringer og satsningsområder i forhold til forskningen.

"Det var som at spille kort uden egentlig at vide, hvad spillets regler gik ud på – for der var mange ukendte faktorer ved fusionen."
(mandlig seniorforsker TH 2007:3)

⁵ I specialet er sektorforskningsinstitutionen såvel som universitetet, som institutionen nu hører under, anonymiseret.

Den analytiske vinkel i denne undersøgelse er således anderledes og bredere end de handlingsanvisende og bundlinjeorienterede perspektiver, som mange organisationsteoretikere tager udgangspunkt i (eks. Senge 1999 og Florida 2005). I forlængelse af dette beskæftiger denne undersøgelse sig hverken med at bedømme, hvorvidt forskningsmiljøerne på sigt bliver styrket, hvorvidt universitetsuddannelserne faktisk forbedres på grund af fusionen, eller på at bringe opskrifter på, hvorledes man bedst sikrer medarbejdernes velvilje undervejs i forløbet.

Det, der er i fokus, er nogle faktiske konsekvenser, som fusionen foranlediger. Omstruktureringerne fører til et stort antal ændringer for medarbejderne i deres arbejdsdag. Ændringer, der foregår på mange forskellige niveauer. Det udsnit, der undersøges her, er konsekvenser af det forhold, at Videnskabsministeriet bad universiteter og sektorforskningsinstitutioner indmelde deres fremtidsønsker (VTU 2006, 20. juni) og dermed har talt om strukturændringerne i frivillighedstermer⁶. Dette undersøges i relation til fællesskaberne på institutionen.

⁶ Dette understreges endvidere i en artikel (Sander 2006, 12. december), hvor videnskabsministeren blandt andet beklager, at der i pressen har været påstande om, at fusionerne ikke er forløbet frivilligt.

PROBLEMFORMULERING

Hvilke positioner er mulige for medarbejdere, når de skal håndtere udefrakommende forandringer? – og hvordan influerer forandringerne på medarbejdernes selvforståelse?

Forskningsspørgsmål:

- Hvilke syn på medarbejderne konstrueres (af politikere) på makroplan?
- Hvilke implicitte ressourcer afkræver de strukturelle forandringer af medarbejderne?
- Hvordan modtager og forhandler medarbejderne de krav, der stilles i forbindelse med forandringsprocesserne?

Min interesse for emnet bunder i en grundlæggende fascination af normer for social interaktion. I særdeleshed hvordan medarbejdere i arbejdsmarkedsregi forhandler for at blive inkluderet og anerkendt fagligt såvel som socialt. Herunder elementer der kommer i spil i situationer, når medarbejderes daglige arbejde 'forstyrres' af udefrakommende faktorer. Et andet aspekt jeg finder interessant, er balancen mellem udfordrende, stimulerende arbejde og for stort arbejdspress, der medfører, at arbejdslivet virker nedbrydende (Bovbjerg 2001; Tynell 2001; Bloch 2007; Hasse et al. 2008).

Under mit studium har jeg beskæftiget mig med anskuelser af og forventninger til medarbejdere i det moderne arbejdsliv, herunder livslang læring og grænsen mellem arbejde og fritid. Dette influerer på min optik. Sociologerne Launsøe og Rieper betegner forskerens præmisser omkring dette som følger:

"Forskeren er ikke en neutral og distanceret observatør i forhold til dataindsamlingen, men er et væsentligt instrument med flere strenge at spille på. Både udforskes og forskeres

fortolkningsbaserede virkelighedsforståelser er således socialt konstruerede og indeholder derfor altid subjektive elementer.” (2005:60)

OVERORDNET TEORETISK RAMME

I denne undersøgelse har jeg valgt at inddrage forskellige teoretikere, som jeg finder alle er relevante til at belyse de respektive problemstillinger, som jeg på basis af min empiri har valgt at tage udgangspunkt i. Min intention er ikke at udfolde teoretikernes forfatterskaber i deres helhed, men at bryde materialet op med de perspektiver, som jeg finder særligt velegnede til at belyse de konkrete elementer af denne undersøgelse. Bag denne analysestrategi ligger en anskuelse af teorier som værende værktøjskasser, hvorfra jeg kan udvælge dele, som jeg vurderer som særligt velegnede til at belyse elementer af en given problemstilling. Således bidrager de valgte perspektiver og begreber til at belyse problemstillingen på en måde, der danner en ny enhed. Overordnet er undersøgelsens teoretiske ramme konstrueret af perspektiver fra antropologerne Susan Wright og Cathrine Hasse, samt af den franske sociolog Pierre Bourdieu. Wright inddrages for at anskue akademisk i et antropologisk policy-perspektiv, Hasse dels for nogle perspektiver på identiteter i relation til fællesskaber men også grundet hendes forskning i akademisk som arbejdsplads. Undersøgelsen er inspireret af Bourdieus perspektiver på den sociale verdens konstruktion.

Grundlæggende er det den empiriske felt, som sektorforskningsinstitutionen udgør, der har min interesse. Institutionen og fusionen er dog blot brikker i en større og bredere virkelighed - som udgøres af det danske samfund, det danske arbejdsmarked, og endvidere akademisk i et mere internationalt perspektiv. Jeg vil derfor ikke begrænse mit fokus til blot sektorforskningsinstitutionen og det konkrete universitet, institutionen fusionerer med. Universitetsfusionerne er en blandt mange afgørende faktorer, der gradvist bidrager til at ændre anskuelser af forskere og af deres arbejdsområder. Studiet søger således ud fra den empiriske virkelighed analytisk at sandsynliggøre, at bag værdiladede forventninger til forskere som engagerede, fleksible og passionerede, florerer der sideløbende kontrasterende anskuelser i overordnede samfundsdiskurser. Disse modsatrettede signaler modtages og forhandles af medarbejderne, ligesom de influerer på det oplevede mulighedsrum, medarbejderne navigerer indenfor. De modsatrettede italesættelser står i relation til, hvilken type arbejde, forskere udfører, samt hvordan denne type arbejde formodes at blive

til på den ene side, og på den anden side en fremherskende antagelse om nødvendigheden af kvalitetssikring i form af måling, evaluering, konkurrence og omstillingsparathed (jf. regeringen 2006a og b: 18-21).

SPECIALETS STRUKTUR

I **kapitel 2** præsenteres metodevalg samt den empiriske felt.

I **kapitel 3** behandles det paradoks, at sideløbende med italesættelser om at styrke forskningen samt skabe internationalt anerkendte forskningsmiljøer (Sander 2006, 8. august) er synet på akademikeren og dennes arbejde under forandring – og det i en anden retning end ovenstående italesættelser indikerer. Endvidere sandsynliggøres nogle politiske krav og rationaler, som forskergrupperne aktuelt navigerer i forhold til i deres hverdag.

Aspekter af forholdet mellem individ og fællesskab analyseres i **kapitel 4** for at problematisere nogle italesættelser og forudsætninger om enhed eller samme-hed, som forståelsen af kategorierne grupper/fællesskaber/det kollektive foranlediger.

I **kapitel 5** introducerer nogle grundbegreber i Bourdieus begrebsapparat, forud for en undersøgelse af, hvordan akademisk er socialt reguleret. Ved dette illustreres nogle interne parametre, forskere navigerer i relation til. Yderligere kommer empirien meget konkret på banen her i præsentationen af forskernes aktuelle problemstillinger i forbindelse med fusionen.

I **kapitel 6** udfoldes differencerne i de forskellige forskergruppers tilhørsforhold til universiteterne, de skal vælge at fusionere med og fællesskabers betingelser under forandringerne undersøges.

Dele af genstandsfeltet for min undersøgelse er udforsket i langt større målestok end min undersøgelse. Jeg refererer her bl.a. til en komparativ undersøgelse af universitetsreformer og stigende politisering af det akademiske område. Undersøgelsen er udført i England, Sverige og Norge og har bl.a. fokuseret på forandringernes indvirkning på akademikerens arbejdsforhold siden 70'erne (Bauer, Askling, Gerard Marton & Marton 1999; Kogan, Bauer, Bleiklie & Henkel 2000).

I dansk kontekst er emnet udforsket antropologisk i det nyligt afsluttede forskningsprogram 'New management, New Identities? Danish University Reform in an International Perspective' på Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU). Her blev den danske universitetsreform fra 2003 undersøgt med fokus på indvirkningen af nye implicite styringsteknologier, samt hvordan ledelse og kontrol redefineres i forlængelse heraf. Tillige undersøges hvordan disse fænomener påvirker de professionelle identiteter, der arbejder ved eller studerer på de danske universiteter⁷.

Yderligere er en international komparativ undersøgelse af 'stayers' og 'leavers' i akademisk⁸ nyligt afsluttet. Den hedder 'UPGEM: Understanding Puzzles in the Gendered European Map' og foregår i Danmark, Finland, Estland og Italien. Her har man undersøgt universitetet som arbejdsplads, herunder hvorfor der er så få fastansatte kvinder i fysik i de nordiske lande i modsætning til i syd- og Øst-Europa (Hasse et al. 2008).

Et nyt forskningsprogram begyndte i efteråret 2008. Det hedder 'EPOKE: Education, Policy and Organisation in the Knowledge Economy'. Programmet anlægger kritiske perspektiver på forandringerne, som opstår som følge af 'den globale vidensøkonomi' og 'det globale videnssamfund'.

Modsat lignende studier på området er konteksten for min undersøgelse fusionerne af sektorforskningen med universiteterne. Særligt hæfter jeg mig ved, hvordan institutionsfællesskaber influeres af strukturelle forandringer og ved medarbejdernes oplevede mulighedsrum i forandringsprocesserne.

⁷ Kilde: projektets hjemmeside: <http://www.dpu.dk/site.aspx?p=5441>

⁸ Hasse, Sinding & Trentemøller (2008) anvender 'akademisk' som fællesbetegnelse for offentlige universiteter. Bloch (2007) inddrager endvidere andre højere uddannelsesinstitutioner såsom universitetscentre og højskoler i benævnelsen. Jeg vælger at anvende betegnelsen som indeholdende universiteter og sektorforskningsinstitutioner.

INDSKRIVNING I DET PÆDAGOGISKE ANTROPOLOGISKE FELT

Specialets emne indskrives sig i det antropologiske felt ved, at mennesket som en del af et socialt fællesskab er studieobjektet (jf. Hastrup 2003a). Dette speciale orienterer sig specifikt mod antropologisk forskning og arbejdslivsforskning ved at skabe viden om, hvordan arbejdsfællesskaber influeres af strukturelle forandringer.

”Politik handler om hensigter. At arbejde politisk er at søge at dreje verden i den retning man ønsker det. Omvendt beskæftiger samfundsforskningen sig med virkningerne af det ingen havde til hensigt. De utilsigtede bivirkninger af de intentionelle menneskelige handlinger er et vigtigt genstandsområde også for antropologien.” (Sjørølev 2002:11).

I dette tilfælde analyseres ikke-intentionelle konsekvenser af strukturændringer, heriblandt hvordan magthaveres forestillinger om - samt forventninger til medarbejderne modtages og forhandles af medarbejderne selv.

At arbejde med antropologiske metoder i eget samfund har været gjort i udpræget grad gennem de sidste 15 år (Sjørølev 2002:10). Socialantropolog, Susan Wright begrundes arbejdsmarkedsforskningens relevans for den pædagogiske antropologi ved at henvise til, at formålet med pædagogik/undervisning er ændret i de nye ledelsesstrategier, der er opstået i forbindelse med det nye arbejdsliv (New Public Management) (Wright 1994, 2005). Det er netop konsekvenser af disse overordnede ledelsesstrategier dette speciale undersøger. Studieordningen betegner ”spørgsmål om kulturelle dynamikker, kulturaliseringsprocesser og kulturelle medieringsformer i reale og virtuelle sociale sammenhænge” (Wright et al. 2008:3) som en del af det pædagogisk antropologiske genstandsfelt.

Ifølge Wright (1994) har antropologer bidraget til organisationsstudier siden 1920’erne. Dette studie indskrives sig op ad nutidige (pædagogisk-) antropologiske bidrag til arbejdsmarkedsforskningen, herunder kan nævnes Baarts (2004), Bovbjerg (2001), Krause-Jensen (2005), Mahrt (2007), Salamon (2005/2006), Shore & Wright (1997) og Wright (2007).

KAPITEL 2. METODISKE OVERVEJELSER OG FELTFORLØB

TEORETISKE PERSPEKTIVER DER DANNER UDGANGSPUNKT FOR ANALYSEN:

FELTARBEJDE SOM METODE

I det kommende afsnit argumenteres for subjektive opfattelser som analytisk tilgang til at forstå det sociale.

Feltarbejde som metode er et særligt kendetegn for antropologisk/etnografisk forskning. Metoden adskiller sig fundamentalt fra kvantitative metoder ved fravær af prædefineret struktur, samt ved at forskeren bruger sin krop som instrument til at få indblik i andres virkelighed, dvs. i deres liv, opfattelser og bevæggrunde. Forskeren studerer de kulturelle processer, hvorigennem betydninger bliver til i det aktuelle sociale rum. Dette gøres ved at sætte sig ind i konstruktioner af meningssystemer, ved at være til stede, ved at indgå i det sociale og opbygge relationer til mennesker i felten (Gulløv & Højlund 2003). Cathrine Hasse, beskriver antropologen som 'professionel nyankommen', idet antropologen fra sin position som udefrakommende kan få øje på elementer, der for menneskene i felten er implicite og selvfølgelige (Hasse 2002). Det er netop ved sit manglende kendskab til feltens logikker, at forskeren kan få øje på samt lære nyt om regler og normer for social interaktion. Et aspekt ved denne slags viden er, at den ikke kan bevises, men at den i stedet må sandsynliggøres teoretisk (Hastrup 2004:10).

Det antropologiske arbejde indebærer at fokusere på processerne, igennem hvilke forskeren opnår sin viden, samt på viden som et kreativt felt frem for som en fast konstruktion⁹. I denne optik bliver positioner i det sociale rum fundamentale at undersøge for at søge at begribe den kompleksitet, man oplever i praksis. Et fokus på antropologiens metoder indebærer en anerkendelse af, at "There's no experience apart from the experiences, no knowledge without a knower" (Hastrup 1994:227). Antropologen er med til at konstruere den sociale verden gennem sin fortolkning, idet kroppen er udgangspunkt for perception, såvel som det er den, der definerer selvets horisont. Derfor er det en vigtig erkendelse, at felten kun erfares ud fra etnografens/antropologens givne position i det sociale rum; man ser altid fra et *syns-punkt*. Dette

⁹ Jf. Hastrup 1994.

nødvendiggør, at antropologen benytter videnskabelige metoder på egen praksis. At fokusere på egen praksis indebærer endvidere at anerkende, at specifikke positioner influerer på, hvad forskeren vil få at se; at kroppe er medkonstituerende for erfaringsrummet (Hastrup 1994). "Orientation implies agency and motivation as well as a certain awareness of place. Whenever we orientate ourselves in place, we actively constitute a space" (ibid: 225).

Der er ifølge Hastrup ingen anden måde at forstå andre mennesker på end gennem egen erfaring, oplevelse og empati, hvilket er årsag til, at antropologen må indtræde og blive en del af felten for at forstå, hvad der er på spil i den (ibid:235). Betydninger er dynamiske, interaktive og ikke mindst illusoriske processer funderet i det enkelte individs erfaringer og inkorporerede viden. Betydning er således altid dybt subjektiv og kontekstafhængig (ibid:236). Inger Sjørlev betegner antropologiens interessefelt som følger:

"Antropologien beskæftiger sig med det sociale i videre forstand, forstået som både det vi gør i fællesskab, og den måde vi tænker om fællesskabet på, tillige med de fælles forestillinger og enigheden om hvordan tingene bør foregå. Herunder også bivirkningerne af det der gøres med hensigt og i det hele taget hvordan sociale processer kan føre os i nogle retninger som ingen havde til hensigt." (Sjørlev 2002:11)

I erkendelse af denne type undersøgelses subjektivitet, er det således også vigtigt at understrege, at der bag denne metode ikke ligger en forventning om, at verden kan afklares objektivt. Ej heller at sandhed er en absolut størrelse. Antropologens indsigt i andres verden er altid begrænset (jf. Hasse 2002:22). Her er tale om en erkendelse af, at forskning i det sociale er yderst kompleks, idet 'de andre' hverken er en homogen masse eller fastfrosset i tid. Resultater af en given undersøgelse kan nemt sige mere om metoderne, hvormed informationerne er indsamlet, end om respondenterne. Grundtanken er, at man må anvende metoder, der kan indfange og indeholde de forskellige og potentielt modsætningsfyldte dimensioner ved menneskelig adfærd. Dog må fremhæves, at verden kun lader sig afgrænse analytisk, ikke empirisk. Validiteten ved denne type forskning sandsynliggøres således gennem grundig og udførlig eksplicitering af metoderne, hvormed viden

er indsamlet. Ved at eksplicite sin metode giver forskeren modtageren mulighed for at vurdere forskningens kvalitet.

Det antropologiske feltarbejde er et begreb, der dækker over en mængde konkrete metodiske teknikker til at indsamle viden. Ethvert feltarbejde er unikt, både i kraft af forskerens valg af sted til at udføre feltarbejdet, hendes særegne baggrund, interesser og synspunkter, men også gennem valg af teknikker samt samspillet mellem disse. I tillæg til dette må feltarbejdets tids-, steds- og kontekstaspekt ekspliciteres, idet enhver interaktion foregår under aktualiteternes præmisser. Individer taler og har holdninger, ud fra den viden (eller mangel på samme), de har på det aktuelle tidspunkt. Ydermere anses mennesker ikke, i denne afhandling, som fuldt bevidste og rationelle omkring sig selv og deres positioner. Dette indebærer en erfaring for, at menneskelig handlen ikke nødvendigvis fremstår forudsigelig, logisk eller rationel for andre. Alle disse aspekter bidrager til at understrege, at feltarbejde er en relationel øjebliksmåling, der kan skabe viden om, hvordan mennesker interagerer i specifikke kontekster, på et mere generelt plan. Intentionen med feltarbejde er således ikke definitive udtalelser. Det dynamiske og kontekstuelle må have in mente; hensigterne med social forskning er at skabe viden om mennesker i bestemte sammenhænge. En viden der kan skabe eftertanke og tages i betragtning forud for beslutninger i lignende sammenhænge efterfølgende.

Konkrete metodiske overvejelser og refleksioner, såvel som de teknikker, hvormed dataindsamlingsmetoden er konstrueret, vil blive præsenteret i det følgende.

PLANLÆGNING OG UDFØRELSE

Den empiriske felt¹⁰ som undersøgelsen er baseret på, er en mellemstor sektorforskningsinstitution, der gennemgår en fusion foranlediget af førertalte strukturændringer. Feltarbejdet forløb fra september 2007 til februar 2008. Det blev igangsat i en periode af fusionsprocessen, hvor institutionen havde etableret en fusionsaftale med et universitet, men endnu ikke havde forhandlet sig frem til, hvorvidt de kunne bibeholde deres navn, samt under hvilke fysiske rammer institutionen skulle fungere fremover.

Institutionen er en af de 25 sektorforskningsinstitutioner¹¹, der var i Danmark i 2006¹². Institutionen havde været igennem en anden fusion et par år før den nuværende. Flere af medarbejderne har nævnt, at den tidligere fusion ikke oplevedes som fuldt implementeret, før den næste blev igangsat. De enkelte forskergrupper på stedet arbejder forholdsvis selvstændigt, og der italesættes store forskelle i forskningstraditioner og genstandsområder grupperne imellem. Yderligere er tidshorisonterne, hvorunder de forskellige forskergrupper arbejder, meget forskellige.

Medarbejderne på institutionen spænder aldersmæssig fra studentermedhjælpere i starten af tyverne til emeritusprofessorer. Der er en overrepræsentation af mænd over 50 år på stedet, og de fleste kvinder er under 40. Der er ca. 10 % kvindelige videnskabelige medarbejdere (VIP) på institutionen, og af dem udgør de ph.d.-studerende en stor del. Ledelsen består udelukkende af mænd. Personerne, der indgår i min

¹⁰ Jeg tager her udgangspunkt i Sjørsløvs forståelse af felt, som en særlig del af samfundet, lokalsamfund eller institutioner (2002:10).

¹¹ "Sektorforskningsinstitutionerne er institutioner, som hører under sektorforskningsloven og omfatter eksempelvis Danmarks Veterinærinstitut, Danmarks Miljøundersøgelser og Arbejdsmiljøinstituttet. Sektorforskningen omfatter en række meget forskelligartede offentlige forskningsinstitutioner, der er placeret under 11 forskellige ministerier. Institutionerne knytter sig dog hovedsagelig til Miljøministeriet, Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri samt Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling" (Finansministeriet 2005:9).

¹² Ifølge Finansministeriet: *Statsligt forskningsbudget 2005 ('Forskningens finanslov') – 8. Sektorforskningsinstitutioner.*

undersøgelse, er forskere, teknikere, ph.d.-studerende samt administrativt personale. Fokus er på det videnskabelige personale. Jeg har derfor ikke inkluderet rengøringspersonale, pedeller mv. i min undersøgelse.

Min overordnede intention med feltarbejdsforløbet var at undersøge en virksomhed under en forandringsproces og at undersøge vidensarbejdernes perspektiver. Baggrunden for, at jeg valgte at lave feltarbejde i den pågældende institution, var, at en bekendt var ved at tage sin ph.d. på stedet og foreslog arbejdspladsen som et godt sted at studere forandringer, idet hun oplevede omgangstonen som behagelig og menneskerne som imødekommende. Efter overvejelser, samt erkendelse af, at hun og jeg ikke kom til at mødes der, idet hun var på barsel i perioden, fandt jeg stedet ideelt. Jeg valgte dog at undlade at bruge hende som genvej til felten for at søge at foregribe etiske problemstillinger¹³. I stedet sendte jeg en mail til stedets kommunikationsafdeling. Min gatekeeper¹⁴ (jf. Hammersley & Atkinson 1997) blev lederen af kommunikationsafdelingen. Ved et af de to indledende møder fortalte jeg, hvordan jeg havde fået kendskab til stedet. Feltarbejdet resulterede i første omgang i en metode- og analysestrategisk opgave, hvori de anvendte metoder yderligere er udfoldet. I opgaven valgte jeg at undersøge en enkelt forskergruppes gruppeidentitetsprocesser, som de sås afspejlet gennem gruppemedlemmernes selvfortællinger. Således vælges en anden optik samt et væsentligt bredere perspektiv i dette speciale.

Jeg tilstræbte bevidst at indtræde i felten med en meget åben tilgang i et forsøg på at 'lade opmærksomheden styre' og 'gribe øjeblikke, der trængte sig på' (Baarts 2003), frem for at lade forhåndsinteresser og -forståelser fokusere mit blik i en given retning. Dette indebar at starte med at undersøge, hvilke spørgsmål, der var relevante at stille i den specifikke felt, jeg indtrådte i. Dette for at skabe et indtryk af, hvad der var interessant at undersøge i den specifikke felt netop på dette tidspunkt. Jeg arbejdede i begyndelsen aktivt for

¹³ Dette var for at søge at undgå, at eventuelle negative oplevelser af mig ville influere på hendes arbejdssituation efterfølgende.

¹⁴ En gatekeeper kan defineres som en nøgleperson med magt og mulighed for at give, eller nægte antropologen adgang til felten.

ikke at lade mig afgrænse, hvilket bl.a. indebar et valg om ikke at studere de officielle dokumenter om fusionen og formidlingen af denne til medarbejderne, men at få min viden fra medarbejderne selv og dele deres viden, uvished, spekulationer og usikkerhed om forløbet. Det viste sig dog at være lidt svært at forholde mig totalt åben over for felten, idet medarbejderne gerne ville vide, hvad min intention med undersøgelsen var før de valgte at dele deres viden med mig. De spurgte, hvad jeg ville undersøge og hvordan. Jeg fandt derfor en overkategori for mine interesser: *Trivsel på arbejdspladsen i lyset af fusionen*. Ved denne eksplicitering af mit loyalitetsforhold og overordnede interesseområde accepterede medarbejderne tilsyneladende, at jeg gennem dem ville skabe et indtryk af, hvad der var relevant at undersøge i denne forbindelse. Den etnografiske metode ligger på mange måder langt fra de akademiske traditioner på institutionen. Dette, i tillæg til min interesse for medarbejder-perspektivet, gjorde, at jeg fandt det oplagt at vælge en meget ærlig, åben 'naiv observatør'-tilgang (jf. Wadel 1991).

Et andet aspekt var en bestræbelse på at tage udgangspunkt i stedets tolkningsrammer og kategorier frem for at afgrænse mit blik med nogle - for mig - logiske kategorier. Mødet med praksis viste dog, at jeg umiddelbart fandt stedets kategorier svære at få øje på. Jeg havde eksempelvis forventet, at der ville være nogle italesættelser af 'vi' og 'de', som jeg kunne tage udgangspunkt i. Den type kategorisering viste sig at være bemærkelsesværdig upåfaldende, et aspekt jeg behandler under afsnittet om identitet og grupper.

Feltarbejde består, som tidligere nævnt, af en mængde teknikker og metoder til erhvervelse af empiri. Hovedparten af tiden forudsætter selvsagt fysisk tilstedeværelse i felten for at inkorporere indtryk, logikker og stemninger. Denne del erhvervede jeg ved, at jeg var til stede på arbejdspladsen ca. 4 gange a 5-6 timer ugentligt i de første 2 måneder (forklares efterfølgende). Det var overvejende i tidsrummet 9.00-14.30, men jeg tilpassede min tid til begivenheder på stedet. En del af feltarbejdet forudsætter dog ikke nødvendigvis fysisk tilstedeværelse i felten (Baarts 2004:43). Meget tid gik, især i starten, med at strukturere den mængde ny viden jeg fik. Analyse og refleksion over oplevelser og begivenheder foretrak jeg også i høj grad at udføre andetsteds. Ydermere var der behov for planlægning af taktikker for undersøgelsen og for, hvordan jeg skulle få adgang til den viden, jeg søgte, samt teorilæsning. Skrivning af feltdagbog og mødereferater samt udførsel af interviewdesign kunne jeg dog til en vis grad udføre i felten.

Mine feltnoter består af en feltdagbog, hvori der primært er dags- og situationsbeskrivelser, stikord og noter om kommende arrangementer, der kunne have interesse for min undersøgelse. Foruden feltdagbogen har jeg mange elektroniske feltnoter, dette er især mødenoter. Som arbejdsredskab udfærdigede jeg lister over medarbejdere, projekter og forkortelser som genvej til at kunne navigere i det sociale landskab. Yderligere har jeg lydfiler af næsten alle formelle interviews¹⁵.

Jeg har deltaget i 16 formelle møder¹⁶ på forskellige niveauer i institutionen, en mængde sociale arrangementer¹⁷, på en messe, ved en forskers formidling til en folkeskoleklasse og ved to frokostmøder (hvorunder en forsker præsenterer, hvad han pt. arbejder med for resten af medarbejderne). Jeg har udført 22 semistrukturerede interviews – 16 med forskere og 4 med teknisk personale og 2 med personer i ledelsen, samt afholdt 2 fokusgruppeinterviews¹⁸. Ydermere har jeg haft mange uformelle samtaler med medarbejdere med forskellige stillingsbetegnelser.

ADGANG TIL FELTEN – FORANKRING I FELTEN

Bygningen, som sektorforskningsinstitutionen holder til i, ligger i indre København. Man træder ind i en trappeopgang fra gården. Ved etagerne hænger der skilte, der beretter om, hvem der holder til på pågældende etage. Mit første indtryk af institutionen var, at der virkede meget tomt og øde på gangene i bygningen. Da jeg kom ind, var det eneste, der indikerede, at

¹⁵ En enkelt interviewet ønskede ikke, at interviewet blev optaget på diktafon, og ved enkelte andre lejligheder fandt jeg det ikke hensigtsmæssigt at spørge.

¹⁶ Møderne jeg deltog i var gruppemøder, projektmøder, mellemledermøder og stabsmøder.

¹⁷ Heraf kan nævnes kage- samt morgenmadsarrangementer, et 'genfødselsarrangement' for et projekt, en officiel, samt en uofficiel julefrokost og et julehyggearrangement.

¹⁸ Af disse interviews, bruges ikke alle eksplicit i denne undersøgelse. De bidrager dog alle til et større perspektiv på omstændigheder ved felten.

jeg var gået rigtigt, bortset fra skiltningen, plakater på væggene. De fysiske rammer fremstod anonyme. Jeg henvendte mig ved den første åbne dør, jeg så. Det viste sig at være sekretariatet.

Det skulle vise sig, at mit første indtryk var symptomatisk for mine kommende vanskeligheder med at 'få hul' på uformel social interaktion på stedet. Jeg mødte ikke 'bare' folk på stedet. Gangene fremstod det meste af dagen forholdsvis øde, og på trods af, at en del døre til kontorerne stod åbne til daglig, så jeg blot folk, der sad og arbejdede ved deres pc derinde. Jeg var lidt forbeholden over for at forstyrre uden at have et klart mål med det¹⁹. Når jeg mødte folk på gangene eller trapperne, oplevede jeg at blive mødt med en moderat nysgerrighed, når jeg havde præsenteret mig, hvorefter en del begyndte at fortælle om stedets kontekst umiddelbart efter min præsentation. I de tilfælde oplevede jeg det som markant, at jeg manglede forudsætninger og forståelse af begreber og sproglige tolkningsrammer for at strukturere den, viden jeg fik (jf. Hasse 2002). Denne udfordring var markant i den første måned af mit feltarbejde. Mange berettede, at uformel social interaktion var et svagt punkt for institutionen. Jeg oplevede da også vanskeligheder med at få adgang til empiri.

Det er kendt inden for feltarbejdsforskning, at der kan være adskillige vanskeligheder med at opnå adgang til empiri. Herunder hører vanskelighed med at opnå grundlæggende fysisk adgang, officiel tilladelse fra beslutningstagere, problemer med at finde den rette gatekeeper, mistænkeliggørelse mv. (Hammersley & Atkinson 2007: kap.3). Mine første erfaringer med at etablere kontakt til en felt viste sig dog at være meget positive. Jeg følte mig godt modtaget blandt beslutningstagerne. Langt hovedparten af medarbejderne oplevede jeg også som imødekommende.

Som nyankommen i en forskningsinstitution var min første praktiske udfordring at gennemgå en sproglig læreproces som udgangspunkt for at kunne orientere mig inden for sprogfællesskabets tolkningsramme (jf.

¹⁹ Holm Knudsen 2005:27 har også omtalt dette forbehold.

Hasse 2002). Denne udfordring varede længere, end jeg havde forventet, og for at skabe overblik anvendte jeg som tidligere nævnt en taktik, hvor jeg strukturerede nogle grundlæggende informationer ved at lave lister over forkortelser og projekter inden for feltet. Herunder udformede jeg en liste over medarbejderes stillingsbetegnelser, hvori jeg kategoriserede dem i forhold til deres projektgrupper²⁰.

Jeg var indstillet på, at arbejdets karakter på en sektorforskningsinstitution ville være svært observerbart, idet meget arbejde her foregår ved pc'er. Jeg valgte at se dette som en udfordring ud fra en betragtning om, at der da måtte findes steder, hvor medarbejderne interagerede. Herudfra drog jeg den konklusion, at en kaffestue måtte være et socialt nøglepunkt. Mødet med virkeligheden viste dog, at adgang til empiri ikke var så ligetil, som jeg havde forestillet mig. Institutionen havde mangel på uformelle sociale mødesteder, hvilket de dog kompenserede for ved at afholde to ugentlige sociale arrangementer, et morgenmads- og et kagearrangement. Ved disse lejligheder var mange personer samlet, men kun i tyve minutter ad gangen. Således fandt jeg det vanskeligt at interagere uformelt i det omfang, jeg havde håbet på.

Derfor ændrede jeg min taktik og satsede i stedet på en blanding af 'deep hanging out' og aftaleantropologi (Staunæs 2004:76; Staunæs og Søndergaard 2005:58²¹). Deep hanging out er kendetegnet ved, at antropologen tillader sig selv at 'hænge ud' i feltet uden et umiddelbart, eller hvert fald konkret, formål med intentionen om at generere indlejret kropsliggjort viden om stedet. Her tænkes på indsigter i betydninger af, hvad der siges og gøres og hvad der netop hverken siges eller gøres i forskellige kontekster med divergerende positioneringskonstellationer (Staunæs og Søndergaard 2005:58f). Det kan betegnes som indsigt i, hvordan det sociale liv på arbejdspladsen 'gøres' i praksis.

²⁰ Denne taktik omtales af Wadel 1991.

²¹ Staunæs har begreberne fra Inger Sjørlev, som har præsenteret dem på et foredrag kaldet: "Imellem 'Deep hanging out' og 'aftaleantropologi'" på Socialforskningsinstituttets konference om kvalitative metoder, i juni 2001. (Staunæs 2004:76).

”De små hverdagstrivielle besværligheder og måderne, der kan reageres på dem på, er med til at informere forskerne om organisationslivets normativiteter og ikke-selvfølgeligheder. Måderne, vi så deltagerne skabe plads til hinandens tilblivelser på [...], fortalte noget om, hvordan man forventes at konformere til feltets normativiteter.” (Staunæs og Søndergaard 2005:59).

Jeg praktiserede denne strategi ved at være til stede på gangene jævnligt, samt ved at jeg fik tildelt en kontorplads lige over for køkkenet (hvor man henter kaffe og te) og endvidere ved at møde op til sociale arrangementer. Således fik jeg en indgang til det sociale på stedet, herunder mulighed for at deltage i uformelle samtaler med medarbejderne. De fik hermed mulighed for at finde ud af lidt om mig, hvad jeg lavede og hvordan. Herunder fik de især mulighed for at fortælle mig om forhold, de fandt væsentlige i henhold til mit interessefelt, og jeg fik mulighed for at stille uddybende spørgsmål. Deep hanging out er kendt som en langsommelig proces, hvilket er årsagen til, at jeg som Sjørølev, Staunæs og Søndergaard før mig, valgte at kombinere tilgangsvinklen med elementer af aftaleantropologi. Aftaler i denne forbindelse gjaldt adgang til møder, arrangementer, afdelinger samt til mere eller mindre strukturerede, samt formelle, interviews. Jeg valgte at deltage i gruppemøder for at få kontakt til medarbejderne på stedet. Jeg valgte ligeledes at deltage i mellemlidelsens møder for at få et indtryk af ledelsens strategier og af forløbet undervejs. Det var gennem min gatekeeper, at jeg fik kontorpladsen, således at jeg kunne være til stede i dagligdagen, uden at stritte mere ud end nødvendigt. Dette gav mig en mulighed for at spore, hvor og hvornår man interagerede uformelt på stedet.

Generelt oplevede jeg mig, som tidligere nævnt, modtaget meget imødekomende af medarbejderne på stedet. Dog blev min opmærksomhed tidligt i forløbet rettet mod, at jeg fik adgang til institutionen via ledelsen, mens medarbejderne, hvis hverdag og oplevelser jeg kom for at undersøge, ikke havde haft indflydelse på, hvorvidt jeg kom. Dette understreges af følgende uddrag fra min feltdagbog:

Dag 5. i felten:

Jeg mødte [en kvindelig forsker] på trappen oppe på 3. sal ca. kl. 11.30. Hun var på vej til frokost. Jeg kommenterede/spurgte, om det ikke var tidligt. Hun svarede jo, og fortalte, at de havde gruppemøde kl. 12.30, og at hun ofte ikke nåede at få spist inden, men i dag havde hun bestemt sig for at nå det. Under samtalen inviterede hun mig med til mødet. Hun fortalte, at der også skulle komme en ny ph.d.-studerende, og at det derfor ville være et godt møde at komme til. Jeg takkede ja, og skyndte mig selv til frokost.

Jeg gik hen til mødelokalet 5-10 minutter før mødet skulle starte. Da jeg gik derhen, så jeg en pige gå søgende rund i gangene. [...] Mens jeg ventede i det tomme mødelokale, kom pigen ind. Jeg spurgte hende, om hun arbejdede her, og vi præsenterede os for hinanden. Hun [...] var kommet for at holde et oplæg som led i sin ph.d.-ansøgning.

Kort efter kom [føromtalte forsker] ind, vi stod og småsnakkede kort alle tre, da [en mandlig seniorforsker] kom ind. Han kiggede spørgende mellem [den kommende ph.d.-stud.] og mig. Jeg præsenterede mig kort og sagde, at jeg havde fået lov at kigge med til mødet. Han svarede noget stude "Nå! – Hvem har givet dig lov til det?" Jeg blev lidt overrasket over hans reaktion og pipede "Af [...]". Derefter ignorerede han mig, og fokuserede på [den kommende ph.d.-stud.]. [...] Lidt senere gik [seniorforskeren] ud af rummet for at hente kaffe. Jeg gik ham i møde ude på gangen, og spurgte om det var i orden, at jeg blev. Han mumlede ja til svar.²²

Denne situation indikerede med al tydelighed for mig, at jeg, uden at være opmærksom på det, havde overtrådt nogle normer. Jeg opdagede på denne måde, at den omtalte seniorforsker var leder af projektet, og

²² Uddrag fra feltdagbog, mødebeskrivelser og interviewtransskriptioner kan være sprogligt korrigerede, for at fremstå mere læsevenlige og for at søge at inddrage konteksten i uddraget. Det indebærer at eksempelvis dette uddrag er sammenskrevet af et uddrag fra min feltdagbog og af et fra en mødebeskrivelse.

at jeg burde have bedt ham om tilladelse til at deltage i mødet. Et andet aspekt var, at jeg ikke havde haft lejlighed til at præsentere mig for ham før, og at det således var hans første indtryk af mig. Jeg overskred nogle normer på hans 'domæne'. Episoden fik mig til at reflektere over adgangen til felten.

Adgang til felten kan opdeles i to elementer: legitim *adgang* til den fysiske felt og *indgang* til fællesskaberne og hverdagen for medarbejderne. *Indgangen* kan influeres af, at ledelsen på forhånd giver *adgang*. Således kan antropologen blive positioneret ved, at ledelsen har givet sin accept, og at undersøgelsen således ikke umiddelbart opfattes som en trussel mod ledelsen eller dens ide om virksomhedens bedste. Cathrine Hasse påpeger i forbindelse med sit feltarbejde i Mamoiada, Italien, at antropologen altid indtager sociale roller i en lokal kontekst, og at disse roller influerer på, hvilke personer i felten, der bliver naturlige samtalepartnere – og på denne måde hvilke vinkler det bliver muligt at generere data ud fra (Hasse 1995:54). I dette tilfælde havde jeg da også fundet den kvindelige forsker venlig og imødekommende over for mig, hvilket viste sig at give mig adgang til pågældende møde.

Jeg erfarede, at *adgangen* til felten var forholdsvis nem at få, hvorimod *indgangen* var et element jeg i nogle tilfælde skulle arbejde mere aktivt for, ikke mindst fordi *indgang* forudsætter accept fra hvert enkelt individ. Dette medførte etiske overvejelser i relation til at respektere, at enkelte medarbejdere ikke virkede interesserede i at deltage i min undersøgelse. Dog fandt jeg det vigtigt for repræsentativiteten at deltage i alle grupperes gruppemøder en enkelt gang, for at få indtryk af deres respektive perspektiver. Det har medført, at jeg antageligvis har overtrådt nogle enkeltes grænser ved at deltage i deres gruppemøde. Et aspekt, de har kunnet modsvare ved at undlade at udtale sig om elementer under mødet, som de måske ellers ville have ytret sig om. Om dette aspekt udtaler Hastrup:

”Trods al finfølelse og etnografisk takt kan det ikke undgås, at selve den etnografiske undersøgelse gør en slags vold på de andre. Feltarbejdets drama udspiller sig på den scene, der er etableret mellem etnograf og informant, og det kan ikke undgå at påvirke begge parter. Fordi enhver videnskab må fastholde retten til at tale *om* og *hen over* de umiddelbare indtryk, er der en indbygget hierarkisk relation mellem parterne i den etnografiske dialog.” (Hastrup 1992:67).

Indgang til felten betinger altså at opnå (og gøre sig fortjent til) medarbejdernes tillid til antropologen, et aspekt, der er sværere i relation til nogle end til andre. Heraf sætter det etiske krav til antropologen, i relation til dennes fremstilling af feltens informanter og problemstillinger i relationer hertil.

MIN POSITIONERING

Idet forskningen på stedet udspringer af radikalt anderledes forskningstraditioner end jeg kendte til, var der ikke en logisk position, jeg kunne indtræde i fra starten, og derfor var jeg indstillet på at skabe mig en ny position, uden for de andres aktiviteter (jf. Hasse 2002:52). Jeg erfarede dog, at en del medarbejdere opfattede mig, om ikke som en typisk studerende på stedet, så dog trods alt som en studerende. Jeg blev til en vis grad positioneret i en for dem kendt og accepteret rolle; som nyankommen og som studerende i et fællesskab af eksperter. Dette lettede på nogle områder min adgang til stedet, men ændrede ikke på, at jeg ikke kunne indtage en logisk position i feltet. Arbejdets karakter på stedet forudsatte uddannelsesmæssige kvalifikationer, som jeg manglede²³. Derfor fandt jeg ikke mulighed for at indgå som 'legitim perifer deltager' (jf. Lave & Wenger 2003) i den arbejdsmæssige hverdag, på samme måde som en del antropologer før mig - har kunnet²⁴. Det har gjort, at jeg oplevede det som lidt fragmenteret, at jeg kun kunne være legitim perifer deltager i relation til uformel interaktion, samt som observerende på møder. Endvidere medførte det, at jeg en del af tiden havde en udpræget følelse af at være tilovers og unyttig; og i forlængelse af dette, at jeg følte mig påtrængende, idet jeg skabte adgang til steder, hvor folk mødtes. Jeg oplevede en latent frustration over ubalancen i min relation til medarbejderne. De gjorde mig tjenester, jeg ikke havde mulighed for at gengælde. Jeg anskuer det som en konsekvens, der er blevet forstærket af at have valgt strategien 'deep hanging out'. At føle sig til overs beskriver mange som en grundlæggende betingelse, når man udfører feltarbejde. Således konstaterer antropolog Anne Knudsen, at det er en betingelse, at man må leve med sin modtagerstatus (Knudsen 1995:22).

²³ Denne problemstilling har også Holm Knudsen (2005) og Mahrt (2007) berørt.

²⁴ Jævnfør bl.a. Baarts (2004) feltarbejde på en byggeplads, Hastrups (2003b) feltarbejde på Island, hvor hun indtog roller som malkepige og fiskeriarbejder, Hasses (2000a) feltarbejde, hvor hun indskrev sig som fysikstuderende på Københavns universitet.

For at undgå at stagnere i frustrationer over at føle mig tilovers, valgte jeg aktivt at vende det til noget konstruktivt ved at fokusere på, hvilke unikke vinkler jeg har kunnet se fra netop denne position. Hasse (1999) påpeger, at ens position i det sociale rum influeres af, hvad man personligt berøres af. Det er med til at forklare, hvorfor forskellige mennesker hæfter sig ved forskellige ting. Således vil individer såvel som fællesskaber reagere forskelligt bl.a. afhængigt af oplevelser af, hvorvidt deres identitetsmæssige positioner trues. Det særlige, som min position giver adgang til, er i denne optik diversiteten i de forskellige gruppers vinkler på fortid, nutid og fremtid for institutionen.

Rammerne for mit feltarbejde viste sig dog at forløbe lidt utraditionelt, idet jeg 2 måneder inde i feltarbejdet fik tilbudt en 3 måneders ansættelse til at udføre en 'Kultur og identitetsundersøgelse' på institutionen sideløbende med mit feltarbejde. Da jeg fandt arbejdets indhold i god tråd med min igangværende empiriske undersøgelse, takkede jeg ja. Dette har for det første medført, at mit feltarbejde blev forlænget, så det varede 5 måneder i alt²⁵. Feltarbejdet og undersøgelsen for stedet overlappede dog i de sidste 3 måneder, og jeg har herved kunnet udvide mit empiriske grundlag. Dette forhold har medført, at jeg har oplevet en større positionsforskydning undervejs i forløbet, end jeg ellers ville have gjort. Dette i kraft af, at jeg kan siges at være blevet positioneret som udefrakommende studerende, samfundsforsker/humanist og antropolog i første omgang. Hvorimod jeg efter ansættelsen yderligere blev positioneret som ansat, samt i tilknytning til kommunikationsafdelingen (hvortil min kontorplads da også flyttede) – til at søge efter identitet og sammenhængskraft i det nyfusionerede institut. Opgaven tjente overordnede ledelsesstrategiske formål, hvorved jeg har fået indlejret kropsliggjort viden fra ledelsesvinklerne i den sidste del af feltarbejdsperioden i modsætning til mit oprindelige fokus på de akademiske medarbejderes oplevelser af strukturforandringerne. Således har jeg fået indblik i to vinkler på de aktuelle forandringer: Modtagervinklen, her forskerne, og i den praktiske implementeringsvinkel, dem der skal føre forandringerne ud i livet. Jeg er opmærksom på, at det, der ligger bag en sådan undersøgelse, er udtryk for nogle New Public Management tendenser, som anskuer medarbejderne på bestemte måder. Nogle tendenser, som medarbejderne ikke nødvendigvis oplever som gunstige for deres arbejdsbetingelser. Således har dette valg givet mig yderligere muligheder, men også gjort forløbet mere komplekst, idet der er kommet flere loyalitetslementer i spil.

²⁵ Efter min ansættelse var jeg til stede ca. 25-30 timer ugentligt i 3 måneder.

Ansættelsen var på en anden vis også en mulighed for at blive 'legitim perifer deltager' på institutionen. Grundet formålet med ansættelsen ændrede mit faglige fokus sig ikke radikalt, men ansættelsen positionerede mig i et tilhørsforhold til kommunikationsafdelingen. En praktisk konsekvens af dette var eksempelvis, at hvor jeg i de to første måneder af feltarbejdet søgte at være i forskellige frokostfællesskaber, spiste jeg efter ansættelsen med medarbejderne i kommunikationsafdelingen. Jeg blev endvidere positioneret i kollegarelationer til en nyuddannet bibliotekar og to studentermedhjælpere, ligesom min gatekeeper blev min overordnede. Min gatekeeper blev på denne måde endvidere sparringspartner i relation til undersøgelsen. Jeg erfarede derved vinkler på mit emne fra hans synspunkt. Mit indtryk af forskernes subjektivering af mig grundet dette forhold var primært, at de tilsyneladende opfattede det som en lejlighed til at gøre mig opmærksom på deres uenigheder med kommunikationsafdelingen. Således oplevede jeg den praktiske konsekvens af mit ansættelsesforhold, at en større del af det forskerne berettede om handlede om uenigheder i forhold til at blive repræsenteret af ikke- fagfolk - dvs. af folk fra andre uddannelsesretninger og i det hele taget om deres anskuelse af de nuværende krav til forskningsformidling.

INTERVIEWS OG KROPSLIGT INDLEJRET VIDEN

Dette speciale er baseret på hele min kvalitative undersøgelse, med hovedvægt på viden erfarede i interviews og som kropslig indlejret viden i løbet af feltarbejdet. En mindre mængde informationer er indsamlet gennem institutionens eget skriftlige materiale. Den kropsligt indlejede viden har jeg søgt at få medarbejderne til at italesætte og uddybe elementer af i interviewene. Forud for interviewene fik deltagerne udleveret en interviewguide, der skulle tjene som retningsangivelse og rød tråd i samtalen (jf. Kvale 1997:133). Spørgsmålene heri var meget overordnede, og medarbejderne fik dem udleveret når vi aftalte interviewet, så de havde tid til at overveje deres indstilling til emnet. I forberedelsesfasen var jeg meget inspireret af Staunæs & Søndergaards ideer om kompleksitetssensitive tilgange (2005). De spørgsmål, medarbejderne blev stillet, omhandlede deres personlige indstillinger til fusionen, samt hvilke omstændigheder fusionen foranledigede for de enkelte (se bilag). Der blev yderligere stillet spørgsmål, der sigtede mod at give en fornemmelse af den enkeltes arbejdsområde samt sociale/uformelle netværk på arbejdspladsen. Under samtalen spurgte jeg nærmere ind til de aspekter, de bragte på bane, hvilket gav mulighed for også at få mindre overvejede holdninger og indstillinger med. Med hensyn til udvælgelse af interviewpersoner har jeg valgt at interviewe mindst to fra hver forskergruppe på institutionen,

herunder to fra ledelsen. Yderligere har jeg ud fra et ønske om repræsentativitet og generalisering interviewet medarbejdere af begge køn, samt medarbejdere i forskellige stadier af deres karriere.

Interviewene foregik primært på medarbejdernes hjemmebane, dvs. på deres egne kontorer, men enkelte blev dog af praktiske grunde afholdt i mødelokaler. Ved nogle af interviewene optrådte den interviewede som vært og traktede med kaffe og kage. Under første bearbejdning skrev jeg resumé af hvert interview, nogle er yderligere selektivt transskriberet og et mindre antal er transskriberet i deres fulde længde.

Igen inspireret af Staunæs og Søndergaard anskues interviewet som et socialt møde, hvori deltagerne sammen producerer fortællinger om den interviewedes virkelighed og måde at skabe betydning på (2005:54²⁶). Mine forventninger til interviews som kilde til information er således, at denne metode kan give indblik i informantens tanker og forestillinger om egen og andres praksis; et billede af verden fra deres perspektiv med dertilhørende forståelser og tolkningsrammer. Således er her, foruden de relationelle aspekter, tale om information, der er filtreret gennem en persons hukommelse, og som tager udgangspunkt i omsorg og loyalitet for nogle interesser frem for andre. Dette giver et indblik i verden set fra den enkeltes synspunkt og giver dermed en anden form for information end man kan observere sig til. Interviewet fortæller dog mere end det umiddelbare, da det også giver et indtryk af, hvilke logikker og selvfølgeligheder personen taler ud fra. På denne måde kan interviews anskues som historier om, hvad der giver mening og har betydning for de enkelte. Yderligere er interview en kilde til at forstå baggrunde og samspil, der strækker sig over tid. Interviewene er initieret af den pågældende eller af undertegnede og udspringer af det kendskab til området, som jeg har fået viden om gennem deltagelse i møder i institutionen. Undertegnede har, gennem de stillede spørgsmål, udtrykt egne opfattelser af og formodninger om, hvilke problematikker medarbejderne kan stilles overfor ved en fusion. De er blevet spurgt til deres personlige indstilling til fusionen. Elementer af mine, såvel som deres, opfattelser og formodninger er accepteret, forhandlet eller afvist i de enkelte interviewsituationer, og således er objektet dels prækonstrueret af undertegnede og af de interviewede medarbejdere.

²⁶ Staunæs og Søndergaard henviser her til Gubrium & Holstein 2003, samt til Fontana & Frey 2000.

I forbindelse med min ansættelse på institutionen fik jeg mulighed for at uddybe min empiri med to fokusgruppeinterviews med 5-8 personer. Formålet med disse var at få indsigt i medarbejdernes oplevelse af institutionen, som den var blevet samlet under de nye rammer. Spørgsmålene, der blev stillet herunder, havde til sigte at etablere en ny sammenhængskraft samt kongruens mellem institutionens eksterne profilering og medarbejdernes værdier samt syn på institutionen. Disse interviews blev holdt som frokostmøder, hvor institutionen sørgede for frokosten. Disse interviews blev ligeledes optaget på diktafon, og en ansat fra kommunikationsafdelingen deltog og tog noter undervejs. Personerne til disse interviews blev udvalgt efter samme kriterier som enkeltinterviewene, og enkelte medarbejdere har deltaget i både enkeltinterview og fokusgruppeinterview. Dette idet jeg endvidere har tilstræbt at høre fra medarbejdere med 'noget på hjerte' i forhold til institutionens aktuelle situation.

METODEEVALUEREREN

Jeg oplevede feltarbejdets tidsramme som begrænsende for min indtræden i stedets fællesskaber, idet der kun er lidt uformel interaktion i løbet af en arbejdsdag. Jeg erfarede, at min tid gik med at indtræde i institutionens fællesskab, mens forskergrupperne samt de mere uformelle fællesskaber kun var noget jeg nåede at fornemme effekter af. Jeg oplevede en udpræget frustration over ikke at være til stede 'hvor det sker', om end jeg deltog i de officielle sociale arrangementer, der fandt sted under mit ophold på stedet. Flere nyere medarbejdere bekræftede over for mig, at det på nogle punkter tager lang tid at falde til på stedet, på trods af at alle er imødekommende og hjælper til. I forhold til, at mit sigte med feltarbejdet var at studere medarbejdere i forandringsprocesser, var valget om at have hele institutionen som undersøgelsesobjekt en stor mundfuld. En afgrænsning til en projektgruppe eller to kunne have givet en anden mulighed for at komme et spadestik dybere.

Jeg var umiddelbart overrasket over, hvor positivt jeg er blevet mødt, både af beslutningstagere og medarbejdere, i modsætning til beskrivelser af vanskelighed med modvilje blandt de studerede (jf. Hammersley & Atkinson 2007 o.a.). Det har fået mig til at reflektere over, hvilke årsager der kan have været til dette: For det første formoder jeg, at undersøgelsesobjektet 'medarbejdertrivsel i forbindelse med fusionen' spiller en væsentlig rolle i den forbindelse. Ved dette valg af undersøgelsesobjekt har jeg lagt en vinkel, der grundlæggende er i alle på institutionens interesse, og som ikke er partisk vinklet med fokus på nogen grupperinger på institutionen. Dernæst

er institutionen en forskningsinstitution, der sætter en ære i at tage ansvar for at uddanne studerende. Et tredje element som min gatekeeper begrundede feltarbejdets interesse for institutionen med, var at jeg kunne give et blik udefra.

Den åbne interviewstruktur jeg valgte, havde både fordele og ulemper. Jeg har erhvervet et bredt kendskab til, hvad der rørte de enkelte medarbejdere i relation til fusionen på det aktuelle tidspunkt, men det var måske ikke en optimal strategi min tidsramme taget i betragtning. Taktikken havde antageligvis været optimal, hvis jeg havde haft tid og mulighed for at komme igen, bede om uddybninger og spørge til elementer, jeg ikke fik spurgt om i første omgang, fordi samtalen gik i en anden retning. Jeg har kunnet se, i relation til mine analyseafsnit, at samtalen nogle gange har bevæget sig for langt væk fra interviewguiden. At jeg har været for ustruktureret som interviewer har resulteret i, at jeg har en mindre diversitet i informanter i analyseafsnittene, end jeg havde ønsket. Jeg har givet dem, der har givet mig informationer, løfte om anonymitet, samt løfte om, at de enkelte medarbejdere ville få at se, i hvilken kontekst den information, de har givet, ville blive brugt. Jeg har modtaget feedback fra omkring en tredjedel i forbindelse med mit opfølgningsbrev til de interviewede. Disse svar har alle været korte og positive tilkendegivelser; ingen har dog spurgt nærmere ind på trods af, at jeg har ekspliciteret, at de skulle være velkomne til at give feedback samt stille uddybende spørgsmål.

Flere medarbejdere i den daglige ledelse har fra mit feltarbejdes start givet udtryk for, at de var åbne over for at modtage kritik på baggrund af min undersøgelse. Som afslutning på forløbet holdt jeg et oplæg på et lederseminar om mit indtryk af institutionen som arbejdsplads, styrker ved det psykiske arbejdsmiljø og forslag til forbedringer. Det, jeg her kunne bidrage med, var et udefrakommende indtryk af den hele institution, som den så ud efter to fusioner.

Nogle af mellemlederne på institutionen har i slutfasen orienteret mig om, at de var meget bevidste om den definitionsmagt jeg har qua min rolle. Mit indtryk er, at det er kommet til udslag ved, at de har været meget opmærksomme på at orientere mig om baggrunde for holdninger, tilgange og opfattelser i relationerne mellem institutionen, den enkelte medarbejder og omverdenen.

Valgene om at anonymisere institutionen, dens forskningsgenstande samt forskningsretningerne på den har været svære at træffe, og har haft stor indflydelse på, hvilke undersøgelsesdesign der har været mulige til denne afhandling. Beslutningen har jeg truffet uafhængigt af institutionen. Mit primære argument for valget er, at jeg i denne undersøgelse har at gøre med medarbejderes indstillinger for og imod forskellige forskningstraditioner inden for universitetsverdenen. Jeg har naturligvis lovet mine informanter anonymitet, men jeg finder det etisk respektfuldt for den samlede institution yderligere at dække over institutionens identitet, idet grupperingernes tilhørsforhold²⁷ er værdiladede. Således er det ikke inden for denne opgaves ramme eller intention at explicitere nøjagtigt hvilke elementer medarbejderne har været betænkelige ved. Dette i respekt for ikke at skabe ugunstige samarbejdsbetingelser mellem institution og universitet. Intentionen er, som tidligere nævnt, at skabe opmærksomhed på implicite rækker af begivenheder, som de strukturelle forandringer fører med sig. Idet opgavens genstandsfelt er en sektorforskningsinstitution, der er blevet fusioneret med et universitet, skønner jeg, at afsløring af institutionens forskningsgenstande og forskningsretning vil ophæve anonymiseringen.

²⁷ Tilhørsforhold vedrører i afhandlingen sociale/faglige tilhørsforhold. I andre antropologiske værker behandles tilhørsforhold endvidere i relation til slægtskab (Rytter 2004/2006 e. g.), kulturelle tilhørsforhold såsom etnicitet (Pærregaard & Olwig 2007 e. g.) o. lign.

KAPITEL 3. AKADEMIA I MAKROPERSPEKTIV

Jeg oplevede at erhverve en særlig type fortællinger om forskernes arbejdsbetingelser, som jeg hovedsagligt fik adgang til på uformelle mødesteder. Dette var dels i kraft af deep hanging out, men det blev endvidere antydnet, i større eller mindre grad, under interviews. De store linjer i forståelserne fik jeg, når jeg stødte på nogen i det lille tekøkken, mens vi stod og ventede på, at kaffen løb igennem, eller i ventesituationer forud for eller efter møder. En del medarbejdere benyttede disse situationer til at fortælle mig om, hvordan deres arbejdsbetingelser gennem tiden havde ændret karakter i takt med politiske satsninger og strømninger. Informationerne blev, i overvejende grad, givet af fastansatte forskere, og samtalerne udviklede sig nogle gange til sammenkomster, hvor 5-7 personer bidrog til fortællingerne, mens jeg som ivrig modtager spurgte ind til og bad om uddybning af elementer i historierne.

Et gennemgående tema i disse fortællinger var en oplevelse af, at tilliden til, at den enkelte formår at forvalte sin tid og sit forskningsområde, løbende er blevet reduceret og indskrænket fra politisk side. Dette oplevedes på baggrund af stigende kontrol og dokumentationskrav og en øget tendens til at forskning ansues i relation til, hvad der kan betegnes som et relevansparameter.

"Mange af forskernes styrker er ikke at sidde og udfylde papirer vel... - Det er en vigtig pointe, at nu kommer der det der store bureaukrati ned over os "Wrom!". Det er ... ikke kvælende vel, men det kræver meget arbejde ..." (mandlig seniorforsker BCP 2007:2)

Kapitlet er konstrueret på baggrund af elementer, jeg er blevet opmærksom på på baggrund af disse fortællinger. Dette valg er truffet, idet det så tydeligt fremgik, at det var, hvad medarbejderne associerede til ud fra min interesselikvidering og fandt det væsentligt, at jeg fik viden om. Det fremgik tydeligt, at den

igangværende fusion blot var et led i en kæde af politiske beslutninger, der har influeret væsentligt på medarbejdernes arbejdsbetingelser.

Intentionen med dette kapitel er derfor at illustrere, hvorledes forskerne opfattede at synet på dem, og deres arbejdsbetingelser har ændret sig. Dette er valgt for at tegne et billede af en række mindre iøjefaldende forandrings effekter på akademikernes hverdag. Det er netop disse aspekter, som Mary Henkel m. fl. (2004) og Susan Wright & Jakob Ørberg (2008) har undersøgt dybdegående. Derfor vælger jeg blandt andre at trække på deres undersøgelser og dokumentation til behandling af dette emne.

FORANDRINGER I AKADEMIA

Professor Mary Henkel har i samarbejde med Kogan, Bauer & Bleiklie o.a. blandt andet undersøgt, hvordan forandringerne i det højere uddannelsessystem har påvirket de ansatte akademikere. Undersøgelsen er baseret på mere end 300 interviews med akademikere og institutledere i England, som led i et komparativt studie af universitetsreformer og deres indvirkninger i England, Norge og Sverige. Akademikere fra 7 discipliner, fordelt på 11 universiteter, er interviewet. Disciplinerne er biokemi, kemi, fysik, økonomi, sociologi, historie og engelsk.

Henkel (2004) argumenterer i tråd med medarbejderne på institutionens fortællinger for, at i takt med at akademien er blevet mere fremtrædende på politiske og økonomiske arenaer, er det blevet forventet, at dens institutioner har skullet formidle en større række policies²⁸ og samtidig generere og lede en ny art

²⁸ Begrebet policy lader sig ikke simpelt oversætte til politik, idet der på engelsk skelnes mellem *politics* og *policy*, en skelnen, der ikke er fremskrevet i det danske ord politik. Hvordan policy anses i en antropologisk kontekst elaboreres i et følgende afsnit. For at starte lidt bredere, skelner Politikens Engelsk-Dansk 1999 som følger, mellem policy og politics:

Policy "Politik - 1. A policy is a set of ideas or plans that is used as a basis for making decisions, especially in politics, economics or business [...] 2. Politik; holdning; syn; taktik; strategi; indstilling [...]" (Zettersten & Lauridsen 1999:1502).

Politics "Politik - 1. Politics are the actions or activities concerned with achieving and using power in a country or society [...] 2. [...] Your politics are your beliefs about how a country ought to be governed [...] 3. = statskundskab; statsvidenskab; politologi [...] 4. Politik; arbejdsgang [...]" (Ibid.:1504).

institutionel selvstændighed på trods af stor uvished og massiv vækst. Ydermere er de blevet udsat for en hidtil uset grad af statslig intervention, der har begrænset deres handlefrihed samtidig med, at der er blevet stillet flere betingelser. Det er nu blevet nødvendigt at kunne navigere i forhold til skiftende nationale rammeplaner, regler, belønninger og sanktioner. På denne måde er akademien i stigende grad influeret af politiske satsninger og skift i disse. Ressourcerne er blevet beskåret massivt, og erstattet med en performancebaseret incitamentsstruktur og øget intern konkurrence. Samtidig er profitorienterede tilgange blevet umulige at undslå sig, og akademikerne er kommet under pres for at stadfæste institutionernes særegne identitet, mål og missioner hvormed de vil overleve, innovere og konkurrere i det mere konkurrenceprægede miljø (2004:22).

”The quality of academic work is now not a matter of assumption or diffuse reputation but of explicit and transparent performance. Greater stress on data recording, on procedures, systems and formal appraisals means that academic work is more open to scrutiny by administrators as well as by senior academic management and academics’ own heads of department. This can be understood as a form of the ‘visualization of work’ (Bleiklie et al.; 2000). Academic work, when ‘visualized’, ‘becomes accessible to administrators and academic leaders who may evaluate academic efforts and act upon the information “from a distance” without any specialist knowledge about it’ (Bleiklie et al.; 2000:278).” (Henkel 2004:26)

Det tyder altså på, at der sker et skift i forhold til hvilke kompetencer, der tæller i det akademiske miljø, og hvilke kvalifikationer det antages at forudsætte at kunne træffe beslutninger på området. Skiftet skyldes, ifølge Henkel, øget politisk indflydelse på det akademiske miljø. Man kan anskue det som et fokusskifte fra forskningen i sig selv og dens forholdsvis internt definerede mål over til dokumentation²⁹, udadrettet fremstilling³⁰ og forskningsformidling³¹ som yderligere ufravigelige forventninger til den akademiske

²⁹ Herunder tænkes på metodegennemskuelighed, datasamling til fremtiden og redegørelse for hvordan forskeren bruger sin tid og sine midler for at sikre sig mod ‘spild’.

³⁰ Overbevisningsevne og argumentation for, hvorfor det er nødvendigt og interessant at forske i netop det område. Man kunne i folkelige termer kalde det ‘Evnen til at sælge sit område’. Her har nogle forskningsområder nemmere spil end andre afhængigt af fascinationseffekt, politiske prioriteringer såsom miljø og klima eks. og ikke mindst afhængigt af medier og underholdningsindustriens muligheder for at skabe interesse og forståelse for emner.

medarbejder. Jeg stiftede da også bekendtskab med flere forskeres utilfredshed med de aktuelle krav om vidensformidling. Én har uopfordret og ganske eksplicit givet udtryk for det i afrundingsfasen af et interview:

”Nu har jeg sagt, at fusionen har haft en stor indflydelse på min dagligdag, men der er jo andre omvæltninger, der også har haft en stor indflydelse. Bl.a. er det sådan, at den tiltagende kommerialisering og kommunikationsbrist - de krav som bliver stillet til forskerne bl.a. fra kommunikationsafdelingen - med argumentet at de gør det for forskernes skyld. Jeg synes nu ikke, at de har hjulpet mig i min dagligdag. Og at det er sådan – det hænger nok sammen med, at en forsker i sin dagligdag bruger andre hjælpemidler end man måske bruger i det private, og det gør det nogle gange svært at acceptere, hvordan tingene skal organiseres.”
(mandlig seniorforsker PO 2008:10)

Her problematiseres den øgede kommerialisering, samt at de ændrede behov har ført til, at institutionen har fået en kommunikationsafdeling. I denne italesættelse berører han hvad Henkel i forrige citat betegnede som øget ’visualization of work’. Han udtrykker klart, at han ikke oplever dette led, eller muligvis de tendenser, som dette led er udtryk for, som en hjælp. Han ekspliciterer endvidere, at han oplever, at kommunikationen i stigende grad følger den private sektors logikker og virkemidler, samt at han ikke oplever dem som kongruente med hans faglige interesser. En yderligere ting der fremhæves i dette citat, og som jeg finder karakteristisk, er hans udtalelse om, at kommunikationsafdelingen retfærdiggør de krav, de stiller til forskerne med, at det er for forskernes skyld. Dette finurlige aspekt omkring uoverensstemmelse mellem argument og oplevet fakticitet, bringes op senere i kapitlet, ligesom det ligger under overfladen i mange af de behandlede problemstillinger, der bringes op i denne afhandling.

³¹ Formidling ikke blot til kolleger, men også til andre målgrupper såsom studerende, skoleelever, interesserede samt til den brede befolkning.

En anden udfordring enkelte medarbejdere hentydede til var, at den performancebaserede incitamentsstruktur giver medarbejderne incitament til at handle inden for denne. Den måler dog kun nogle parametre, hvorimod andre arbejdsopgaver ikke tæller i systemet, og medarbejdere fremstilles som produktive henholdsvis uproduktive afhængigt af, hvorvidt eller i hvor høj grad de handler i strategisk overensstemmelse med strukturen eller udfører andre nødvendige opgaver.

Undersøgelsen af Henkel o.a. konkluderer, at flere elementer som tidligere har været selvsagte og underforståede i akademien, i højere og højere grad har måttet konkurrere med New Public Management-tendenser, og at disse tendenser har vundet over den akademiske ledelsesstil (Henkel 2004). Undersøgelsen viser endvidere, at selvom de nye ledelsesformer på universiteterne har medført et væsentligt magttab for de fleste akademikere, ændrede det ikke de kritikpunkter som blev fremført imod det gamle system. Eksempelvis er uklar organisering vedblevet at være et karaktertræk ved institutionerne (ibid: 23). Forandringerne har, foruden de ændrede arbejdsbetingelser, endvidere medført gennemgribende konsekvenser for synet på, og selvbilledet af, de akademiske medarbejdere:

”Gradually, the idea of academic identity formation as a matter of induction into a distinctive culture and of acquiring tacit knowledge of the implicitly understood and diffuse role of academic or scholar is being superseded. The role of academic is being defined, often externally rather than internally, in terms of a wider range of more explicit and differentiated roles and tasks, particularly those associated with teaching and quality insurance, for which individuals need training.” (Henkel 2004:25f)

Netop aspektet omkring akademikere og identitet behandles mere indgående i et følgende afsnit. Jeg finder belæg for, at tendenserne som afspejles i Henkel o.a.’s komparative undersøgelse, i forholdsvis høj udstrækning kan overføres til dansk kontekst, hvor der også opleves, at anskuelserne af akademiske medarbejdere ændres. Dette med udgangspunkt i min empiri, i artikler om øget styring, som akademikere har fået bragt i pressen i forbindelse med at universitetsloven fra 2003 skulle evalueres, samt i dansk forskning af forandringerne. Konklusionerne lyder her samstemmende, at universitetsloven blandt andre tiltag medførte

nye muligheder for ledelse. At det forholder sig sådan, samt hvordan det viser sig i praksis, søger jeg at illustrere i det følgende. Ph.d.-studerende ved Center for Forskningsanalyse Kaare Aagaard argumenterer, i en artikel i Altinget, i tråd med Henkels undersøgelse:

”Jeg oplever, at der er en generel frustration over et meget styringsivrigt ministerium, der indfører lag på lag af nye styrings- og kontrolmekanismer, der overføres mere eller mindre ukritisk fra andre områder, som regel med stor inspiration fra New Public Management-diskursen, og det er på mange måder i konflikt med traditionelle universitetsværdier. Dermed ikke sagt, at der ikke er behov for styring og ledelse, men det, der efterlyses af mange, er, at der i højere grad bliver tale om virkemidler, der matcher universiteternes særlige karakteristika, samt at de virkemidler, der indføres, får lov at vise deres værd før nye initiativer læsses ovenpå.” (Aagaard citeret i Laursen 2008, 3. april)

Eksempler på, hvordan ledelsernes nye styringsmæssige beføjelser kan anvendes i dagligdagen på universiteterne, er som nævnt endvidere kommet for en dag i pressen. Herunder kan nævnes eksemplet med seniorforsker Mette Jensen fra Danmarks Miljøundersøgelser (DMU) ved Aarhus Universitet. Jensen har udtalt sig kritisk om Cheminovas produktion og salg af sprøjtegifte, der er ulovlige i EU, til Brasilianske landmænd, og har efterfølgende modtaget et 'forvarsel om en advarsel' fra DMU's ledelse. Jensen udsendte, sammen med fire kolleger, en intern mail, hvori de spurgte til de øvrige miljøforskernes holdning til dette, foranlediget af at Aarhus Universitet ejer aktiemajoriteten i Cheminova. Efter DJØF gik ind i sagen, har DMU's ledelse dog trukket forvarslet tilbage. DMU's ledelses formelle begrundelse for advarslen var dog, at forskerne havde misbrugt det interne mailsystem til formålet, og at sagen således intet havde med ytringsfrihed at gøre (Villesen 2009, 9. marts).

Et andet eksempel vedrører lektor Charlotte Bruun fra Aalborg Universitet, der insisterede på selv at vælge, hvilke bøger hun skulle undervise ud fra på trods af en styregruppes definitioner af litteratur til et givent modul. Bruun blev på denne baggrund truet med firing af dekanen på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (Villesen 2009, 2. februar).

Et tredje eksempel har udspillet sig på Det Naturvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet, hvor institutlederen under en besparelsesrunde har nedlagt forskningsområdet analytisk kemi under henvisning til, at det ikke længere ligger inden for instituttets forskningsstrategi. Beslutningen er sket uden om de involverede medarbejdere, og i forbindelse med at omkring 70 stillinger skulle nedlægges. Lektor Bo Svensmark, der i forbindelse med nedlæggelsen har fået til opgave at 'lukke og slukke' (Baggersgaard 2009, 18. marts) udtaler her til Universitetsavisen:

"Det handler i dag om at være god til at skrive ansøgninger til fonde og sponsorer så forskningen kan styres oppefra af de bevilgende myndigheder. Analytisk kemi er blevet nedlagt fordi det har lavstatus som forskningsområde, ikke fordi det er uvæsentligt at vide noget om analytisk kemi eller at der ikke er studerende. Det betyder at både forskningen og undervisningen bliver styret af de eksterne bevillingsgivere og ikke af faglige hensyn, og det er forkert." (Svensmark, citeret i Baggersgaard 2009, 18. marts)

De tre eksempler illustrerer, at der opleves en indskrænkning af handlefriheden i de danske forskningsmiljøer og en øget hierarkisk struktur, hvilket fører til, at det i stigende grad er hensigtsmæssigt for akademikere at navigere strategisk i relation til politiske agendaer. Jeg ser ovenstående som et udtryk for, at forskere i disse strukturer oplever et tillidstab, dvs. at der i den overordnede samfundsstruktur signaleres langt mindre tillid til forskere, end der gjorde tidligere.

Susan Wright har i mange år beskæftiget sig med, hvorledes meningsdannelser bliver til og forandres i det sociale. Hun har beskæftiget sig med både den engelske og senere med den danske universitetsreform. Hun anfører (1994), at der siden starten af 1980'erne er sket store forandringer i organisationer indenfor alle sektorer. Baggrunden var den store reorganisering af kapital, som var løsningen på frygten for de offentlige udgifters himmelflugt i kølvandet på olie- og finanskrisen i midten af 1970'erne. Det var i denne forbindelse, at New Public Management-strømninger gjorde deres indtog. I Danmark udarbejdede Finansministeriet nye ledelsesmetoder for hele den offentlige sektor (Wright & Ørberg 2008:37³²). Jeg vil her kort redegøre for

³² Wright og Ørberg henter her belæg hos Davis Harvey 2004:4.

New Public Management, inden jeg tager et nærmere kig på, hvordan begreber tillægges forskellige betydninger af forskellige aktører i debatterne om universiteters rolle. Dette er valgt for at eksplicitere indholdet, afstamningerne samt de forskellige syn på medarbejderne, der er indbygget i disse tendenser.

NEW PUBLIC MANAGEMENT

New Public Management (NPM) er en samlebetegnelse, der opstod i slutningen af 1980'erne, som dækker over en række reformer og initiativer i den offentlige sektor. Carsten Greve, der forsker i moderniseringen af den offentlige sektor, herunder NPM påpeger, at indholdet af NPM stort set er det samme, som man inden da havde kaldt 'modernisering af den offentlige sektor'. Teorier bag New Public Management har hentet inspiration fra 'Ledelsesteorien', som er en handelsbaseret anskuelse af medarbejderen som en ressource, der er drevet af andre motivationsfaktorer end løn (værdibaseret ledelse e. g.), og af 'New Institutional Economics' (NIE), som opererer ud fra en anskuelse af medarbejderen som nyttemaksimeringsorienteret (Greve 2002). Om NIE skriver Greve:

"I den nye institutionelle økonomi ses alle aktører som nyttemaksimerende. Det betyder, at systemerne skal indrettes på en måde, der får aktørernes sande præferencer frem i lyset. Med andre ord kan man ifølge denne teori-retning ikke mere forlade sig på, at de offentligt ansatte udfører deres job efter politikernes anvisninger. Der må kontrol- og styringssystemer til. En indflydelsesrig teori indenfor dette område er principal-agent teori, hvor principalen ønsker at få agenten til at foretage en bestemt handling, men agenten antages at ville forsøge at skjule vigtig information samt at skjule de faktiske handlinger. En øvelse for principalen bliver derfor at skabe incitamentsstrukturer, der skal få agenten til at danse efter principalens pibe, selv om agenten ikke umiddelbart har lyst dertil. Budskabet i denne teoriretning er: skab adskillelse mellem organisatoriske enheder i den offentlige sektor. Stol på ingen. Sørg for at få de sande præferencer frem i lyset." (Greve 2002:2f)

Således er der mindst to anskuelser indbygget i NPM-strømningerne. Hvor den ledelsesteoretiske ide bygger på en anskuelse af medarbejderen som en ressource, er tilgangen i NIE præget af mistillid og en forestilling om medarbejderne som nogle, man må kontrollere og styre (ibid.³³).

Administrative reformer, som kan siges at være et resultat af NPM, er bl.a. målstyring, decentralisering af ledelsesansvar, output- og resultatfokus (Greve 2002³⁴). Af institutionelle reformer var der tale om ”opsplitning af den offentlige sektor i mindre resultatenheder, adskillelse mellem bestiller og udfører, samt inddragelse af private virksomheder gennem udlicitering, dannelse af statslige aktieselskaber, privatiseringer og markedsgørelse i det hele taget.” (ibid:2).

I næste afsnit vil jeg vise, at de to relativt forskellige anskuelser af medarbejdere, der er i spil inden for NPM, fører til nogle forviklinger. Dette sker i kraft af, at særlige anskuelser foranlediger særlige selvfølgeligheder eller logikker omkring hvilke krav og forventninger, der forekommer rimelige at have til medarbejderne. Her er tale om forventninger, som mange gange ikke harmonerer med mange akademikers anskuelser af sig selv og deres arbejde. Det vil jeg gøre ved at undersøge, hvordan NPM- strømninger ses afspejlede i hverdagen i akademisk. Afsnittet indledes med en introduktion til policy-begrebet.

NEW PUBLIC MANAGEMENT, AKADEMIKERE OG FRIHED

Det er i sig selv et stort forskningsområde, hvordan forskellige måder at tale om mennesker og ting på, er betydningsladede, trækker på visse anskuelser, og hvordan ord og begreber ændrer betydning over tid (Wright 2005). Det har at gøre med, hvordan mennesker eller ting opfattes af modtagere, afhængigt af hvordan der tales om dem. Begrebet policy kan, i en antropologisk optik, bruges til at undersøge, hvordan normative udsagn anvendes til at lancere én specifik måde at definere et givet problem og dets løsninger,

³³ Greve henviser til Christopher Hood, som i 1991 gjorde opmærksom på dette, i en artikel om NPM.

³⁴ Greve henviser også her til Hood 1991.

som om de er de eneste mulige og samtidig indbygger afviklende eller dæmpende muligheder for at tænke eller tale om emnet på andre måder (Shore & Wright 1997:3).

Shore og Wright argumenterer for, at policies er styringsinstrumenter, som er blevet mere centrale koncepter og instrumenter i aktuelle samfundsdiskurser³⁵, og som indvirker på alle aspekter af vores liv. Således er det ikke muligt at undgå eller ignorere deres indflydelse, idet policies bidrager til at forme, hvordan individer konstruerer sig selv som subjekter. Gennem policies klassificeres individer, de gives status og positioneringsmuligheder uden de er bevidste herom eller har kontrol over de processer, der er på spil. Der er dog flere ting, der spiller ind på, hvorvidt en policy bliver succesfuld. Det er ikke blot en top-down proces, idet policies er en magtform, der både virker på, men også gennem individerne.

”[I]t presupposes rather than annuls their capacity as agents’, as Colin Gordon (1991:5) states. This can be witnessed, for example, when British subjects begin to reform themselves into ‘responsible, independent citizens’ according to a Thatcherite ideology of enterprise and associated moral discourse on the ‘enterprising self’, the ‘sovereign consumer’ and the ‘active citizen’ (Heelas 1991).”(Shore & Wright 1997:6)

Shore og Wright påpeger, at lige såvel som policies er styringsredskaber, er de endvidere redskaber til at undersøge styringsmekanismer i sociale og politiske rum, eksempelvis ved at undersøge koncepter, der fremstår logiske og selvfølgelige.

³⁵ Shore & Wright definerer diskurser, som opfattelses-konfigurationer, der ligger bag de tråde som ideologier er konstrueret på baggrund af. Under henvisning til Seidel & Vidal (1997) betegner de det ligeledes som måder at tænke og argumentere på, som gensidigt overlapper og forstærker argumenter, og dermed afskærer fra andre mulige måder at tænke om det givne på. Det har at gøre med, ud fra hvilken optik der betegnes og kategoriseres, samt hvordan det ekskluderer andre måder at tænke om, betegne samt kategorisere på (Shore & Wright 1997:18-22).

Jeg har valgt at afgrænse dette ved at eksemplificere med begrebet frihed, og de forskellige forståelser af, ordet der er i spil. Ordet er til dels valgt, fordi 'frihed' og det at 'øge universiteternes frihed'³⁶, har indgået i regeringens retorik i forbindelse med universitetsfusionerne, men også fordi jeg her har mulighed for at stå på skuldrene af etablerede organisationsantropologer³⁷. For det tredje oplever mange akademikere, som vist i forrige afsnit, at deres frihed indskrænkes - sideløbende med, at det modsatte italesættes³⁸. Yderligere udtrykker flere akademikere i pressen bekymring for forskningsfrihedens vilkår efter universitetsreformen (eks. Sandøe 2007, 3. marts; Fenchel 2007, 15. marts; Hollesen 2009, 23. februar). Dette gælder dels i forhold til lovord og styringsmekanismer, men det har også at gøre med forskelle på sektorforskning og universitetsforskning. På denne måde er 'frihed' blevet et centralt begreb i debatten, idet det bruges fra flere sider men betydningsfastlægges forskelligt.

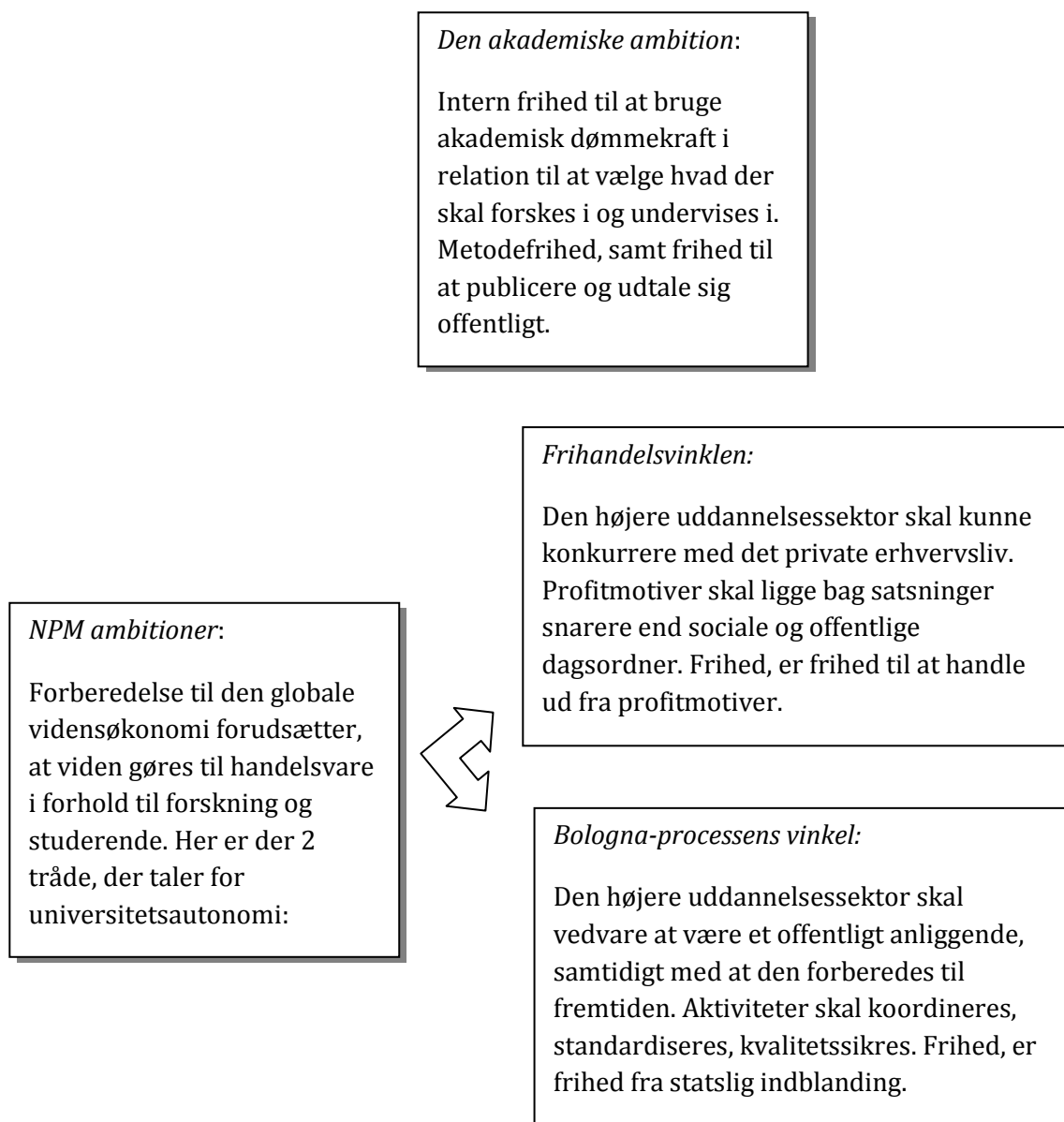
Wright og Ørberg (2008) har undersøgt disse diskurser om frihed, der florerer i relation til universitetsreformen. Udgangspunktet er, at der hersker et internationalt ideal om universitetsautonomi,³⁹ som ikke harmonerer med den måde, som de danske forligspartnere bruger begrebet (2008:29). Wright og Ørberg har identificeret følgende forskellige forståelser, hvoraf nogle af dem dog er overlappende. Jeg har forsøgt at overskueliggøre dem i følgende opstilling:

³⁶ Se eks. Forskerforum nr. 194. Maj 2006 og VTU 2008, 4. september.

³⁷ Her tænkes primært på Shore & Wright.

³⁸ Jf. Aagaard i Laursen 2008, 3. april e. g.

³⁹ Autonomi og frihed benyttes her synonymt.



Kilde: Wright og Ørberg 2008:29-33.⁴⁰

⁴⁰ Bologna-processen betegner de europæiske undervisningsministres samarbejde siden 1999 og vedrører uddannelse og erhvervsuddannelse.

Wright og Ørberg sandsynliggør, at akademikere tillægger (forsknings)frihed en forholdsvis ideologisk betydning,⁴¹ som umiddelbart har meget lidt at gøre med den profitmaksimerende tilgang, som forligsparterne taler for. I den NPM-orienterede ambition er en forudsætning for frihed, at viden eksplicit konvergeres til handelsvare. Det er den første præmis, og her er ressourcetænkningen i spil. Divergens opstår i forhold til den anden præmis som vedrører, hvorvidt frihed er frihed til at handle ud fra profitmotiver uden (uøkonomiske) sociale og offentlige ansvarsforpligtelser. I denne model er statsstyring mulig gennem incitamentsstruktur. Frihedsforståelsen i relation til dette er, at incitamentsstrukturen principielt er frivillig (ibid.).

Den anden NPM-inspirerede model, Bologna-processens vinkel, vægter at den højere uddannelsessektor skal være et offentligt anliggende, blot mere standardiseret og 'kvalitetssikret'. Her anses frihed for at være fra statslig indblanding. Frihed fra statslig indblanding er et element, som umiddelbart lyder til at være i god tråd med de akademiske ambitioner, hvis man ser bort fra den første præmis om viden som handelsvare. Således kan frihed fra statslig indblanding blive et slagord som to, i udgangspunktet uenige, grupper kan samles om. Ikke mindst idet der ikke skitseres mange andre måder at undgå den øgede statslige indblanding, som akademikerne oplever i deres dagligdag. Wright og Ørberg refererer dog til en evalueringsrapport om Bologna-processen, der tyder på at universiteterne i denne model i stedet styres gennem 'output baserede' midler, øget ekstern kvalitetskontrol og øget indflydelse fra eksterne interessenter, frem for styring fra Staten (2008:33). Således oplevede de akademiske medarbejdere ifølge Wright & Ørberg ikke, at modellen førte til øget autonomi, men blot til styring af en anden karakter. Et flertydigt ord som frihed er således en væsentlig kilde til, at man taler forbi hinanden i debatten, idet aktører læser forskellige meninger ud af de samme

⁴¹ Wright og Ørberg påpeger i denne forbindelse, at diskussionerne om akademisk frihed er forskellige fra land til land. I England eks. har den akademiske diskussion primært vedrørt undervisning, hvorimod akademisk frihed i Danmark næsten udelukkende har været associeret til forskernes frihed til at vælge forskningsområder og metoder (2008:31).

begreber (jf. Wright 2005⁴²).

Wright og Ørberg tager i deres undersøgelser udgangspunkt i universitetsansatte. For forskere på sektorforskningsinstitutioner er betingelserne omkring forskningsfrihed på nogle områder anderledes, idet sektorforskningen er blevet til for at udføre forskningsopgaver, der er udsprunget hos myndighederne, herunder ministerierne. Myndighedernes behov er endvidere i en del tilfælde faldet sammen med behov i erhvervslivet (Danmarks Forskningsråd 2002:8). Ifølge Danmarks Forskningsråd, har sektorforskningsinstitutioner til formål at udføre:

”[F]orsknings-, udviklings-, udrednings- og rådgivningsopgaver til anvendelse inden for et specifikt område – enten i den politiske eller administrative beslutningsproces eller i relation til det pågældende områdes udvikling. Typisk varetager institutionerne følgende opgaver i varierende omfang:

Sektorforskning, dvs. forskning for fremskaffelse af et videngrundlag for beslutninger i eller udvikling for en specifik samfundssektor (offentlig såvel som privat).

Myndighedsberedskab, dvs. varetagelse af opgaver knyttet til nationale og internationale myndigheders overvågning, service, kontrol og tilsyn med specifikke forhold.

Rådgivning, dvs. levering af uafhængige, forskningsbaserede konsulenttjenester til offentlige og private aftagere inden for den respektive sektor.” (2002:9)

Heraf kan man udlede, at sektorforskningsområdet i divergerende grad har eksisteret inden for nogle mere snævre rammer, end universitetsforskning typisk har gjort i forhold til selv at vælge sine forskningsområder. Omend man må holde in mente, at intentionen med denne type forskning er et videnskabeligt grundlag, der er solidt forankret i det akademiske felt, blot ofte ud fra en mere tværfaglig tilgang end universiteterne har haft tradition for. Forskningsrådet påpeger endvidere, at sektorforskningen, jævnfør ovenstående, har varetaget nogle opgaver, som universiteterne ansås for mindre egnede til pga. deres særegne status og historiske samfundsrolle (eks. vedrørende forskningsfrihed).

⁴² I relation til 'keywords' implicite flertydige meninger, henter Wright belæg hos Ohnuki-Tierney 1999. Hun betegner, i tråd med Bourdieus terminologi, det fænomen at folk refererer til samme symbol eller nøglebegreb uden at opdage, at de tillægger det forskellige meninger, for 'misrecognition' (Wright 2005:195).

”De nuværende sektorforskningsinstitutioner har generelt set nogle kvaliteter, som skønnes at gøre dem velegnede til at indfri vidensbehovet for en bred vifte af offentlige og private aftagergrupper. Den vigtigste kvalitet er parathed til at løse givne opgaver og evne til prioritering og omstilling på baggrund af dialog med aftagerne af institutionernes ydelser. Sektorforskningsinstitutioner har også en styrke mht. at sikre en kompetencemæssig kontinuitet og at varetage langsigtede driftsopgaver knyttet til bl.a. dataindsamling og overvågning.”(Danmarks Forskningsråd 2002:10)

Af ovenstående kan man udlede, at sektorforskningsinstitutioner udfører en bred vifte af opgaver, hvorved de hidtidig har udgjort ét ben i tredelingen af forskningslandskabet (universitetsforskning, sektorforskning og erhvervslivets forskning) (ibid.). Således skal akademikerne i denne undersøgelse anskues fra denne position, når de taler om akademisk frihed. Institutionen som denne undersøgelse omhandler, betragter sig som hørende til den forholdsvis grundforskningstunge del af sektorforskningen. Det kan spille ind på det forhold, at jeg har fundet mange paralleller til Wright og Ørbergs undersøgelse i forhold til medarbejderne på institutionens oplevelser af indskrænkning af akademisk frihed. At viden som handelsvare er i stigende fokus, er et aspekt medarbejderne har bemærket. Dette i form af at de oplevede, at regeringen havde fokus på anvendelighed.

Endvidere er frihed et relativt begreb, der altid fungerer inden for nogle rammer. Blot italesættes nuancerne i frihedsgrader, idet de er der - i forskellig grad mellem den mere fundamental-erkendelsesorienterede del af forskningen på stedet og den mere anvendelsesorienterede. Dette element uddybes i senere kapitler.

Antropologerne Gritt Bykærholm Nielsen og Natalia Brichet har ud fra en anden vinkel end Wright og Ørberg undersøgt, hvordan forestillinger om universitetets frihed har ændret sig, og de sporer en, på visse måder, mere overordnet tendens:

”Friheden har [...] ændret sig over de sidste 30 år fra en positivt defineret individuel frihed, til en metodefrihed for den enkelte forsker og endeligt til en frihed indenfor overordnede strategiske rammer. Dermed er friheden på papiret ændret fra en *individuel frihed* til en *kollektiv frihed*. Den er med universitetsloven anno 2003 forskudt fra den enkelte forsker til organisationen i sin helhed, idet det er denne, med tilsagn fra videnskabsministeren, der definerer de strategiske rammer. Udover at forskydes mod det kollektive, viser de foregående afsnit, at friheden i dag også knyttes til mere *økonomiske* rammer, idet nytten og dermed friheden i stigende grad defineres i forhold til videnskabens økonomiske performative kriterier.” (Bykærholm Nielsen og Brichet 2007:83)

At det er et sådant skift, der er på spil, ekspliciteres i ovenstående citat, men antydes også i Wright og Ørbergs analyse (2008) og bekræftes endvidere af Karen Siune, der er direktør for Center for Forskningsanalyse ved Aarhus Universitet, i følgende udtalelse: ”I Danmark er det universitetet og ikke den individuelle forsker, som har forskningsfrihed.” (Siune i Øllgaard 2007:7 sp.2)

Det ligger uden for denne afhandlings rammer at gå ind i en nærmere analyse af, hvad det er for en ’universitetets frihed’, der er tale om - i relation til at bestyrelserne nu har eksternt flertal, samt at ledere ansættes frem for at blive valgt demokratisk. Blot pointeres, at det er hele universitetets ’frihed’, der tænkes på og i denne forståelse er frihed i forhold til profitmaksimering på forholdsvis kort sigt.

Men hvad indebærer skiftet fra individuel frihed til kollektiv frihed? Det bringer et spørgsmål frem om, hvem ’det kollektive’ er. For danner de individuelle ikke tilsammen det kollektive? Er det kollektive summen af medarbejdere, eller er universitetet eller instituttet i sig selv? I dette tilfælde taler vi om højt specialiserede vidensarbejdere, så hvad er instituttet uden dets forskere? I næste kapitel vil jeg analysere, hvad *det kollektive* eller *fællesskabet* er for en størrelse.

OPSAMLING PÅ KAPITEL 3

Dette kapitel har handlet om, hvordan anskuelser af akademikere som medarbejdere er i forandring. I denne forbindelse er fire delargumenter taget op. For det første har jeg ved hjælp af Henkel o.a. vist, hvordan der i akademien opleves stigende dokumentationskrav og øget kontrol i medarbejdernes hverdag. Jeg har anskuet det som et fokusskifte fra forskningen i sig selv, og over mod dokumentation, udadrettet fremstilling og forskningsformidling som elementer, som den akademiske medarbejder yderligere skal forholde sig til. Jeg har fortolket dette som et udtryk for, at der signaleres øget mistillid til forskere i den overordnede samfundsstruktur.

Jeg har med udgangspunkt i Greve, redegjort for New Public Management-diskursen for at synliggøre hvad det er for anskuelser af medarbejderne, som er indbygget i disse tendenser. Hvorvidt, hvordan samt i hvor høj grad denne ledelsesform er anvendelig til at lede forskere, vil blive problematiseret gennem hele afhandlingen.

Gennem en policyoptik er jeg kommet med et bud på, hvordan forandringerne er foregået, samt hvordan sagens parter taler forbi hinanden grundet brug af flertydige begreber, der bidrager til at nedtone forskelle i grundantagelser bag beslutningerne. Yderligere må holdes in mente at forandringerne forløber over tid. Dernæst har jeg sandsynliggjort, at der er divergerende anskuelser af hvem eller hvad, det kollektive eller fællesskabet er.

Kapitlets formål har været at stille skarpt på, at der er nogle paradokser i anskuelserne af forskerne i forskellige kontekster. Forskere har nogle af Danmarks længste uddannelser, og de oplever en stigende politisk indflydelse på deres arbejdsområde, samt, som Aagaard (citeret i Laursen 2008, 3. april) nævner, er et stigende antal initiativer introduceret på det akademiske område i et tempo der gør, at tidligere initiativer ikke når at falde på plads, førend nye kommer til. Ligeledes overføres styrings- og kontrolmekanismer forholdsvis ukritisk fra andre områder til det akademiske, hvilket opleves at konflikte med akademiske værdier (ibid.).

Jeg har under mit feltarbejde hørt mange beretninger fra forskere, der frustreres over, at de spilder deres tid med at bevise, at 'de er deres løn værd' via evalueringer, middelansøgninger, øget registrering mv. De oplever, at det tager tid fra det, de er gode til og at det signalerer mistillid til dem. Endvidere oplever de disse indskrænkninger i deres arbejdsmæssige dispositioner som værende i kontrast til anskuelser, de tolker ud fra retorikker som 'universiteter i verdensklasse', 'Danmark som førende videnssamfund' og 'viden som Danmarks vigtigste handelsvare' (eks. jf. Wright 2007:181). Således kommer endnu et delelement ind; italesættelse af forskere som personer, der udfører en meget vigtig samfundsmæssig opgave. Den øgede kontrol og topstyring kontrasterer til disse fortællinger, ligesom det store fokus på resultater og bundlinjer gør det. Signalværdien af, at medarbejdernes samfundsmæssige opgaver og af kvaliteten af deres arbejde italesættes på denne måde, opleves meget modsætningsfyldt på trods af, at det er fra de samme kilder. Når der tales om frihed, som er et element som parterne umiddelbart går ind for, forbliver det usagt, hvad frihed er frihed til⁴³, samt hvem friheden er for (individet som en del af fællesskabet, eller for institutionen som virksomhed).

⁴³ Dette er en pointe, som Wright også omtaler.

KAPITEL 4. AKADEMIA OG IDENTITET

I dette kapitel vil jeg bringe en analyse af nogle implicitte forståelser af individets relation til fællesskaber. Dette er valgt for at problematisere nogle praktiske konsekvenser af de normative kategorier *gruppe*, *fællesskab* og *det kollektive*. De praktiske konsekvenser vedrører italesættelser og fokuseringer, der kan virke samlende henholdsvis adskillende på fællesskaber.

Analysen udspringer oprindeligt af en undren over, at medarbejderne fremstod meget forbeholdne mod at udtale sig på nogen fællesskabers vegne. I det hele taget talte medarbejderne på institutionen i 'vi' og 'de' om hinanden i markant mindre grad, end jeg havde forventet. Jeg havde, baseret på mine hidtidige arbejdsmarkedserfaringer, forventet en forholdsvis markant internt forankret gruppedannelse. Især ud fra en 'common sense'-baseret forforståelse af, at det interne fællesskab på institutionen ville blive styrket, når deres selvforståelse blev udfordret i kraft af fusionen. I praksis sporede jeg kun et mindre anvendt TAP versus VIP-'vi', og et andet lille, inkonsekvent anvendt 'vi' og 'de' mellem de sidst indfusionerede og stedets oprindelige forskningsgrupper. Mit indtryk var, at det mest omhandlede, at man endnu ikke kendte hinanden helt fagligt eller havde det store forskningsfællesskab⁴⁴. Jeg sporede ikke noget udpræget forskergruppe-'vi', dog med undtagelse af en enkelt gruppe. Der var dog ét mere markant 'de', nemlig de enkelte universiteter eller institutter, der relaterede til institutionen.

Baseret på denne undren har jeg fundet det relevant at reflektere over begreberne gruppe/ fællesskab – hvad de er for størrelser, hvordan de afgrænser sig og genererer sig selv. For det første, som tidligere spurgt, hvem eller hvad er *det kollektive* eller *fællesskabet*? Denne refleksion danner bl.a. afsæt for en overvejelse af, hvordan og i hvilken udstrækning, det er etisk forsvarligt at generalisere i behandling af empiri. I hvilken

⁴⁴ Det fremstod som alment udbredt på institutionen, at de ikke havde det store forskningsfællesskab. Det blev bl.a. diskuteret i et fokusgruppeinterview, hvor to medarbejdere udtaler, at de har svært ved at se en fællesnævner for grupperne. Det udtales med henvisning til, at de tidligere indfusionerede forskningsgrupper arbejder radikalt anderledes end de ældste forskningsgrupper på institutionen (fokusgruppeinterview CU & IVO 2007:1). Det var ved den forrige fusion, at myndighedsbetjening blev en del af institutionens område.

forstand kan medarbejderne siges at være af 'samme slags' i kraft af deres forskningsområder eller arbejdsplads? Et andet aspekt, som jeg søger svar på i dette afsnit, tager udgangspunkt i en tese om, at den begrænsede brug af 'vi' kan tolkes som en opmærksomhed på, at der er forskellige interesser på spil på arbejdspladsen som fællesskab. Hvilke mekanismer har medført, at medarbejderne ikke oplever, at de har belæg for at udtale sig på fællesskabets vegne selv i relation til mindre anliggender? Hvilke grunde er der til, at medarbejderne ikke italesætter sig under en fællesbetegnelse? Som indgang til dette vælger jeg, inspireret af Hasse, at belyse *identitet* som indgangsvinkel, ud fra hendes tese om, at faglig identitet bliver til i kulturelle læreprocesser (Hasse 2000b). Hasse er valgt, fordi hun netop har undersøgt identitet i relation til grupper ud fra et *idem et idem* perspektiv. Idem er latin for 'samme'. Perspektivet omhandler således klassifikationer af andre som værende 'de samme'.

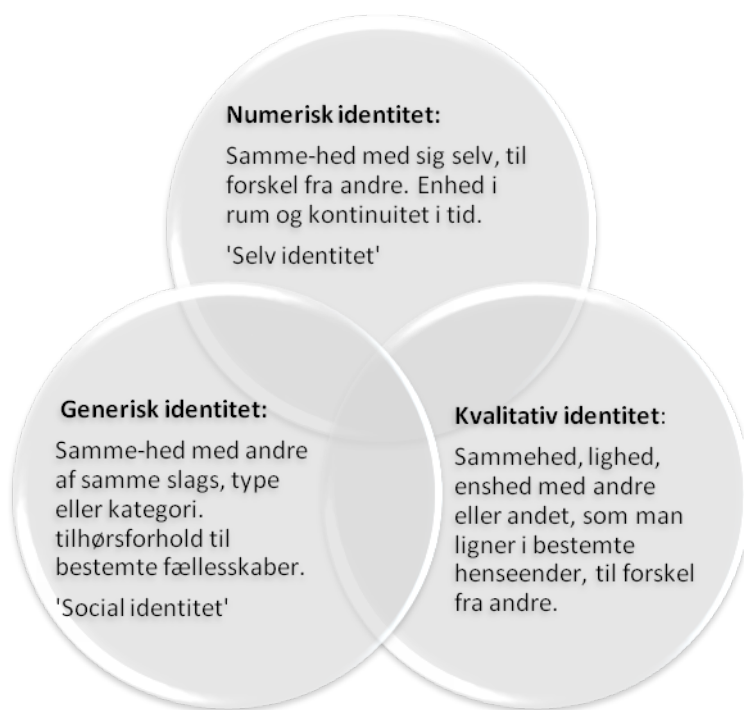
IDENTITET

Identitet er et yderst diffust, flertydigt og modsætningsfyldt begreb, der vedrører at noget er *det samme* som noget andet. Dr. phil. Hans Fink har søgt at sammenfatte nogle af de komplekse elementer som identitet indeholder:

"Identitet kan opfattes som noget dybtliggende, der bestemmer vores adfærd bag om ryggen på os selv, men identitet kan også opfattes som overfladiske roller, som vi selv er herrer over, eller som selv bestemmes af vores historisk tilfældige møder med omverdenen. Identitet er det, man objektivt er, men også det, man subjektivt føler sig som, og det, man mere eller mindre ideologisk, stereotyp og klichéagtigt stemples som eller stempler sig selv som. Identitet kan opfattes som noget værdifuldt, som man har et fundamentalt og legitimt behov for; men identitet kan også opfattes som noget, der sætter én i bås, og som man helst vil have sig frabedt." (Fink 1991:205).

Identitet er i denne forståelse en samme-hed, der definerer individet i kontrast til andre. Det har på en gang at gøre med, hvorledes individet (til dels) vælger at fremstille sig, men det har også at gøre med, hvorledes individet bliver defineret og klassificeret af andre. Det har at gøre med individets erfaringer og læring

omhandlende tilknytning og afgrænsning. Fink påpeger, at man siden Aristoteles har nuanceret mellem tre former for identitet. Jeg har opstillet en karakteristik af dem i modellen nedenfor:



(Kilde: Fink 1991:206).

Den numeriske identitet betegner det særegne individ, som er blot i kraft af sin eksistens uanset rum og tid. Dvs. det faktum, at individet er den, det er i modsætning til andre; at den numeriske identitet er den *samme* - som individet er, har været og bliver uanset livsfase. Således har man kun én numerisk identitet.

Generisk identitet vedrører individets tilhørsforhold til grupper, til bestemte fællesskaber baseret på uddannelse, arbejdsplads, holdninger, præferencer, smag mv. Det vedrører, hvad der forener i modsætning til noget andet. Således er generisk identitet en meget dynamisk størrelse, som individet har mange forskellige af. Deraf følger, at generisk identitet ændrer sig, kan mistes (dele af den) og kan vælges aktiv (i et vist omfang).

Kvalitativ identitet har at gøre med tings 'enshed' og lighed med andre. Derfor er kvalitativ identitet også en flertalsbetegnelse, der står i relation til alle de sammenligninger, der kan laves. Fink eksemplificerer det begreb med, at et menneske og et æsel kan være kvalitativt identiske, hvad stædighed angår (ibid:213), men kvalitativ identitet kan endvidere påberåbes på baggrund af fælles øjenfarve, køn, alder o. lign. Fink gør opmærksom på, at folk, der er kvalitativt identiske i særskilte relationer, kan tildeles generisk identitet af andre.

Der er ingen af de tre former for identitet, der kan stå alene. Et individs forskellige identiteter forudsætter hinanden i kraft af, at det vedrører relationen mellem individ og omverden. Identitet konstitueres altid i kontrast til noget andet, og henvisninger til individers identitet vil ofte kunne accepteres i relation til udvalgte aspekter, men ikke til alle. Fink påpeger, at hver gang man fastslår identitet, tager man uanalyserede identiteter for givne (ibid:218). Dette aspekt vil blive uddybet i næste afsnit.

GRUPPEFORHOLD OG KURSÆNDRINGER

Hasse har beskæftiget sig indgående med generiske identiteter. Hun sandsynliggør, at (generisk) identitet udvikles gennem kulturelle læreprocesser⁴⁵; et aspekt, der især fremkommer sandsynligt i relation til faglige identiteter: man socialiseres ind i et givent fællesskab. Fællesskaber må essentielt forstås som tænkte eller forestillede - det er symbolske konstruktioner, som anvendes både retorisk og strategisk. I hvor høj grad den enkelte kan identificere sig med en given identitetskategori kommer an på, hvordan han eller hun oplever at udfylde de sociale roller, som hører til kategorien. Generisk identitet er i denne optik en social proces, der skabes gennem deltagelse i en bestemt verden (Hasse 2002:72). Dette tydeliggør, hvordan betingelserne for individer og fællesskabers generiske identitet er situerede og derfor påvirkes grundlæggende ved, at deres

⁴⁵ Kulturelle læreprocesser er en analytisk betegnelse, der omhandler den form for kulturel erfaring man erhverver i særligt definerede betydningsrum. Det indebærer bl.a. kendskab til det særlige steds begreber og generelle sprogbrug, men også til hvad der er 'comme il faut' og ikke, i dette særlige rum. Det vedrører at lære betydningsrummets logikker. Hasse betegner det som "de processer, der skaber forestillinger om, hvordan kulturelt erfarne skal tolke og handle i en bestemt kulturel verden" (Hasse 2002:35). Under henvisning til Hastrup, betegner hun videre kultur som den position, hvorfra man taler og det man ser verden med.

tilhørsforhold ændres. Som optakt til denne diskussion vælger jeg her at eksplicitere en definition på grupper eller fællesskaber:

Gruppeforhold er *dynamiske relationer*, der udvikler:

- Et eller flere fælles *mål* eller *motiver* for gruppen
- Fælles *normer* for det gensidige forhold, herunder aktiviteter
- Difference fra andre grupper [*afstand*]
- Gensidig *tiltrækning* baseret på, at medlemmerne kan lide hinanden ⁴⁶

Ud fra denne definition er grupper eller fællesskaber altså defineret ved tilhørsforhold til nogle og afgrænsning fra andre – baseret på mål, motiver, normer og følelser. Denne beskrivelse har mange fællestræk med begrebet identitet. En gruppe er et antal mennesker, der har noget, de kan samles om, og som kan afgrænses fra andre mennesker eller grupper. Et komplicerende element er, at grupper ikke nødvendigvis er afgrænsede, samt at grupper kan defineres internt såvel som af udenforstående, og grundlæggende handler det om, at et antal mennesker bliver tillagt, eller selv fremhæver, nogle karaktertræk de har til fælles. Heraf er det ikke givet, at individer nødvendigvis accepterer en ekstern gruppeklassifikation. Individer kan i praksis vælge at fæstne sig ved andre samlende elementer, end den eksterne gruppeklassifikation fokuserer på.

Hasse påpeger, at definitioner af grupper ofte sker ud fra tilhørsforhold til fysiske steder og aktiviteter, dvs. kvalitative enkelttræk. I denne undersøgelses tilfælde er der tale om overordnede fællestræk ved et arbejdsområde samt en ansættelsesrelation. Herved fremhæves særlige generaliserede træk og indbyrdes forskelle i arbejdsområder, metoder, intentioner med arbejdet o. lign. overses (Hasse 2000b). 'Samme-hed', enshed eller generisk identitet påberåbes således på baggrund af enkelte karakteristika (ibid.). Dette er der

⁴⁶ Jf. Pædagogisk Psykologisk Ordbog (Hansen, Thomsen & Varming 1997:143). Min kursivering. Ordet i firkantet parentes er min tilføjelse.

ikke nødvendigvis noget problematisk ved, men det kan føre til komplikationer i tilfælde, hvor gruppekategorien benyttes definerende af eksterne aktører. I dette tilfælde er sektorforskningsinstitutionen, som de øvrige sektorforskningsinstitutioner, blevet tilskyndet til at finde et universitet, hvortil 'de' føler tilhørsforhold og derfor 'vil' fusionere med⁴⁷. Videnskabsminister Helge Sanders måde at tale om fusionerne på har dels, som tidligere omtalt, været præget af frivillighedstermer, men med kraftige inciterende undertoner.

"I foråret bad jeg [...] universiteternes og sektorforskningsinstitutionernes ledelser om at formulere deres ønsker til fremtidige samarbejdspartnere og modtog efterfølgende mange og konstruktive forslag, der er indgået i regeringens udspil." (Sander 2006, 8. august)

Der er således flere ting impliceret her: I citatet defineres institutionen som en enhed med en ledelse og bestyrelse som de ansvarlige for fællesskabets kurs fremover. Formuleringen slører magtrelationerne mellem minister, institutioner samt universiteter ved at trække på frivillighedstermer, hvorunder det impliceres, at når 'institutionerne selv' skal forholde sig til, hvormed de skal fusionere, er det ledelsen, der forudsættes at varetage institutionsfællesskabet. Hermed bliver det i praksis op til ledelse og bestyrelse at redefinere fællesskabets mål i forhold til en række parametre. Dette kan på mange måder anses som en typisk, og måske lidt dagligdags, ledelsesopgave, men her er det min intention at sætte paradokset på spidsen, for hvem eller hvad er *institutionen*? Der tages her udgangspunkt i en forestilling om institutionsfællesskabet som en homogen masse, som ledelsen kan dirigere retningen for.

Et mere overordnet aspekt kommer for en dag i relation til grundlaget for at integrere sektorforskningen i universiteterne, hvis man betragter Sanders udmelding i relation til den tidligere tre-delning af

⁴⁷ Vil er sat i gåsøjne, idet universitetsfusionerne er initieret af regeringen efter anbefalinger fra OECD og med afsæt i drøftelser med Børsting-udvalget, Regeringens oplæg, Risø's udspil og Globaliseringsrådet (Videnskabsministeriet 20.06 2006; Sander 27.09 2006). Således er det ikke sektorforskningsinstitutionen, der har valgt at skulle fusioneres med et universitet. Flere af medarbejderne på institutionen har da også fortalt, at de havde foretrukket at forblive som de var indtil for nylig, men at det ikke var en mulighed.

forskningslandskabet og anskuer dette med perspektiverne fra Fink og Hasse. To hidtidige varianter i det danske forskningslandskab ophæves ved sammenlægningen. Dvs. at det der tidligere har været betragtet som forskellige måder at forske på (sektorforskning og universitetsforskning) nu konverteres til en enhed. Her er der i denne optik tale om en ekstern definition af grupperinger som værende af 'samme slags'. Grupperinger, der hidtil har betragtet sig selv som forskellige og har haft forholdsvis afklarede opgavefunktioner (jf. Danmarks Forskningsråd 2002). Hvad disse indforståetheder implicerer for medarbejderne på sektorforskningsinstitutionen vil blive elaboreret i de følgende kapitler.

Hasse betegner da også gruppeklassifikation som en sproglig fælde i kraft af, at konnotationerne til 'sammehed' indikerer noget statisk. Dette sker ved, at man kan komme til at tro på den ensartethed, betegnelsen fremhæver (Hasse 2000b). Den tilsyneladende ensartethed som arbejdspladsen, forstået som et fællesskab, indikerer, står i skarp kontrast til de dynamiske og relationelle aspekter ved identiteter og fællesskabsrelationer, såvel som det underkender grænserne for fælles identitet (ibid.⁴⁸). Flere af de akademiske medarbejdere berørte da også, som tidligere nævnt, at de ikke oplevede, at der var et udpræget forskningsfællesskab på institutionen, og at forskningsgrupperne allerede inden den nuværende fusion var blevet samlet under en *for* overordnet ramme. Dette aspekt understreger, at enkelte karaktertræk, der kan konstituere fælles identiteter, er relationelle. Det viser sig fremdeles ved, at fællesskab kan påberåbes med noget nær alle i forskellige situationer⁴⁹. Endvidere er en gruppe ikke en entydig størrelse, hvilket kan ses afspejlet ved, at der kan udpeges et antal af 'subgrupper' i en større gruppe, eksempelvis en personalegruppe. Disse er ikke nødvendigvis afgrænsede, idet de er relationelle, funderet på enkelte karaktertræk som sammenhængskraft.

Det at fastslå fælles identiteter er således ikke identitetsgererende i sig selv – det generaliserer og udjævner forskelle (Hasse 2000b). I og med at identitet er en dynamisk størrelse både i forhold til tidshorisonter,

⁴⁸ Hasse henter her belæg hos Hastrup 1995:143.

⁴⁹ Qua at det er fokus på enkelte fremhævede træk, der kan konstituere et fællesskab. Det kunne således baseres på 'os, der er vant til at blive fusionerede', 'vi kvinder', 'vi unge', 'vi der har været her længe' etc. Således kan definitioner forekomme absurde af parter, der ikke har været de definerende (ekstern versus intern eks.).

oplevelser og erfaringer, må en gruppe fokusere på, hvad de har til fælles for at bevare en fornemmelse af fælles identitet. De må altså fokusere på de læreprocesser og mål, som gruppen deler. Det illusoriske består dog stadig af, at samme-hed er forskellig, alt efter hvilke mennesker der i en konkret situation interagerer, fordi fællesskabet vil fokusere på det aktuelle fællesskabs ligheder frem for på det større fællesskabs. Der repræsenteres de mål, værdier og erfaringer som aktuelt er til stede i det fysiske rum.

”Hvor gruppebegrebet dels kan forlede os til at tro på stabile medlemskaber og på identitetskategorier som totale refleksioner af virkelige mennesker, bevæger mennesker sig i praksis som mere eller mindre perifere deltagere ind og ud af de fællesskaber, der generer faglige identiteter.” (Hasse 2000b)

OPSUMMERING PÅ KAPITEL 4

I dette kapitel er forhold mellem identitet og fællesskab blevet behandlet. Et udgangspunkt i denne forbindelse er Hasses tese om, at faglig identitet bliver til i kulturelle læreprocesser. Andre væsentlige pointer i dette kapitel er, at fælles identitet eller samme-hed klassificeres på baggrund af kvalitative enkelttræk, hvorved der ses bort fra alle de elementer, der ikke bekræfter samme-heden (jf. Hasse). Endvidere genereres identitet bl.a. i opposition til noget andet, ligesom fælles identitet kan påberåbes eksternt såvel som internt. Eksternt defineret fælles identitet fører dog ikke nødvendigvis til en internt anerkendt samme-hed og dermed accept af den eksterne klassifikation.

En personalegruppe består af numeriske identiteter, der defineres qua udvalgte kvalitative identiteter som medarbejdere på en given arbejdsplads. Hvordan og i hvor høj grad der genereres generiske identiteter, dvs. et internt fællesskab/ gruppetilhørsforhold, har at gøre med kulturelle læreprocesser. En eksternt defineret rekonstruktion af arbejdspladsen foranlediger således reetablering/fusionering af forholdsvis forskellige kulturelle læreprocesser, der har konstitueret de forskellige generiske identiteter, der fusioneres (foruden eventuelle ’antifusioner’ fra institutioner som medarbejderne skilles fra). Det må således formodes at forudsætte tid før de forskellige kulturelle erfaringer integreres eller forhandles på plads mellem medarbejderne.

Dette gælder den nuværende fusion, såvel som den institutionen gennemgik tidligere. Fusionerne er bestemt udefra, og det er dermed i sig selv uden for fællesskabets indflydelse, hvorvidt institutionen skal fusioneres. I kraft af, at et fællesskab (her institutionen) fusioneres med andre fællesskaber under en ramme (her et universitet), er det at definere institutionen som, i et vist omfang, værende af samme slags, som rammen den defineres med. Hvilket universitet institutionen føler mest samme-hed med (og hvilket universitet der føler samme-hed med dem) overlades det til parterne selv at vurdere.

Men i hvor høj grad er blot medarbejderne på institutionen de samme? I hvor høj grad har de fælles interesser og mål? Tager man yderligere her i betragtning, at fællesskaber bl.a. defineres i kontrast til andet, bliver det klart, at eksterne definitioner af fællesskaber ændrer betingelserne for individerne i fællesskabets selvforståelse og tilhørsforhold. Dette proportionalt med hvor fjernt eller nært det nye sociale rum vurderes at være fra udgangspunktet af fællesskabets individer. Ud fra denne optik kan modstand mod de strukturelle forandringer anskues som et forsvar for fællesskabets aktuelle selvforståelser og tilhørsforhold. Dette kan anskues som et eksempel på Finks påpegning af, at mennesker med kvalitative identiteter kan tillægges generiske identiteter af andre.

Det som Fink og Hasses perspektiver har kunnet bidrage med til problemstillingen er altså, at fusioner resulterer i, at et arbejdspladsfællesskab skal redefinere sig selv i henhold til nye omstændigheder; nye selvforståelser skal etableres og tilhørsforhold forhandles på plads. Hvordan det influerer på sammenhængskraften i arbejdspladsfællesskabet, at de 'fællesheder' der påberåbes i den konkrete kontekst trækkes frem af eksterne aktører⁵⁰ undersøges i senere afsnit. Det må have in mente, at der også er en mængde forskningsfællesskaber på tværs af institutions- og landegrænser, som medarbejderne yderligere står i relationer til.

⁵⁰ Eksterne aktører skal forstås i relation til, at det overordnet er eksterne aktører der har besluttet, at institutionen skulle fusioneres med et universitet.

Et andet aspekt af den eksterne gruppedefinition er, at de identitetsgenererende processer ikke nødvendigvis sker i den retning, som de eksterne definerende aktører har intentioner om. I de efterfølgende afsnit vil jeg argumentere for, at der i praksis er et problem ved, at ledelsen, der blandt andre, antageligvis også skal varetage fællesskabets interesser i realiteten har at gøre med et 'fællesskab', der ikke oplever, at de har fælles interesser. Hasse omtaler det forhold, som jeg efterfølgende vil sandsynliggøre:

”At blive opfattet som *idem et idem* kan dog også blandt medlemmerne føre til en skærpet opmærksomhed på de forskelle, der internt i gruppen ophæver "sammeheden". ” (Hasse 2000:2)

I næste kapitel vil jeg undersøge, hvordan den konkrete empiriske institution er konstrueret som socialt rum. Som indgangsvinkel vælger jeg at kigge på, hvad der har værdi i det sociale rum, idet det har indflydelse på, hvad ordenen i rummet er baseret på.

KAPITEL 5. ANERKENDELSE

På en sektorforskningsinstitution (såvel som i alle andre sociale rum) foregår der jf. Bourdieu kontinuerlige kampe om anerkendelse. Disse kampe forgår på alle niveauer - på individuelt plan såvel som mellem de forskellige forskningsgrupper. Et spørgsmål som dette kapitel bestræber sig på at undersøge er, hvad der opnås anerkendelse for i den akademiske verden.

Det har vist sig at være forholdsvis forskelligt fra forskningsgruppe til forskningsgruppe, til hvilke universiteter eller andre institutioner, man fagligt oplever at matche og dermed få gunstige faglige muligheder fremover. En del medarbejdere har berettet om, hvilke institutioner eller universiteter, som de har oplevet at de og deres forskningsgruppe ville kunne passe fagligt ind med.

I følgende afsnit vil endnu et analysestrategisk perspektiv præsenteres forud for behandling af problemstillingen.

UDVALGTE HOVEDTRÆK I BOURDIEUS BEGREBSAPPARAT

Bourdieu's teorier om menneskelig handling har fokus på relationer mellem mennesker. Hans hensigt er at analysere det relationelle forhold mellem de potentielle muligheder, der er indlejret i menneskets krop og strukturen i de situationer, de handler indenfor (Bourdieu 1997b:11).

I Bourdieus forskning er udviklingen af sociologisk metode det centrale snarere end de teoretiske modeller i sig selv. Således anskuede han sit arbejde dynamisk. Han fokuserede på, hvordan problemer defineres som sådanne, på et antal begreber og procedurer til at udgrænse undersøgelsesgenstanden, samt på teknikker til at overføre viden fra et undersøgelsesområde til andre (Wacquant & Bourdieu 1996:19⁵¹). Hans begreber er åbne og er beregnet til "at skulle bruges systematisk på et empirisk materiale" (ibid.:83). Således er de tænkt som redskaber til at anskue verden med (Bourdieu 2005).

⁵¹ I kildehenvisninger, der indeholder flere forfattere, nævnes forfatteren til det citerede først.

Udgangspunktet for analyser indenfor Bourdieus filosofi er centreret omkring det relationelle forhold mellem hans begreber habitus, felt og kapital. Forud for nedenstående introduktion, vil jeg tage forbehold for, at begreberne jf. Bourdieu, kun kan defineres indenfor rammerne af det teoretiske system de tilsammen udgør (Wacquant & Bourdieu 1996:83). Det medfører at følgende blot skal anskues som fundament for de efterfølgende kapitler.

HABITUS

Habitus er, ifølge Bourdieu, betegnelsen for den praktiske sans, eller som han også kalder det individets *sans for spillet*. Det er den position som individer erfarer verdenen ud fra. Sans for spillet betegner endvidere individers forudannelser, som de handler på baggrund af i de sociale spil. Habitus vedrører en lidt anden vinkel, end den der blev behandlet i kapitel fire – om individet og dets relationelle forhold til sin omverden. En af habitus' funktioner er at redegøre for, hvad det er, der gør, at praktikkerne og goderne hos en enkelt, en gruppe, eller en hel klasses ensartede livsstil udgør et sammenhængende hele (Bourdieu 1997b:23). Det kan eksempelvis være en fælles sproglig tolkningsramme, som da jeg erfarede, at jeg måtte gennemgå en sproglig læreproces for at kunne følge blot lidt med i dialogerne på institutionen. Indvinders habitus er socialt produceret, men grundlæggende forskellig i kraft af at habitus er produkter af de særskilte positioner, individerne har indgået i. Habitus er i kontinuerlig tilblivelse, og derfor udgør habitus samlede livsstile af indre og relationelle karakteristika, dvs. personvalg, valg af praktikker og valg af goder. Mere grundlæggende handler det også om principper for klassifikation; hvordan man skal anskue og opdele verden. Det er individernes habitus, der skelner mellem det gode henholdsvis dårlige, rigtige og forkerte, samt hvad der er værd at eftertrækte og hvad der ikke er attraktivt (Bourdieu 1997b:24).

På samme måde som identitet vedrører habitus således kontraster og sammehed, hvilket altid er i relation til en omverden, hvilket igen medfører, at der opstår fælles differentieringsprincipper. Disse fremtræder selvsagt tydeligst, jo større forskelle der er mellem fællesskaberne.

Bourdieu betegner også habitus som en art 'handleviden' eller praktisk logik, der gør, at man *ved*, hvad der er passende adfærd i hvilke situationer, kendte såvel som nye. Det er "et system af varige og transponerbare holdninger, der på én gang integrerer individets samlede sum af tidligere erfaringer, samtidigt med at det i det givne øjeblik fungerer som en matrice for individets måde at opfatte, vurdere og handle på" (Bourdieu 1997a:95⁵²). Således kan man sige, at det er baggrunden for, hvem man vurderer at have noget til fælles med. Individets relation til omverdenen griber Bourdieu an via begrebet *felt*.

FELT

Bourdieu introducerer begrebet felt som en nøgle til at analysere specifikke sociale rum i relation til andre. Dette sker gennem en relationel forståelse af begrebet rum. Han beskriver felterne for kulturel produktion som de mulighedsrum, individerne ofte orienterer sig efter. Dette skal ses i kraft af, at mulighedsrummet betegner det, der definerer det univers af problemer, referencer, intellektuelle holdepunkter o.a., som man må besidde for at kunne navigere hensigtsmæssigt (Bourdieu 1997b:57). Indenfor felter er der en række positioner, der indbyrdes relaterer til hinanden gennem dominans, lydighed/underkastelse eller overensstemmelse, alt afhængig af hvilken status og magt der er indskrevet i de respektive positioner. Begrebet om felterne for kulturel produktion beskriver de mekanismer, der adskiller amatør fra kender. Det udstikker rammerne for individer eller gruppers handlen.

"Det er dette rum af muligheder som gør at producenterne i disse felter i en bestemt tidsperiode både er præcist placerede i tid og rum i forhold til de økonomiske og sociale forhold i deres omverden som direkte udstikker rammerne for deres virksomhed, samtidig med at de besidder en relativ autonomi i forhold til disse ydre forhold." (Bourdieu 1997b:57)

Mulighedsrummet fungerer som en art fælles koordinatsystem for de enkelte individer. Det gør eksempelvis, at samtidige forskere inden for området er objektivt placeret i forhold til hinanden, også i tilfælde hvor de ikke forholder sig bevidst til hinanden. En tese bag denne analyse er inspireret af Bourdieu, at der eksisterer

⁵² Citeret i Bourdieu & Wacquant 1996:29f.

en forståelig relation mellem medarbejdernes valg indenfor deres mulighedsrum og deres positioner i det sociale felt (ibid.:58).

Felter styres af deres egne specifikke logikker og krav, der udgør regelsæt og forhold som adskiller dem og hindrer sammenligning med andre felter (Bourdieu & Wacquant 1996:85). Bourdieu bruger ofte 'spil', som analogi til felt. Men til forskel fra spil er et felt ikke en bevidst konstruktion med eksplicite regler. Dog er feltet underlagt klare regelmæssigheder og normer. Karakteristisk er det dog, ifølge Bourdieu, at mennesker inden for felterne (ligesom i spil) kæmper om belønninger eller præmier (kapital), ligesom de investerer i feltet, hvilket genererer fortsat deltagelse. Tilgang til felter kan meget vel ske ved ureflekteret accept af spillet og indsatsens eksistensberettigelse; og ved at deltage bekræfter deltagerne, at der er noget at spille om. Bourdieu hævder, at det er denne underforståede indforståethed, der danner baggrund for kampene og konflikterne. Værdien af de forskellige former for kapital varierer i forskellige felter (ibid.). Et felts grænse formuleres altid inden for rammerne af feltet selv (ibid.:87).

KAPITAL

Kapital, som Bourdieu anvender begrebet, vedrører mere eller mindre synlige aspekter af økonomisk reproduktion (Bourdieu 1997a:54). Kapital indebærer alle former for akkumulerede ressourcer; af *materiel* såvel som af *immateriel*, dvs. *symbolsk*, art. Her er tale om ressourcer, som individer kan konvertere til social energi i form af magt. Begrebet kapital identificerer grundlæggende principper for regulering af den sociale verden dvs. samfundets spilleregler (ibid.:46). Det har at gøre med, hvem der har magten til at definere reglerne, som et givent felt fungerer på baggrund af. Derfor er måderne, hvorpå kapital distribueres, reflekteret af den sociale verdens strukturer. Således er et individs handlemuligheder i det sociale rum influeret af dets erhvervede kapital. Kapital er karakteriseret ved, at den erhverves over tid og har potentiale til at reproducere sig og potentielt eskalere (ibid.:46). Nogle af kapitalformerne er transmitterbare, hvorimod andre er bundet til individet, og nogle former er relativt stabile, hvor andre kræver vedligeholdelse. Hvad der tæller som kapital varierer til en vis grad indenfor forskellige felter, dette bl.a. i kraft af at individerne i feltet konkurrerer om kapital. Det indebærer eksempelvis, at *vekselkursen* på kapitalformer kan divergere grundet individer eller gruppers strategier med henblik på at miskreditere og devaluere de kapitalformer, som modstandere har mest af og opprioritere kapitalformer, hvortil de selv indtager førende positioner (Bourdieu & Wacquant 1996:87).

Bourdieu skelner mellem *økonomisk, kulturel og social kapital* til begrebsliggørelse af de praktiske lovmæssigheder vedrørende økonomisk reproduktion. Økonomisk kapital vedrører decideret materielle økonomiske ressourcer.

Begrebet kulturel kapital er udviklet til at identificere influerende strukturer, der resulterer i, at skolesystemet i praksis reproducerer social ulighed, trods intentioner om det modsatte og dermed som opgør mod 'common sense' opfattelser af 'naturlig' prædisponeret egnethed (Bourdieu 1997a:47). Han opdeler kulturel kapital i tre underkategorier, *kropsliggjort form* - denne er symbolsk og vedrører individets sans for spillet, *objektgjort form* - hvor kulturelle goder kan erhverves i materiel form, og *institutionaliseret form* - hvor individet investerer i certificerede uddannelser og jobs, og dermed opnår lovmæssigt garanteret kapital af relativ konstant værdi (ibid.:50).

Social kapital betegner individets netværk af sociale forbindelser og tilhørsforhold og er udviklet til at identificere forskelle i tilsyneladende økonomisk og kulturelt set ligeværdiges muligheder for profit (ibid.:note 11). Den vedrører individets aktuelle eller potentielle adgangsmuligheder til *kollektivt ejet kapital* af såvel materiel som symbolsk art (ibid.:51), som erhverves via sociale udvekslinger såsom ord, tjenester, gaver o. lign., og som fordrer kontinuerlige investeringsstrategier fra hver enkelt.

KONTEKSTUALISERING AF DE TRE BEGREBER I FORHOLD TIL EMPIRIEN

Tilbage i spil-analogien eksemplificerer Bourdieu samspillet mellem habitus, felt og kapital således:

"Det er styrkeforholdet mellem spillerne, der i et givet øjeblik definerer feltets struktur. For at illustrere hvad jeg mener, kan man sige, at hver spiller foran sig har et stak jetoner i forskellige farver, der svarer til de forskellige former for kapital, vedkommende råder over. Det betyder, at vedkommendes *relative styrke i spillet*, vedkommendes *position* i spillet og generelle *strategiske orientering* – altså de mere eller mindre dristige, forsigtige, konservative eller grænseoverskridende udspil, der foretages – både afhænger af mængden og arten af jetoner, med andre ord sammensætningen af vedkommendes kapital forstået som volumen og struktur." (Bourdieu & Wacquant 1996:86)

Disse tre begreber kan bidrage til at belyse nærværende problemstilling som følger. Med begrebet habitus betoner Bourdieu nogle baggrunde for individers valg og oplevede mulighedsrum, hvorimod eksternt definerende grupperingsaspekt, og pointen om at generisk identitet (eks. i forbindelse med job) kan mistes, blev udfoldet ved hjælp af Fink (1991) og Hasse (2000b;2002). I kraft af at problemstillingen i denne afhandling bl.a. vedrører individers relation til fællesskaber, finder jeg således de tre teoretiske vinkler på individet nuancerende og understøttende. Perspektivet bliver, at medarbejderne navigerer i det sociale på baggrund af en praktisk sans, hvormed de søger at positionere sig bedst muligt i relation til omverdenen, dette både som individer og som generative identiteter. Dette foregår sideløbende med, at individer positioneres i det interne felt som led i feltets spil, såvel som af eksterne som led i andre spil. Sammenknyttet med Hasses tese om, at identitet udvikles gennem kulturelle læreprocesser, kan man anskue habitus som summen af et individs aktuelle kulturelle læreprocesser.

Pointen om, at felter opererer med forskellige logikker og regelsæt, kan anvendes som tilgang til at analysere forskelle i logikker, sociale distancevariabler og ræsonnementer mellem NPM strømningerne og akademisk. De sociale hierarkier i felterne er simpelthen struktureret på forskellige kriterier. Kapitalbegrebet bidrager i denne forbindelse som redskab til at finde ud af, hvad der giver magt og hvordan i forhold til de forskellige logikker.

Bortset fra at Bourdieus spilmetafor kan betragtes som en underkendelse af situationens alvor for de implicerede medarbejdere, finder jeg, at den er et godt billede på den kapitalkamp, som medarbejderne deltager i på en mængde forskellige niveauer. De strukturelle forandringer som strukturændringerne har resulteret i - ændrer spillereglerne og redigerer 'vekselkurserne' for nogle af de ellers forholdsvis stabile kapitalformer, som har været i spil, i spillet.

Følgende afsnit har til hensigt at kortlægge nogle strukturer i akademisk, for at sandsynliggøre nogle objektive relationer mellem medarbejderne, samt belyse forhold i deres relationer til andre aktører udenfor institutionen.

SOCIAL REGULERING

Intentionen med dette afsnit er, at synliggøre nogle af de selvregulerings- og selvstyringsmekanismer i den empiriske virkelighed i akademisk som konstituerer spillereglerne i feltet. Dermed bliver formålet med

afsnittet at fremskrive nogle antonyme logikker mellem det akademiske felt og NPM strømningerne. Det drejer sig om nogle sociale rationaler om, hvordan akademikerrollen 'gøres', eller lidt bredere om nogle gældende logikker, der bidrager til at reproducere og transformere orden i feltet. Orden i feltet, eller spilleregler - for at blive i analogien, er bygget op omkring, hvad der tæller som kapital, og dermed giver anerkendelse i feltet. Som tidligere nævnt er en første fundamental præmis i relation til det omkringliggende samfund, at forskere har nogle af Danmarks længste uddannelser, og at de dermed har klaret sig gennem adskillelige selektionsmekanismer for at nå til deres nuværende position. Således kan man anskue, at det mål af selvbestemmelse og selvregulering forskerne har (og/eller forventer) i forhold til egen arbejdssituation må ses i relation til alle de faglige udskillelserprocesser, de har gennemgået og stadig gennemgår.

Social regulering er ikke et element jeg har fokuseret på under mit feltarbejde. Derfor vælger jeg at trække på Hasse, Sinding og Trentemøllers undersøgelse (2008) af akademien som arbejdsplads⁵³ og på Blochs undersøgelse (2007) af følelseskultur i akademien⁵⁴. Jeg har valgt at inddrage disse undersøgelser idet der, i formidlingen af undersøgelsesresultater, er flere paralleller til ræsonnementer, jeg har hørt antydning på sektorforskningsinstitutionen. Begge undersøgelser diagnosticerer akademien som en yderst konkurrencepræget arbejdsplads i forhold til feltets egne standarder⁵⁵. Konkurrenceelementet gælder internt såvel som i relation til øvrige nationale samt internationale institutter. Endvidere gælder det på personlighed og faglighed i relation til enkeltindivider, såvel som mellem hele forskningsgrupper (Hasse, Sinding & Trentemøller 2008:75; Bloch 2007). En empirisk forklaring på dette er, at forskerne søger de samme bevillinger og midler (nationalt såvel som inden for EU), ligesom der er konkurrence om at publicere nye

⁵³ Hasse, Sinding og Trentemøllers undersøgelse, er baseret på interview med 41 danske fysikere i og udenfor universitetsverdenen.

⁵⁴ Charlotte Blochs undersøgelse er baseret på 54 interviews af videnskabeligt personale fra sundhedsvidenskab, samfundsvidenskab og humaniora. Undersøgelsen er en delundersøgelse under programmet 'Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen' 1996-2002.

⁵⁵ Dette bakkes endvidere op af Bourdieu (1988); Søndergaard (2003) Harder, Bache, Flensted-Jensen, Koch, Olesen & Sand-Jensen (2009) m.fl.

resultater. Herudover skaber peer reviews endvidere faglig konkurrence mellem grupper, idet man er kontrol- og godkendelsesinstanser for hinandens arbejde (Hasse, Sinding og Trentemøller 2008⁵⁶; Bloch 2007).

Konkurrenceelementet kan anskues som en social incitamentsstruktur, der fokuserer på tempo såvel som på faglighed. Incitamentet i denne struktur er både af praktisk økonomisk, men endvidere af symbolsk art, og som det fremgår, influeres strukturen af udefrakommende elementer, der bliver en del af den interne konkurrence og således også bidrager til at stadfæste og konstituere forskeridentitet. De to forskningsprojekter har yderligere anskueliggjort et element af skjult konkurrence, der drejer sig om personlig fremstilling; fagligt- men også socialt renommé. Bloch påpeger, at socialt renommé i særdeleshed spiller en rolle for videnskabeligt personale i midlertidige stillinger; at vise sig omgængelig og samarbejdsvillig. Hasse, Sinding & Trentemøller konkluderer også, på basis af deres undersøgelse, at væsentlige forudsætninger for at skabe sig en god forskerkarriere er at tænke strategisk, og 'netværke' med de rette mennesker (Hasse, Sinding & Trentemøller 2008:74-80⁵⁷). Om hvordan akademikere må navigere i forhold til sociale konkurrenceparametre udtaler Bloch:

”Livet i Akademia indeholder en masse uskrevne regler. Regler for præsentation af sin forskning, regler for brug af hjælperedskaber, regler for akademisk skrivning, regler for brug af fodnoter og regler for konversation i forskellige sammenhænge. Hertil kommer en række uskrevne regler for adfærd og selvrepræsentation med henblik på at opnå anerkendelse og fremgang i den akademiske verden.” (Bloch 2007:55)

Således kan man konkludere, at akademisk er et yderst konkurrencepræget miljø, men spillet er af en art, hvor hoveren (eller adfærd der kan opfattes som sådan) vil have negativ effekt på en forskers samlede

⁵⁶ Fysikerne i Hasse, Sinding og Trentemøllers undersøgelse, understøtter argumentet i kapitel 3 om at videnskaben bureaukratiseres, kampen om midlerne skærpes, samt om oplevelsen af at akademikernes frihedsgrader i relation til deres faglige kompetencer reduceres, og at der dermed signaleres mistillid til dem og deres område (2008:35-48).

⁵⁷ Bourdieu har også et yderst velunderbygget argument, der taler for, at strategi er en væsentlig del af det at skabe sig en karriere inden for forskning (Bourdieu 1988).

kapitalvolumen. Idet der til spillet også hører visse forventninger og selvfølgeligheder omkring, hvordan forskerrollen gøres. Bloch taler om et forbud mod at vise følelser i akademiet, der bl.a. viser sig ved, at man 'går stille med dørene', når man opnår succeskriterier⁵⁸ (Bloch 2007:64f). Forskerens måde at håndtere sin succesoplevelse har altså betydning i relation til at høste anerkendelse. Bloch anskuer⁵⁹, at det kan have at gøre med en historisk forestilling i akademiet om, at forskning er mål i sig selv, hvilket har at gøre med en gavegivningslogik:

"Forskeren forærer sine resultater til den videnskabelige offentlighed, og accepten af gaven betyder i gavegivningens logik en anerkendelse af giverens status, det vil sige i videnskabens verden en anerkendelse af giveren som en værdsat forsker. Gavegivningslogikken indebærer imidlertid principielt, at gaver gives uden forventning eller beregning om en modydelse." (Bloch 2007:71)

I gavegivningssituationer er der tillige regler for repræsentation, der kan understrege eller devaluere selve den givne handling⁶⁰. Dette kan anskues som, at et vist mål af selvrepræsentativ distance er en del af, hvordan man 'gør' forskerrollen, og kan dermed bidrage til et bud på, hvordan NPM strømningernes incitamentsstruktur grundlæggende står i kontrast til, hvordan man erhverver kulturel kapital internt i feltet. Dette ved at den selvrepræsentative distance kan tænkes at disharmonere med eksterne incitamentsstrukturer; at man som forsker for eksplicit lader sig lede i særlige retninger ud fra nyttemotiver. I et citat fra Hasse, Sinding & Trentemøllers empiri beskriver en forsker, at der er et skisma mellem utilitarisme og forskning:

⁵⁸ Publicering i et anerkendt tidsskrift, avancering i strukturen, eller lign.

⁵⁹ Hun henter her belæg hos Hagström (1972).

⁶⁰ Jeg finder det på sin plads at understrege, at Bloch mht. gavegivningslogikker og forventninger om modydelse siger, at der principielt ikke forventes modydelse. Jeg vælger at fortolke det som, at der i gavegivningslogikken er nogle regler for, hvorvidt sådanne eventuelle forventninger kan komme til udtryk – og ikke mindst hvordan de ikke bør udtrykkes.

"There are lots of great jobs in the business world which are nice places to be. [...] And in that way it is a good thing that the salary is not that big [in academia] because you need to have the need to do it and the idealism. You should not stay in academia because of the pay. It ought to be because of the fun in it. It should not be because of the power. It has to be something else. (P51/ms)." (Hasse, Sinding & Trentemøller 2008:113)

Citatet italesætter en præmis i det akademiske felt, om at idealisme og passion bør være drivkraft snarere end økonomiske aspekter. Citatet er endvidere udtryk for et ræsonnement, jeg også oplevede som udbredt. Lønnen i akademien er ikke det, der trækker. Vælger man en forskerkarriere, er det fordi man er drevet af nysgerrighed, af lidenskab, af 'noget andet'. En medarbejder på sektorforsknings-institutionen fortalte, at han sagtens ville kunne få et bedre lønnet job på det private arbejdsmarked, men så ville der være forholdsvis stramme restriktioner for, hvad han skulle lave. Han ville ikke kunne følge egne interesser og nysgerrighed som nu (MJ 2007). I Hasse, Sinding & Trentemøllers citat, såvel som i MJ's tilkendegivelse, har medarbejderne valgt at 'veksle' løn med frihed til at arbejde med, hvad man finder fagligt interessant. Eller i Bourdieus termer - veksle økonomisk kapital til kulturel⁶¹. I Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskabs rapport om forholdene på universiteterne omtaler de også forholdet mellem anerkendelse og forskere:

"I grundforskningen arbejder man for at vise at de ideer man har, kan bruges til at sige noget vigtigt om verden på utallige planer. Typisk er der ret få der i fuldt omfang deler ens begejstring for egne ideer, og ens ledere kan meget vel tænkes at mangle de afgørende forudsætninger for at se hvori det geniale består.

Den form for anerkendelse man lever på og som kan begrunde at man i perioder arbejder døgnet rundt og sætter sit familieliv på stand-by, er anerkendelsen fra det forskningsmiljø man selv tilhører. En enkelt positiv - eller negativ - bemærkning efter et foredrag eller i en e-mail kan være indgraveret i hjertet til ens dødsdag." (Harder et al. 2009:39)

Her italesættes således også nuancen mellem kulturel og økonomisk kapital. Anerkendelse er ikke blot anerkendelse; det kvalitative grundlag anerkendelsen gives på baggrund af, har væsentlig indflydelse på, i

⁶¹ Nu er det ikke blot løn og stillinger, som incitamentsstrukturerne influerer på men i første række midler til forskningsområder, hvilket dog influerer på førstnævnte.

hvilken grad anerkendelsen tæller som sådan. Økonomisk kapital anses eksempelvis ikke som en *anerkendt* anerkendelse i relation til det kulturelle parameter, hvis den kommer fra folk, der ikke har forudsætninger for at vurdere forskningen. For at anerkendelse til fulde kan få betydning, er det væsentligt, at afsenderen har de rette kvalifikationer at vurdere på baggrund af. Som det nævnes i citatet kan vurderinger dog også have afgørende betydning for forskerens selvforståelse i negativt henseende.

En andet og måske mere bagvedliggende selvforståelse i akademien behandler cand. psych. og dr. philos. Dorthe Marie Søndergaard⁶². Hun betegner akademien som værende præget af en neutralitetsfortælling. Dvs. som et felt hvor en selvforståelse af normaltilstanden er et fravær af forskelsbehandling, og hvor rekruttering sker udelukkende på baggrund af videnskabelige kvalifikationer (Søndergaard 2003:61). Denne neutralitetsfortælling er en årsag til, at det kan være svært at argumentere for, at der faktisk sker symbolske differentieringsprincipper, da de i denne fortælling let kommer til at forstås som markeringer af, at noget er gået galt (ibid.). Sektorforskningsinstitutionen hører under, hvad Søndergaard betegner som et overvejende konsensuelt miljø⁶³. Dette er kendetegnet ved et vist mål af tro på objektive og entydige standarder for kvalitet⁶⁴. De indeholder et implicit, men inden for feltet velkendt, socialt hierarki, som man ikke kan se bort fra, såfremt man stadig skal være kulturelt genkendelig indenfor feltet (Henningsen i Søndergaard 2003:65-67). De kulturelle kampe indenfor feltet er, foruden kampe om ressourcetildelinger, knyttet til definitionsmagt på faglighed. Herunder disciplinræns, disciplinindhold, definition af kernefaglighed og perifer faglighed indenfor disciplinen (ibid.) Inge Henningsen⁶⁵ hævder, at det er sværere at udvikle nye fagområder i konsensuelle miljøer, og at nye miljøer på længere sigt må foretage brud med de tidligere fag for at overleve og udvikle sig. Således forandres konsensuelle miljøer ved, at der oprettes nye fag og herved opretholdes ideen om enhedsfaglighed. Hun bemærker endvidere, at erfaring viser, at de medarbejdere der bryder ud, oftest ikke anfægter de gamle anerkendelseshierarkier. Henningsen identificerer to former for

⁶² De henter her belæg fra Haraway 1997 & Harding 1991.

⁶³ Typologiseringen skal anskues med forbeholdene som kapitel 3 behandler in mente.

⁶⁴ Såsom antal publikationer, eksterne bevillinger, beståelse af speciale- og ph.d. studerende, konferencedeltagelse, store administrative poster, forskningsresultater mv. (jf. Bloch & Dalsgård 2002:6).

⁶⁵ Citeret i Søndergaard 2003.

anerkendelseshierarkier i de konsensuelle miljøer: Et *teoretiseringshierarki*, hvorunder de mest teoretiske fagområder indtager førende positioner på bekostning af seriøs anvendelseskompetence, og et *renhedshierarki*, hvor det, der tæller, er enkeltfaglighed på bekostning af tværfaglighed (Henningssens i Søndergaard 2003:68).

I dette afsnit har jeg argumenteret for, at forskeres faglige identitet, eller habitus, bl.a. dannes ved, at man kan samles om at være del af eliten på sit område - drevet af indre drivkraft, glæde ved sit arbejde, kærlighed til sit område, nysgerrighed o.a. i modsætning til utilitaristiske hensyn. Forskerpositionen er ikke et lønarbejde, det er noget, man *er*, dvs. det er en væsentlig del af ens identitet. Dernæst har jeg præsenteret Søndergaards pointe om, at der i akademien eksisterer en neutralitetsfortælling, som er en væsentlig del af forskeres selvforståelse. At feltet betragter sig selv som neutralt spiller en rolle i forhold til, hvilke udefrakommende faktorer, der eksplicit kan influere på feltet samt hvordan. Endvidere siger perspektivet om neutralitetsfortællinger noget om, hvad der anses som eftertragtellesværdige værdier i feltet. Hvordan sektorforskningsinstitutionen er positioneret i det akademiske, konsensuelle felt undersøges i følgende afsnit. Først foretages et empirisk dyk ned i, hvad lanceringen af universitetsfusionerne gav af dønninger på institutionen. I dette bliver det endvidere tydeligt, at medarbejderne på institutionen har stærke forskeridentiteter.

FOKUS PÅ FORSKELLIGHEDER

Som tidligere anført undrede jeg mig i mødet med det daglige liv på sektorforskningsinstitutionen over, at der ikke var så stort et sammenhold blandt medarbejderne, som jeg havde forventet. Dette især i betragtning af, at de stod overfor at skulle fusioneres med et universitet og derfor ville blive 'de små' i relationen; et aspekt flere har givet udtryk for at være opmærksomme på. Jeg erfarede, at medarbejderne i stedet for at fokusere på hvad der samlede dem, i høj grad fokuserede på interne forskelle forskningsgrupperne imellem. Dette kan skyldes flere forhold. For det første kan det have at gøre med, at institutionens beskæftigelsesområde kan betegnes som at være mellem fundamental-erkendelsesrettet- og mere anvendelsesorienteret forskning, og at forskningsgrupperne således har at gøre med forskellige grader af

tilknytninger til de to traditioner⁶⁶. Endvidere kunne en forklaring præsenteres med udgangspunkt i institutionens historie: før den aktuelle fusion, bestod institutionen af fire forskningsgrupper - og derudover fandtes et antal projektgrupper og centre, hvoraf nogle arbejder på tværs af forskningsgrupper og institutioner. Kun én af de nuværende grupper har eksisteret siden institutionen blev til, en anden kom til for omtrent ti år siden. De øvrige to grupper blev fusioneret til for et par år siden. Disse er ikke nye grupper blot forholdsvis nye på denne institution. Ved fusionen for to år siden ekspanderede institutionens forskningsområde væsentligt, herunder fik den myndighedsforpligtelser. En uofficiel intern debat, om hvorvidt og hvordan de sidst tilkomne kunne siges at passe ind under et overordnet fællestæk, var ikke helt afsluttet under feltarbejdets varighed.

Et andet aspekt som kan have bidraget til at fjerne fokus fra projektgruppernes samme-hed, og som flere medarbejdere henviste til, vedrørte en debat som udsprang af, at institutionen, i forbindelse med nuværende fusion, havde skullet formulere ønsker om fremtidige samarbejdspartnere. I tidsforløbet for mit feltarbejde var aftalen med universitetet faldet på plads, men debatten havde ekspliciteret nogle mere grundlæggende forskelle mellem forskningsgrupperne, og i forlængelse deraf nogle meget forskellige eksterne tilhørsforhold. De aspekter som medarbejderne fortalte, at de prioriterede i relation til fremtidigt samarbejde var uddannelsesmæssigt fællesskab, forskningsfællesskab samt værdifællesskab (at ens forskning kan passe ind og kan udvide bredden af andres forskning). Herudover blev elementer som fysisk beliggenhed i relation til transporttid og ikke mindst at arbejde i æstetiske omgivelser omtalt. Argumenterne er i tråd med Søndergaards rationale om et felt præget af neutralitetsfortællinger. Personlige ønsker om at ville arbejde i æstetiske omgivelser var det tætteste på subjektive værditilkendegivelser, jeg hørte i den forbindelse.

⁶⁶ Spørgsmålet, om hvad og i hvilken grad der tæller som fundamental-erkendelsesrettet- henholdsvis anvendelsesorienteret forskning divergerer fra kontekst til kontekst hos stort set alle de medarbejdere, jeg har talt med emnet om. Tolkningen afhænger af, hvad den sættes i forhold til. Betegnelsen 'fundamental-erkendelsesrettet' forskning er et empirisk begreb.

FORSKELLIGE KURSER

Som debatten på institutionen forløb, var det overvejende to universiteter, der blev diskuteret som muligheder. Jeg vælger at benævne dem universitet A og universitet B. De to universiteter repræsenterer hver af de forskningstraditioner, som institutionen opererer indenfor - dog i forskellig grad indenfor forskningsgrupperne. På denne måde kan institutionen ansues som at være blevet stillet overfor en forskningsstrategisk skillevej. Institutionen valgte at fusionere med universitet B.

"Der har været nogle problemer med visse dele af [institutionen] som følte, at ved at blive en del af [universitet B], fjernede de sig fra kolleger og samarbejdspartnere på [universitet A]. Så der var faktisk nogle modstridende interesser ... men meningen var, at vi skulle – jeg ved ikke, om du ved – vi blev i sin tid ikke spurgt, om vi ville fusionere, vi blev spurgt om, hvem vi ville fusionere med, ikke. Så det var med ført hånd. -Og det var, at de muligheder vi havde, det var med [universitet A] eller [universitet B]. Og vi følte ikke, at [universitet A] prioriterede os nok til at... Altså vi ville simpelthen få bedre betingelser på [universitet B], derfor valgte vi dem [...] Hvis vi blev slået sammen med dem, hvilket vi rent faktisk gjorde, så ville vi udgøre sådan en mere berettiget kim [...], altså en national organisation, der har med [...] forskning at gøre."
(mandlig seniorforsker TH 2007:3)

Citatet ekspliciterer, at man på institutionen var opmærksom på, at fusionen ikke var frivillig. Endvidere illustrerer det, at foruden vurdering af sit områdes formelle fremtidspotentiale på de forskellige universiteter, der har været diskuteret som mulige partnere, så var det for denne medarbejder vigtigt at føle sig ønsket, samt at institutionen lavede en aftale, der sikrede dem bedst mulige betingelser aktuelt og for fremtiden. Når denne forsker beskriver, at 'vi' vil få bedre muligheder, antydes konvergens mellem forskningsretningen i hans forskningsgruppe og institutionen som helhed; at han og hans forståelse af fællesskabet ville blive forholdsvis centralt placeret forskningsmæssigt, men også mht. anerkendelse. Citatet beretter dog også om, at der er en gruppe medarbejdere, der ikke er inkluderet i omtalte 'vi', og som ikke føler sig sikre på, at de vil kunne få gode betingelser på universitet B i kraft af, at deres nuværende samarbejdspartnere er på universitet

A. Således antydes det, at der er et antal medarbejdere, der vil foretrække universitet A på trods af, at dette universitet ikke har 'prioriteret institutionen højt nok'. Herigennem antydes, at der er forskellige opfattelser på institutionen af, hvad der tæller i kampen om anerkendelse.

En af de medarbejdere der ønskede fusion med universitet A fortæller, at han samarbejder med, samt underviser på universitet A og at han derfor ikke oplever, at det giver mening at skulle fusioneres med universitet B, hvortil hans undervisningskompetencer ikke matcher de studerendes uddannelser. Han betegner det som, at fusionen i lige så høj grad er en antifusion (mandlig seniorforsker PO 2008:1). Han og flere af repræsentanterne for hans forskningstradition, som jeg har talt med, giver udtryk for, at de ikke synes, at institutionen har udforsket mulighederne for en fusion med universitet A i tilstrækkelig grad. Aspektet om hvorvidt og hvordan institutionen kunne have været fusioneret med universitet A, er der dog forskellige tolkninger af:

"[Universitet A] ville ikke have os! Det er så mærkeligt! Det var næsten som at sige 'Okay I er ikke gode nok'... eller 'Vi er skide ligeglade med jeres dumme [institutionens navn]!' Jeg var virkelig overrasket! Det kunne have været enormt godt for os..." (kvindelig forsker DPB 2007:4)

Oplevelsen af at være afvist af universitet A er der en del, der har givet udtryk for. Hvorvidt det er institutionens ledelse eller universitet A's ledelse, der ikke har gjort nok for at etablere en aftale, er der ikke enighed om. De medarbejdere, der var mest tilhængere af en fusion med universitet A, giver udtryk for at synes, at institutionens ledelse kunne have været mere imødekommende i forhandlingerne herom. Ligeledes antydes det, at de ikke ville have de samme bekymringer på deres forskningsområde (og deres karrieres) vegne, hvis de kom under universitet A.

Som dette afsnit illustrerer, har medarbejdernes synspunkter og holdninger langt fra været kongruente, og der ligger forskellige rationaler bag de enkelte medarbejders ønsker om fusionspartner. Dog har jeg kunnet udlede 4 overordnede overvejelser, eller baggrunde, som medarbejderne gav udtryk for influerede på deres prioriteringer:

- *Hidtidige tilhørsforhold:* Hvilke institutioner den enkelte medarbejder, eller projektgruppe har følt sig mest knyttet til. Herunder hører, hvor man vil passe bedst ind og dermed kunne sikre sig og sit område de bedste muligheder.
- *Fremtidsorienterede tilhørsforhold:* Baseret på ønskværdige fremtidssatsninger om hvilken forskningstradition institutionen skal arbejde indenfor. Dette gælder dog også negativt defineret mht. risiko/frygt for, at ens område udfases på sigt, når man ikke helt matcher den på stedet herskende forskningstradition.
- *Bedste/ sikreste her og nu aftale:* Baseret på hvor institutionen er mest eftertragtet, og hvor den derigennem kan indgå de mest fordelagtige aftaler fra starten. Dette punkt vedrører også et element om, at 'vi vil ikke institutioner, som ikke vil os nok' - altså en frygt for at blive nedprioriteret.
- *Mindst forandring:* Baseret på at kunne fortsætte forholdsvis uforandret, dvs. blive boende og beholde sine undervisningsaftaler og studenteroptag.

Forud for disse overvejelser lå for manges vedkommende et ønske om, at institutionen skulle forblive samlet, og en erkendelse af at institutionen ikke kunne få lov til at forblive selvstændig. Ovennævnte er analytiske opdelinger, der i praksis overlapper hinanden. De to første vedrører, de enkelte forskere, og deres fagområders forskningsmæssige retninger, samt placeringerne indenfor disse for eftertiden. Hvorimod de to sidste er forholdsvis pragmatiske argumentationer, der angiveligt hovedsageligt tjener til at understøtte en af de to første prioriteringer, eller er udtryk for at man har valgt ikke at sætte sig ind i de forskningsstrategiske overvejelser.

Tilhørsforhold vedrører, som tidligere behandlet, et aspekt af gruppekonstitution, nemlig hvem individer eller grupper selv oplever og ønsker samme-hed med. Således fører dette argument til en undersøgelse af positioner, i og med tilhørsforhold i udgangspunktet vedrører den ene parts motivation. Et andet aspekt er, hvorvidt modtageren/modtagergruppen accepterer tilhørsforholdet og i hvilken grad. Dette er afgørende for, hvilken placering de nytilkomne kan indtage i det nye sociale rum. Det må påpeges, at forhandlingerne i dette tilfælde foregår på et andet stadie, end hvis eksempelvis Helge Sander havde defineret og meldt ud, hvem der skulle fusioneres med hvem. I givet tilfælde ville det nye institut blive eksternt defineret som en del af et givent universitet – relativt uafhængigt af hvorvidt stedets erfarne anerkendte tilhørsforholdet i første omgang. Ikke dermed sagt, at det havde været bedre, blot fremskrives dette idet frivillighedsaspektet influerer på medarbejdernes indstillinger og reaktionsmuligheder.

På denne baggrund analyseres medarbejdernes positioner for at belyse, hvordan de organisatoriske forandringer, og i særdeleshed eksplicitering af tilhørsforhold, medvirker til at ændre betingelserne for forskningsgrupperne internt såvel som i relationer til eksterne samarbejdspartnere.

POSITIONERING

Ifølge Bourdieu er positioner en relativ størrelse og vedrører individer eller gruppers forhold til noget og/eller nogle (Bourdieu 1997b:20). En gruppes egenskaber står altid i relation til dens position i det aktuelle sociale rum, men også yderligere i relation til udbuddet af goder og praktikker som er bragt i spil i den givne samfundsformation (ibid.). Positioner er karakteriseret ved relationelle forhold til udbud af goder, praktikker og sociale positioner. Således muliggør begrebet positioner en analyse af forholdet mellem sociale positioner samt medarbejdernes habitus - anskuet som handleviden og de 'valg' som træffes – her i relation til ønske om fusionspartner. Bourdieu argumenterer endvidere for, at der til hver klasse af positioner hører en vis habitus, forstået som smagspræferencer, som er genereret af de sociale relationer, individerne har erhvervet inden for deres givne position (Bourdieu 1997b:23).

Forud for, at gruppernes indbyrdes positioneringer i forhold til hinanden og de aktuelle universiteter analyseres, bringes et eksempel på en markant positionsforskydning, som en medarbejder undergår pga. overordnede strategiske dispositioner. Eksemplet viser, hvordan strukturelle forandringer kan suspendere det indbyrdes spil i det akademiske felt, når markeds kræfter byder ind i feltet. Denne lektor har meget klart formuleret, hvordan hans position bliver sårbar på grund af udefrakommende faktorer:

"Jeg er gået ind i det (fusionen) med positiv ånd, det synes jeg. Men det har da påvirket mine arbejdsforhold i negativ retning. Det har det helt bestemt. Jeg går fra – jeg opfatter det selv som – at da jeg arbejdede på [...], der var jeg en af dem, der lavede noget af den slags, det handlede om. Jeg var ikke en perifer figur, jeg var meget central i det faglige, jeg lavede noget af det, det handlede om. Jeg var ikke vandbærer, jeg kom ikke ude fra siden og skulle være støttefunktion – det er jeg lidt nu [...] Så jeg er blevet en slags akademisk vandbærer - og det er usundt, synes jeg..." (mandlig lektor AB 2007:1)

Dette citat beskriver overordnet, hvordan strategiske beslutninger har konsekvenser for medarbejderes karriereforløb. Her italesættes en frygt, som mange medarbejdere har antydnet; at med ét kan grundlaget for ens arbejdsliv undergå en deroute, og at den enkelte står magtesløs i den henseende. Denne lektor er, som de øvrige medarbejdere på institutionen, højt specialiseret inden for et forholdsvis afgrænset forskningsområde, og hans karriere kommer af denne grund i en sårbar position, når forskningsstrategiske satsningsområder reguleres. Hans utryghed ved at være blevet 'akademisk vandbærer' betegner, at han nu opfatter sig i en fagligt udsat position⁶⁷, hvor han ikke har mulighed for at udfordre eller bruge sine kvalifikationer i det omfang, han ønsker. Hvor afgørende betydning det personligt har for ham understreges lidt senere i

⁶⁷ Denne lektor står på nogle områder i en mere ekstrem situation end mange af de andre medarbejdere på institutionen. Dette skyldes nogle strategiske prioriteringer, der ligger længere tilbage. Jeg finder dog hans udtalelse central, idet han meget skarpt italesætter en problemstilling, som mange andre på stedet udtrykker frygt for, nemlig at grundlæggende betingelser for ens positionering i feltet såvel som mere konkret i institutionen ændres radikalt, uden at man selv har indflydelse på det.

interviewet, hvor han fortæller, at han nu har advaret sine børn mod at vælge karrierer, hvor de ikke er centrale i det faglige. Denne forskers beretning kan anskues som et billede på det, som de øvrige medarbejdere forsøger at undgå i denne proces. Således kan et eksempel som dette være en væsentlig kilde til usikkerhed for medarbejderes karriereforløb på længere sigt, og det de søger at navigere væk fra i de situationer, som de har (eller kan have) indflydelse på.

OPSUMMERING PÅ KAPITEL 5

Dette kapitel er en undersøgelse af akademien som felt, nogle af de regler og normer der gælder i det, samt hvad der opnås anerkendelse for. Sigtet med kapitlet er at sandsynliggøre nogle logikker, som medarbejderne oplever deres mulighedsrum på baggrund af, og som i denne optik vil udgøre nogle parametre, de navigerer med udgangspunkt i. Først præsenteredes en introduktion til dele af Bourdieus begrebsapparat som vinkel til at analysere medarbejdernes positioner og deraf følgende mulighedsrum i forbindelse med de strukturelle forandringer. Heri fremstilledes endvidere Bourdieus ide om, at det akademiske felt indskrives sig i det kulturelle felt i opposition til det økonomiske.

Dernæst har jeg argumenteret for, hvordan det akademiske felt er struktureret, herunder hvilke normer og selvfølgheder der gælder i forskernes hverdag. Herunder er sandsynliggjort, at der er stærk konkurrence i akademien - om end ikke primært på økonomiske incitamenter, men på internt definerede kulturelle incitamenter, der ses afspejlet som socialt og fagligt renommé. En årsag til dette er, at forskeres faglige identitet bl.a. er konstitueret ved at være elite på sit område, samt at det at være forsker er en væsentlig identitetsfaktor. Nogle elementer der tæller i denne kapital er baseret på en art gavegivningslogik, ligesom en neutralitetsfortælling er en del af hvordan forskerrollen gøres. Akademikere anses for at være drevne af passion i opposition til økonomiske incitamenter. Endvidere har jeg inddraget Inge Henningsens pointe om, at konsensuelle miljøer er konstitueret på et internt velkendt socialt hierarki.

Tertiært er selve den empiriske undersøgelse introduceret, hvorved det er blevet klart, at debatten om hvortil institutionen skulle ønske at fusionere har skabt et fokus på forskellene mellem forskergrupperne på institutionen. Jeg har analytisk kategoriseret fire prioriteringsgrundlag, som jeg sporede under mit feltarbejde på institutionen.

Formålet med kapitlet er et fundament til anskuelse af medarbejdernes mulighedsrum. Således er argumenteret for, hvad der konkurreres om i akademia, såvel som nogle præmisser som disse kampe er struktureret på baggrund af, præsenteret. Endvidere er det blevet tydeligt, at fusionen grundlæggende sætter medarbejdernes positioner til genforhandling, og at ingen således kan vide sig sikre på deres hierarkiske placeringer i det sociale rum. I kraft af at fusionen er 'sket med ført hånd' frem for på feltets eget ønske, samt af at det er kort tid siden, institutionen sidst blev fusioneret, har det vist sig, at grupperingerne på institutionen har forskellige tilhørsforhold.

I næste kapitel undersøges, hvad beslutningen om, at institutionen skal fusioneres foranlediger blandt medarbejderne på institutionen. På baggrund af forrige kapitels undersøgelse af hvad der giver anerkendelse i akademia, undersøges her hvordan betingelserne for disse kampe ændres, når magtfulde udefrakommende aktører influerer på et socialt rum.

KAPITEL 6 DIFFERENTIERINGSPRINCIPPER

”Det sociale rum er konstrueret på flg. måde: De sociale agenter indtager alle en relationel position i forhold til hinanden i et rum – det sociale rum. Disse agenter eller gruppers positionelle indplacering i det sociale rum er foretaget på basis af den statistiske fordeling af de *to differentieringsprincipper* der i de mest højtudviklede samfund, [...] uden tvivl er de mest effektive, nemlig økonomisk kapital og kulturel kapital.” (Bourdieu 1997b:21)

I Bourdieus model over Rummet af sociale positioner og rummet af livsstile (1997b:22) indtager akademikere på højere læreanstalter en position med stor samlet kapitalvolumen. I modellen er den relative andel i højere grad på kulturel kapital end på økonomisk kapital. Modellen viser en modstilling mellem kulturel og økonomisk kapital, inden for den gruppe der har en relativt højere mængde samlet kapitalvolumen. For eksempel vægter erhvervsledere økonomisk kapitalvolumen højere end kulturel – dette er i modsætning til forskere. Det er et aspekt, der er værd at bemærke i relation til, hvilke værdier der tæller for forskere i kontrast til de mere NPM-orienterede værdier, der søges implementeret i det akademiske felt. Differentieringsprincipper fungerer selvsagt på forskellige niveauer i forhold til diverse samspil in- og eksternt i de felter, som aktørerne indgår i.

Et eksempel, der muligvis kan understrege nogle forskelle i spilleregler mellem økonomiske og kulturelt orienterede rum, berøres af Staunæs og Søndergaard i forbindelse med deres undersøgelse i en større dansk virksomhed:

”I refleksionen over de gensidige positioneringsprocesser kan det være interessant at medtænke, hvordan (brug af) rum, tilbehør og teknologi er med til at etablere positioner mellem forskere og udforskede. For eksempel hvordan ’erhvervsliv’ og dets repræsentanter i interviewsituationen etableres som ’very important’ gennem virksomhedens store mødelokaler, enorme blankpolerede konferenceborde, Rolex-ure, der vendes og drejes på en måde der indikerer knaphed på tid, mobiltelefoner, der flere gange afbryder interviewet ”For jeg har lige gang i en handel og kan tjene 3 millioner!” og på den måde signalerer, at det er bundlinjen og forretningen der bestemmer. Og hvor interviewerens spolebåndoptager af ældre format, der jo ’kunne udskiftes med en IPOD’, som en af vores topledere sagde, omvendt indikerer ’utidssvarende’ og ’skattebetalt offentligt ansat’.” (Staunæs og Søndergaard 2005:62f)

Her italesættes nogle grundlæggende forskelle i virkemidler og signalværdi mellem erhvervslivets pejling mod den økonomiske kapital, og forskernes pejling mod den kulturelle. Netop de virkemidler og signaler der indikerer 'very important' i erhvervslivet, står i skarp kontrast til hvordan offentligt ansatte forventes at benytte skatte kroner. Af ovenstående kan man udlede, at det ikke er særegent for akademie at positionere sig mod den kulturelle kapital. Der er nogle generelle forventninger til, hvordan skattebetalte ressourcer bør benyttes. Det der signalerer 'very important' i erhvervslivet vil altså kunne signalere 'frås med skatteydernes penge' i akademie. Noget kan altså tyde på, at forventningerne om forskere, som nogle der vægter kulturel kapital frem for økonomisk, ikke udelukkende kommer internt fra feltet. Jeg finder denne pointe relevant i relation til, at der findes et sæt forventninger, som forskere navigerer i relation til, og som kan anskues at spille ind i forhold til NPM-strømningernes forventninger om, at universiteterne i højere grad skal fungere på markedsvilkår.

De interne differentieringsprincipper mellem grupperingerne på institutionen diskuteres i det følgende afsnit. I kraft af at jeg i denne undersøgelse har at gøre med et lille udsnit af det sociale rum, er distinktionerne ikke så udprægede, som de ville være i en større målestok. Differentieringsprincipperne er i det daglige implicitte, men principperne for dem kan tales frem under interviews, ligesom føromtalt debat om institutionens fremtidige tilhørsforhold ekspliciterer disse forskelle. Dette gøres ved at fokusere på, hvad medarbejderne giver udtryk for, at kampen om anerkendelse drejer sig om for dem.

I de følgende afsnit benyttes citater til understregning af elementer, der har med værdinormer i og om det sociale rum omkring institutionen at gøre. Det må tages in mente, at kapitalaspekter ikke blev berørt af alle interviewede, da nogle få strikt forholdte sig til pragmatiske faciliteter såsom fysiske forhold, eller blot forholdte sig afventende. Konteksten for citaterne er mine spørgsmål til dem om deres personlige indstilling til fusionen.

RELATIONER TIL UNIVERSITET A

Det første citat omhandler institutionens forhandling med universitet A. Medarbejderen som udtaler sig, arbejder inden for den mere fundamental-erkendelsesrettede del af forskningen på institutionen. Af de fem medarbejdere fra den mere fundamental-erkendelsesrettede tradition som jeg har interviewet, har alle udtrykt primært tilhørsforhold til universitet A, dog i forskellig grad. Medarbejderen, der præsenterer sin anskuelse her, havde foretrukket en fusion med universitet A, og giver her sit bud på, hvad der gik galt i forhold til forhandlingerne med universitet A.

”Jeg [tror] man underspillede – ikke var så interesseret, herfra. Og jeg tror, at [universitet A] stillede sig meget firkantet op – De er sådan lidt højrøvede, de mener ikke, at det er rigtig forskning, det vi laver - og det var muligvis sådan, at de ikke ville have det hele. De stillede sig lidt kunstigt an. Jeg tror, de regnede det som en selvfølge, at vi ville komme den vej. Og det var der så nogen her, vores direktør tror jeg, og vores bestyrelsesformand, de havde en anden dagsorden. Om det var for, at man kunne få en større kasket, det ved jeg ikke. Det med [universitet A] blev nok aldrig ordentligt undersøgt, og der tror jeg sgu, man tog fejl på begge sider...” (mandlig seniorforsker IVO 2007:3)

Her udtrykkes universitet A som værende ’højrøvet’ og som nogle der tog for givet, at de sad med gode kort på hånden i forhandlingsspillet. Endvidere omtales en intern disputs om, hvad ’rigtig forskning’ er, og denne er helt i tråd med Bourdieus tese om, at den grundlæggende kamp i feltet handler om hvad definitionen på ’rigtig videnskab’ er (Bourdieu 1988). Italesættelserne i citatet trækker på en fortolkning af, at en fusion med universitet A kan ses som en social opgradering af institutionen i relation til et mere overordnet magtfelt, ud fra et ræsonnement om positioneringen af universitet A som ’højrøvede’, og som nogle med definitionsmagt på hvad rigtig forskning er. Han afslører, at han vurderer magtforholdet som værende i universitet A’s favør. Universitet A er på institutionen kendt for at prioritere den fundamental-erkendelsesrettede tradition. Dette aspekt er i tråd med Henningsen og Søndergaards rationaler om, at de hierarkiske strukturer i konsensuelle

miljøer konstitueres på baggrund af vurderinger i forhold til ren teoretisering og enkeltfaglighed⁶⁸. Det underbygger dermed tesen om, at universitet A indtager en førende position i et socialt hierarki inden for dette område. Institutionen har, i forhold til universitet A, en noget mere konkret orienteret forskning. Herunder hører, at forskningsgrupperne i samarbejde med specialkvalificerede samarbejdspartnere indsamler deres egne data. Det interessante i denne sammenhæng er, at den citerede medarbejder, på trods af en formodning om at universitet A muligvis ikke ville lade institutionen forblive samlet, og på trods af at han ville komme til at have sin daglige gang i et socialt rum, der muligvis ikke betragter hans forskning som 'rigtig', alligevel ærgrer sig over, at institutionen ikke fik forhandlet en aftale i stand. Denne pointe antyder i hvor høj grad, han oplever alternativet, universitet B, som ugunstigt for ham og hans forskningsområde. Han foretrækker altså en potentiel underordnet position på universitet A frem for alternativet.

Det kan betragtes som en *smagssag*, hvorvidt man foretrækker at positionere sig i et overordnet magtfelt på bekostning af en underordnet position, eller omvendt. Det udtrykker dog i alle tilfælde en prioriteringsforskel i relation til hans ræsonnement omkring direktørens og bestyrelsesformandens valg om at vælge universitet B 'for at få en større kasket'; dvs. en mere overordnet position i et andet magtfelt. Som vi skal se i det følgende, oplever nogle medarbejdere fra den mere anvendelsesorienterede tradition dog, at der er andet og mere på spil end om, hvilke hierarkier man kan få hvilken position i.

I det følgende udtaler en ph.d. studerende fra en af de mere anvendelsesorienterede grupper sig om, hvordan han oplever institutionens fusionsmuligheder.

⁶⁸ Jf. Henningsen og Søndergaard i Søndergaard 2003.

"Jeg tror umiddelbart, at af alternativerne man skulle vælge imellem, at så det at vi blev fusioneret med [universitet B], tror jeg umiddelbart er en fordel i forhold til de andre ting, vi kunne være fusionerede med [...] Nu har jeg selv arbejdet på [universitet A], før jeg kom her. Og der nedlagde man jo så alle afdelingerne, her for nogle år tilbage. Og da var man meget hurtig til at sige; alt hvad der ikke var 'ren [teori]', det blev meget hurtigt overset." (mandlig ph.d. stud. TM 2007:2)

Denne udtalelse bakker op om IVO's opfattelse af, at den mere anvendelsesorienterede forskning ikke prioriteres på universitet A, hvor det er 'ren teori', man vælger at fokusere på i nedgangstider. Således italesættes, at der i hans optik er mere end blot anerkendelse på spil. Han giver udtryk for en frygt for, at hans forskningsområde ville blive radikalt nedprioriteret. Her antydes således tillige en differentiering mellem den fundamental-erkendelsesrettede og den mere anvendelsesorienterede tradition, og hvor den fundamental-erkendelsesrettede forskning har en større kulturel kapitalværdi internt i feltet. Dette underbygger eksistensen af Søndergaard og Henningsens idealtypiske anerkendelseshierarki. En anden medarbejder fra samme forskningstradition som TM, giver udtryk for yderligere et risikoelement i relation til fusionen:

"Et af de her problemer man har med at slå i institutioner som vores, med universiteter er, at vi er ikke frie forskere. Altså, vi forsker i noget, som staten har bestilt, altså ressortforskere kan man kalde det, altså vi har pligt til at forske og orientere os inden for et bestemt felt – vi må ikke sådan ligesom køre ud i tangenten og lave noget helt andet, altså forske i noget helt tredje, vel ..." (mandlig seniorforsker TH 2007:3f)

Her italesættes frihedsdimensionen klart, hvor forholdet mellem 'ressortforskning' og 'fri' forskning kontrasteres. I ekspliciteringen af problemer, 'institutioner som vores' har med universiteter, antydes endvidere en afgørende differentiering mellem universitetsfeltets selvforståelse omkring forskningsfrihed og myndighedsbetjeningens rolle. I kølvandet på universitetsfusionerne er en større debat om forskningsfrihed da også blusset op i offentligheden⁶⁹.

Med henblik på at begrebsliggøre denne problemstilling introduceres her en af Bourdieus kapitalnuancer indenfor feltbegrebet. Bourdieu (2005) sandsynliggør, at de fleste felter er struktureret på basis af modsætning mellem to poler, en *autonom* og en *heteronom*. Hierarkiseringsprincipperne i den autonome pol anerkender det 'rene', som står i opposition til statslig magt, politisk magt og økonomisk magt. Begrebet om den autonome pol er således i tråd med Søndergaard og Henningsens analyse af anerkendelseshierarkier i konsensuelle miljøer. Den autonome pol kontrasterer Bourdieu med en heteronom pol – de som er mest afhængige af disse magtformer (statslig magt, politisk- og økonomisk magt) og af kommercielle magtformer (Bourdieu 2005:41). Med disse begreber kan anskueliggøres det, jeg i kapitel 3 betegnede som, at akademiske medarbejdere oplever et tillidstab ved at NPM strømningerne indfører kontrol, dokumentation og incitamentsstyring. I Bourdieutermene ville dette kunne begrebsliggøres som, at hele det akademiske felts grad af autonomi formindskes i NPM strømningerne. Dette sker i takt med at betydningen af økonomi i feltet vokser (jf. *ibid.*) Herigennem indikerer han altså, at kulturel kapital og økonomisk kapital på nogle måder indtager antagonistiske positioner, i kraft af at den autonome pol positionerer sig i opposition til den heteronome. Ved hjælp af disse begreber kan jeg således italesætte og anskue den del af forskningen på institutionen, der ikke lader til at opleve at have muligheder for at indskrives i det sociale hierarki på universitet A. Endvidere kan begreberne om den heteronome henholdsvis autonome pol, bidrage til at klassificere forskningstraditionerne, som sektorforskningen har indskrevet sig mellem. I forhold til den

⁶⁹ Her tænkes eksempelvis på 'underskriftsindsamlingen for en bedre forskningspolitik', der samlede 6488 underskrifter (Forskerforum, pressemeddelelse 2008, 16. december). I kravene til politikerne nævnes ordet frihed i relation til fire forskellige punkter: akademisk frihed, fuld forskningsfrihed, frihed i relation til undervisning og frihed fra incitamentsstyring.

Se endvidere debatter om emnet på følgende sider: <http://redfriforsk.blogspot.com/>, <http://forskingsfrihed.blogspot.com>, <http://www.forskerforum.dk/> og <http://www.humanistiskforum.dk/page001.html>

autonome pol på universitet A er forskningen på institutionen forholdsvis mere pejlet i retning af den heteronome pol, dog igen nuanceret i relation til de forskellige forskningsgrupper.

”Afhængigt af hvilken position agenterne indtager i forhold til henholdsvis den dominerende eller dominerede pol i feltet, orienteres de af disse interesser i en bestemt retning af feltet – interesserne leder dem hen imod de mest sikre, de mest etablerede muligheder, eller hen imod de nyeste valgmuligheder blandt dem som allerede er konstituerede socialt – eller sågar hen imod nogle muligheder som må skabes helt fra bunden.” (Bourdieu 1997b:67)

I forhold til dette kan de mere fundamental-erkendelsesrettede grupper på institutionen altså anses for at vurdere det mere etablerede universitet A som det sikreste alternativ frem for at skulle skabe nye muligheder fra bunden på universitet B. Herimod er de mere anvendelsesorienterede grupper positionerede sådan i relation til universitet A, at de overfor valget vælger at satse på det nyere, og dog socialt konstituerede valg, som universitet B udgør i relation til deres forskningsretning.

At gå ind i hvad opløsningen af den tidligere tredeling af forskningen, mellem universiteter, sektorforskningsinstitutioner og privat erhvervsliv indebærer i et større perspektiv, ligger uden for denne undersøgelse. Ligeså vil en dybdegående undersøgelse af dimensioner af forskningsfrihed, i relation til intentioner og faktiske muligheder indenfor den nuværende universitetslovs rammer, føre argumentet for langt fra dets udgangspunkt. Medarbejdere fra denne institution, som udfører den mere anvendelsesorienterede forskning og/eller myndighedsbetjening, kan dog betragtes som stemmer fra en gruppe forskere der er sat i en position der bidrager til at skabe røre i det akademiske felt pga. beslutningen om at fusionere sektorforskningen ind i universiteterne. Nogle af disse forskere giver udtryk for at opleve deres område nedprioriteret på universitet A, og visse frygter sågar for deres områdes overlevelse, hvis en sådan fusion var blevet en realitet. Denne oplevelse støttes af IVO (citater i afsnittets start), der også antydte, at universitet A ’muligvis ikke ville have det hele’ af institutionen.

RELATIONER TIL UNIVERSITET B

Som de hidtidigt benyttede citater udtrykker, så er valget af universitet B ikke et ubetinget tilvalg for de mere anvendelsesorienterede medarbejderes vedkommende. Repræsentanterne fra den mere anvendelsesorienterede forskningstradition har givet udtryk for at foretrække universitet B *frem for* universitet A. Således ville det være en fejlslutning at fortolke det som, at de mere anvendelsesorienterede forskere er uforbeholdent positive. Det er ikke, hvad de har givet udtryk for, men det fremstår som, at de har stået i en mere usikker forhandlingsposition end de forskergrupper, der har en lang historie på institutionen. Netop de mere anvendelsesorienterede har, som tidligere nævnt, kun været en del af institutionen i et par år. Af de fem medarbejdere jeg har interviewet, og som repræsenterer den mere anvendelsesorienterede tradition, svarer de mere flertydigt end repræsentanterne for den fundamental-erkendelsesorienterede del gjorde. Tre gav primært udtryk for at have foretrukket at forblive som sektorforskningsinstitution, og to gav udtryk for at se potentialer i fusionen med universitet B. Én meldte direkte ud, at målet var at bevare sit arbejdsfelt. Jeg spurgte ham ind til, hvorvidt hans gruppe frygtede at blive adskilt fra resten af institutionen:

”Ja, altså det ubekendte ved fusioner er altid, at man risikerer at blive omdirigeret – at ens arbejdsopgaver kan blive omdefinerede [...]. Altså, vi blev jo skilt fra [en anden institution], og det var en politisk beslutning, der var ikke nogen grund til det, andet end at politikerne ikke kunne lide, at man blandede myndighedsopgaver og forskning sammen. Så vi blev udskilt og blev slået sammen med [institutionen her], men der var også mulighed for, at vi kunne være blevet slået sammen med [en tredje institution], og det er faktisk et meget godt eksempel på, hvad der kunne ske med os. Altså, vi ville alle sammen blive omdirigeret til at lave de ting som/ faktisk er det kun mig og nogle få af mine kolleger, der perifert har berøringsflade med [den tredje institutions beskæftigelsesområde]. Men det er ikke vores primære opgave, det er bare sådan en niche, kan man sige...” (mandlig seniorforsker TH 2007:6)⁷⁰

⁷⁰ En skråstreg i citatet '/' indikerer en afbrydelse. I dette tilfælde indikerer det, at personen afbryder sig selv.

Her italesættes altså en risiko for at få omdirigeret selve sit forskningsområde; som en præmis der, som denne medarbejder har erfaring for, kan blive reel. Et andet aspekt der italesættes her, er en erfaring for, at politiske beslutninger træffes uden om det akademiske felts logikker. Dette aspekt får tilføjet et element af ironi ved, at han påpeger, at 'politikerne' blot et par år før 'ikke kunne lide, at man blandede myndighedsopgaver og forskning sammen', hvorimod myndighedsbetjening nu bliver en del af universiteternes opgaver. Det overordnede der italesættes, i dette citat, er en oplevelse af magtesløshed og manglende indflydelse på overordnede rammer for egen arbejdssituation. Dette citat er et godt eksempel på en oplevelse af afmagt, flere har givet udtryk for i relation til strukturelle forandringer initieret fra politisk side.

Et tredje aspekt som kan udledes af ovenstående citat må ses i relation til de tidligere argumenter om, at forskere er drevet af idealisme, passion, eller i hvert fald af 'noget andet' og mere end økonomiske incitamenter. Det har at gøre med et rationalt bag om fusionsforslaget - at man kan omdirigere passionsdrevne medarbejdere. Omdirigering vil i denne optik være en omdirigering af forskerens idealisme. I hvor høj grad eller i hvilken grad kan idealisme eller passion omlægges på baggrund af eksterne logikker? Hvilke effekter vil omlægning af forskeres forskningsområder få for deres tilhørsforhold og positionering i relation til diverse mindre fagfelter, som de har haft eller, grundet omlægningen, vil få relation til? Hvilke betydninger vil det få for medarbejdernes selvforståelse samt generative identiteter i relation til det akademiske felts logikker og forståelser?

Jeg vil vende tilbage til grupperingernes relationer til universitet B. Under et fokusgruppeinterview diskuterer to medarbejdere, fra hver sin forskningstradition, ligheder og forskelle mellem deres grupper i relation til deres positioner i tilknytning til universitet B. IVO er en mandlig seniorforsker fra den mere fundamental-erkendelsesorienterede tradition, INT er en kvindelig forsker fra den mere anvendelsesorienterede tradition.

IVO: "Der er ingen tvivl om, at den der flytning til [universitet B], det har I haft meget mere ud af, eller potentielt, end vi andre har!"

INT: "Altså jeg tror, det er meget neutralt i virkeligheden..."

IVO: "Det tror jeg sgu ikke det er!"

INT: "/ For os ... Om vi er lagt sammen eller ej. Der er mange af de her ting, der foregår ligegyldigt/"

IVO: "Præcis. Men de aktiviteter I har ligger meget mere på linje, end det vi andre laver."

INT: "Tættere på? Ja, det er helt rigtigt. Så der tror jeg, det bliver lettere ligesom at 'merge' ting sammen..." (FGI.⁷¹ IVO & INT 2007:5)

Dialogen understøtter for den første førnævnte påstand om, at medarbejderne på stedet føler sig forholdsvis magtesløse overfor de politiske strukturændringer, samt at det er et emne, der fylder meget i medarbejderne hverdag. Endvidere illustrerer det den interne konflikt, der er opstået i kraft af, at grupperne har forskellige tilhørsforhold. INT bekræfter, at fusionen resulterer i større samarbejdspotentiale for grupperne fra hendes tradition, end for IVO's område. Dog afviser hun at betragte fusionen med universitet B som en fordel for hendes forskningstradition og betegner det i stedet som neutralt. Dette må ses i konteksten af hendes områdes mere udsatte position i udgangspunktet. Flere af hendes kolleger har givet udtryk for, at det kunne være bekymrende for deres område, hvis de var blevet fusioneret med universitet A; Men INT antyder altså, at det ikke på denne baggrund kan konkluderes, at de betragter fusionen med universitet B som en sejr for deres position.

⁷¹ 'FGI' betegner, at citatet er fra et fokusgruppinterview. Den ene informants udsagn er blot understreget af hensyn til læsevenlighed for at det er lettere at skelne mellem personerne.

Flere af grupperne på institutionen har samarbejde i forskellige grader med enkelte forskergrupper eller medarbejdere på universitet B, ligesom mange har det med grupperinger på universitet A. Disse samarbejdsrelationer med universitet B udtrykkes af alle adspurgte som hverken øgede eller ændrede pga. fusionen⁷². Karakteristisk ved de fundamental-erkendelsesorienterede grupperinger er, at ingen medarbejdere derfra har udtrykt noget fagligt tilhørsforhold til universitet B.

Hvor medarbejdere fra de mere anvendelsesorienterede grupperinger har udtrykt usikre fremtidsmuligheder ved en potentiel fusion med universitet A, udtrykker en medarbejder fra den fundamental-erkendelsesorienterede del usikkerhed for hans område i relation til universitet B. Det kommer til udtryk i en kommentar om, at han har 'svært ved at se, hvad fa'en vi skulle derhen efter' og at det ikke giver nogen mening for ham (IVO 2007:2) at blive fusioneret med universitet B., idet han for det første betegner sig som grundforsker og for det andet har sit *aftagerområde*⁷³ af studerende på universitet A. Yderligere fortæller han:

"Overordnet set er grunden til at jeg ikke er specielt begejstret, eller at jeg stadigvæk er bekymret, at jeg har svært ved at se, at man kan have sådan nogle forskere som mig løbende rundt på [universitet B]. Det jeg mener, jeg primært kan lave er, at være med til at definere nogle [...]projekter som kan skaffe arbejde [...], eller jeg skal lave noget undervisning på et højt kvalificeret niveau, for at lave nogle ph.d. studerende, så vi kan uddanne nogle forskere. Hvad fa'en skal det der undervisning / jeg mener, det giver jo ikke nogen mening at undervise i [hans forskningsområde] for [studerende af en anden studieretning]. Det mener jeg i bund og grund ikke. Så jeg er bange for at den del af det får man sværere og sværere ved at finansiere." (FGI. IVO 2007:7)

⁷² Med undtagelse af to medarbejdere som har skiftet forskningsgrupper pga. fusionen.

⁷³ 'Aftagerområde' er et empirisk begreb.

Han beskriver videre i interviewet, hvordan de mere grundforskningsorienterede på institutionen arbejder, samt hvad det forudsætter af bevillinger. Han frygter, at man ikke kan finde forståelse for den type forskning på universitet B, ligesom han udtrykker frustration over, at hans undervisningskvalifikationer matcher de studerende fra universitet A, og ikke de studerende som er tilknyttet universitet B. Netop spørgsmålet om prioritering af den mere fundamental-erkendelsesorienterede tradition på universitet B har andre også givet udtryk for. Heri antydes en frygt for at blive udsat for en positionsforskydning, i stil med hvad AB (2007) i et tidligere afsnit betegnede som en vandbærerposition. Eller endda en latent frygt for sit forskningsområdes og sin karrieres overlevelse på sigt. Således har der i institutionens debatter om fremtidige fusionsparter været grupper, der frygtede for deres områdes overlevelse i relation til begge de aktuelle scenarier. Herigennem kan udledes, at i relation til universitet B kan institutionen på nogle områder opleve sig forholdsvis mere pejlet mod den autonome pol.

Det er dog ikke alle de fundamental-erkendelsesorienterede medarbejdere, jeg har talt med, der er bekymrede for deres områdes overlevelse. Jeg har talt med én, som ikke har givet udtryk for bekymring. Hun forklarer her hvorfor:

"Jeg var engang forsker ved [universitet B] og jeg lavede grundforskning der - det var næsten ren grundforskning. Det hed [noget der indikerer noget anvendelsesorienteret], det var den slags, man altid solgte den slags på, men vores del var simpelthen så teoretisk og havde ikke været anvendt endnu. Det tæller som grundforskning faktisk. Det var langt mere anvendeligt end [hendes nuværende forskningsområde] - det havde mulighed for at blive anvendt, men det var lige så meget grundforskning, som det her. Så folk som er her, og som virkelig bekymrer sig ... [...]"

... Der var virkelig folk som snakkede sammen om, at det var dødsstødet for [hendes forskningsområde]. Der er mange rundt omkring mig, som har været bekymrede ..." (kvindelig forsker DPB 2007:2)

Dette citat illustrerer, foruden hendes personlige indstilling, nogle mere udbredte indstillinger, som hun har mødt blandt sine kolleger. Hun antyder endvidere en taktik med at betegne sit område strategisk i relation til den heteronome pol, så man 'sælger' konceptet for at positionere sig i forhold til den heteronome pol, mens man arbejder i retning af den autonome pol. Således ekspliciteres her en af de strategier, som Henkel (2004) og Hasse, Sinding og Trentemøller (2008) ligeledes har omtalt; at et succesparameter i akademisk handler om at navigere strategisk i feltet.

Det ekspliciteres ikke på noget tidspunkt under mit feltarbejde, hvorvidt medarbejderne betragter fusionen med universitet B som et fald i et socialt hierarki. I tråd med Søndergaards tese om neutralitetsfortællinger i akademisk fremkommer alle argumenter umiddelbart pragmatiske og udtrykt i neutraliserende termer. Et antal medarbejdere har dog søgt om at blive overflyttet til nuværende samarbejdspartnere (PO 2008:2f.) og et fåtal af medarbejdere, der nærmede sig pensionsalderen, valgte at sige op for at undgå 'alt det hurlumhej med fusionen' (IT 2007:3). Et andet aspekt som stort set alle, fra begge forskningstraditioner, har nævnt er bekymringer for øget bureaukrati og en mere topstyret ledelsesform, end man har været vant til på institutionen.

De fundamental-erkendelsesorienterede grupperinger kan i relation til institutionens valg om at fusionere med universitet B anskues at være positioneret mere usikkert, særskilt i betragtning af at de oplevede sig forholdsvis mere stabilt positionerede i relation til deres fagfelt forud for fusionen. Det kommer bl.a. til udtryk i DPB's udtalelse tidligere, om at fusionen med universitet B frygtedes at være dødsstødet for deres forskningsområde. Italesættelserne, der tyder på manglende tilhørsforhold til universitet B, kan ses som et udtryk for, at de oplever universitet B som et andet felt end deres.

Om sin indstilling til fusionen med universitet B opsummerer en anden fra den mere fundamental-erkendelsesorienterede tradition:

”Min indstilling er overvejende negativ til det her. Altså, jeg tror, det vil koste en masse ressourcer, som der ikke kommer noget særligt ud af. Jeg tror omvendt heller ikke, at det vil genere os specielt meget, men jeg tror ikke, at der er de der synergieffekter som man forestiller sig. For godt nok kan man sige, nu kommer vi ind i et [universitets]system, hvor der er nogen, vi kan samarbejde med – men det kunne vi jo sagtens have gjort i forvejen, hvis vi mente, det var vigtigt.

I forvejen har vi jo folk på [universitet A] som vi har et samarbejde med - også en gruppe på [et tredje universitet i landet]. Så jeg tror, at hvis der er behov for at finde nogen her i landet at samarbejde med, så sker det helt automatisk ...”
(mandlig seniorforsker QPK 2007:3)

Dette citat understreger en udbredt antagelse, jeg mødte på institutionen; at fusionen virker meningsløs, og at det sandsynligvis udelukkende vil resultere i ressourcespild. Andetsteds i interviewet argumenterer denne forsker for, at der ikke er evidensbaseret grundlag for at tro, at store enheder er mere effektive eller kan producere mere forskning. Endvidere beretter han direkte i citatet, at han ikke anser væsentlige samarbejdspotentialer som en sandsynlig gevinst ved fusionen. Herunder indikerer han tilhørsforhold til to andre universiteter men intet til universitet B. Dog giver han heller ikke udtryk for at frygte for sit områdes position i det nye rum.

Som de to sidste afsnit viser, så er det mere end blot anerkendelse, som nogle medarbejdere oplever, der er i spil. For dem har valget om fusionspartner primært handlet om fremtidsscenarier i relation til de enkeltes forskningsområder herunder deres karriereforløb. Sekundært har det handlet om at forsøge at navigere sit område strategisk mellem den autonome og den heteronome pol. Præmisserne, som rummet af muligheder på institutionen er konstrueret på baggrund af, ændrer karakter på grund af eksterne aktørers definitionsmagt. Dette over længere tid i form af: øget kontrol, dokumentation samt incitamentsstrukturer, men endvidere meget aktuelt i forhold til at institutionen, på grund af beslutningen om universitetsfusionerne, ikke kan fortsætte som selvstændig institution.

AT NAVIGERE MELLEM POLERNE

Tidligere er feltets polaritet nævnt som et andet væsentligt aspekt i relation til at navigere strategisk i akademien. I denne forbindelse har jeg argumenteret for, at det er forskellige anerkendelseskriterier, der er i spil i akademien og i NPM strømningerne. NPM strømningerne øver indflydelse på kapitalkursen i det akademiske felt, men det sker jf. Bourdieus begrebsapparat på en måde, så feltet bliver mere heteronomt, end det har været. I denne optik ændrer den etablerede balance i feltet betingelser ved, at grupperinger, der tidligere har været velpositionerede i det akademiske felt, nu risikerer at blive marginaliserede. På den anden side kan grupperinger, der har været mindre stabilt positionerede i det traditionelle sociale hierarki få mulighed for at blive mere stabilt positionerede i relation til den heteronome pol. Det kan anskues som, at grupperinger i NPM strømningerne kan erhverve økonomisk kapital, men at de dermed opererer på et andet felt end det akademiskes præmisser. Jo længere fra akademias autonome pol-grupperinger orienterer sig strategisk, i desto større risiko vil de, set i Henningsen og Søndergaards optik, være for at ophøre med at være kulturelt genkendelige inden for de akademiske/konsensuelle felt. 'Vekselkursen', som Bourdieu betegner den, forrykkes yderligere og mere direkte under de strukturelle forandringer. Dette kan være et bud på, hvorfor flere af de mere anvendelsesorienterede forskere, som citeres i de sidste afsnit antydede, foretrak universitet B fremfor universitet A; Men som det fremgik af ordvekslingen mellem INT og IVO, vægrede INT sig ved at betragte fusionen med universitet B som en fordel for hendes område. Den konkrete strukturelle forandring har bl.a. medført, at den strategiske forskning er kommet ind under universiteterne. I denne forbindelse er universitetsverdens selvforståelse, primært i relation til forskningsfrihed, kommet under pres, som jeg har vist tidligere. I denne forbindelse er forskere, der udfører myndighedsbetjening sat i en position, der udspiller sig identitetsgenerative konflikter om.

Hvordan dette influerer på en forsker, fra den mere anvendelsesorienterede tradition, bringes her et eksempel på. Per Schjønning, der er seniorforsker ved det Jordbrugsvidenskabelige fakultet, Aarhus universitet⁷⁴, argumenterer i en artikel i Information (Schjønning 2009, 25. februar) for, at strategisk forskning ikke er 'kedeligt slavearbejde' som blot skal overstås, så man kan komme i gang med den frie forskning. Således

⁷⁴ Per Schjønning betegner, ligesom sektorforskningsinstitutionen vi har at gøre med i denne opgave, sin institutions forskning som værende i grænsefeltet mellem strategisk forskning og basisforskning.

tolker han det, der ellers er antydnet i evalueringsrapporten om universitetsloven, som Det Kgl. Danske Videnskabernes Selskab har udarbejdet, hvori han tolker, at selskabet argumenterer mod implementering af strategisk forskning på universiteterne⁷⁵. Han underbygger sit argument med to eksempler fra kendte forskere. Hans eksempler illustrerer, hvordan anvendelsesorienteret forskning kan føre til fundamentale erkendelser, hvilket tjener som belæg for, at der er erkendelsesmæssige fordele ved, at man blander anvendelsesorienteret forskning og fundamental-erkendelsesorienteret forskning. Han beskriver eksplicit sin pointe; at enhver god forsker går efter fundamentale erkendelser, uanset hvor han arbejder (Schjønning 2009).

Bag Schjønning's argument antydes endnu engang sociale hierarkier, der har definitorisk ret på, hvad 'rigtig forskning' er og hvordan den bedrives. Han argumenterer mod, at strategisk forskning udelukker søgen efter fundamentale erkendelser, og søger herigennem at forsvare sin traditions tilhørsforhold til den autonome pol i et tilfælde, hvor han oplever sig positioneret mere i retning af den heteronome pol, end han finder, at der er belæg for. I kraft af at hans kommentar er et modsvar til en evalueringsrapport, kan han anskues at være i en forsvarsposition, der illustrerer hvordan universitetsfusionerne har bidraget til at eksplicitere aspekter som fører til, at den anvendelsesorienterede forskning kan blive marginaliseret i relation til det konsensuelle akademiske felts autonome pol.

Eksemplet bidrager til at understrege, at samtidig med at grupperinger er nødsagede til at positionere sig strategisk i forhold til den heteronome pol, jf. kapitel 3, søger de at undgå devaluering af deres position i relation til den autonome pol. Dette for at bevare det at være kulturelt genkendelige indenfor deres fagfelt. Et fagfelt som de pga. fusionerne positioneres mere eksplicit i forhold til end de gjorde, da de udgjorde et andet ben i forskningslandskabet end universitetsforskerne. Den forholdsvis balance, der har etableret sig indenfor fagfeltet, bliver således forskubbet, når fordelingsstrukturen bliver sat til genforhandling. Kampen mellem

⁷⁵ Jeg vælger ikke at tage stilling til Schjønning's fortolkninger af indholdet af Det Kgl. Danske Videnskabernes Selskabs hvidbog. Det, der for undersøgelsen er interessant, er hans modsvar, og hvad det indikerer i forhold til kapitalrelationer i feltet.

kulturel og økonomisk kapital har vanskelige vilkår, idet anerkendelse på det kulturelle/autonome felt bl.a. opnås i kraft af at positionere sig i opposition til det økonomiske/heteronome felt.

Staten har, i Bourdieus optik, monopol på den legitime fysiske og symbolske vold qua dens kontrol med den store mængde symbolske samt materielle ressourcer den har. Et monopol der bliver benyttet, som jeg har argumenteret for i kapitel 3. Herigennem kan den definere, hvordan forskellige felter fungerer gennem økonomisk intervention (i forhold til bevillinger, investeringsstøtte, uddannelse og juridisk intervention) (Bourdieu 1997b:55). NPM strømningerne er udtryk for en sådan udøvning, der direkte indvirker på de konsensuelle akademiske fagfelter. Feltets kampe om vekselkurser af kapitalen, jævner spilmetaforen, eller om fordelingsstrukturen, ekspliciteres samt øges ved, at staten intervenserer til fordel for én videnskabstradition. Hvorvidt de grupperinger, som staten styrker økonomisk, oplever interventionen som en fordel for deres område er således et spørgsmål for sig, idet de i takt med indskrivningen mod det økonomiske felt er i fare for at miste anerkendelse i relation til det kulturelle felt.

I næste afsnit vil jeg undersøge, hvad det er for betingelser, som forskellige tilhørsforhold og uvisheder om fremtidsscenarier, udgør som udgangspunkt for institutionen at fusionere på baggrund af.

FÆLLESSKAB?

Jeg har tidligere i afhandlingen argumenteret for, at regeringens frivillighedsretorik omkring fusionerne, i kombination med at 'frivilligheden' havde snævre rammer at blive udøvet indenfor, har bidraget til at sætte nogle institutionsinterne kontraster på spidsen. Kontraster som man, siden den sidste fusion et par år før den nuværende, har søgt udjævne for at kunne konstituere en ny generativ identitet; en oplevelse af samme-hed på institutionen. Hvordan denne bestræbelse om at skabe en ny generativ identitet på institutionen er blevet influeret af fusionen, vil jeg her elaborere med Bourdieus anskuelse af, hvad der forudsættes før en intern gruppefølelse kan etableres:

”[E]n gruppe der er motiveret af og for at forsvare sine interesser, kan kun opnå en eksistens under forudsætning for at den gennemfører et kollektivt konstruktionsarbejde der på samme tid er teoretisk og praktisk. Men det er ikke alle sociale grupperinger der har lige store muligheder for at opnå social eksistens; en social gruppe er til hver en tid et socialt artefakt der har så meget desto større chance for at eksistere og opretholde en livskraftig eksistens, jo tættere de agenter der mødes for at konstituere gruppen, befinder sig på hinanden i det sociale rum[...] For at skabe en samlet og homogen gruppe, er det nødvendigt at foretage et symbolsk konstituerings- eller stadfæstelsesarbejde.” (Bourdieu 1997b:54)

Her taler Bourdieu altså deslige om, hvad Hasse (2000b) betegner kulturelle læreprocesser som forudsætning for oplevelse af samme-hed i en gruppe. Hvor Hasses vinkel er på individers læreprocesser i forbindelse med indtræden i forholdsvis etablerede grupper; hvordan generative identiteter bliver til og forhandles, er Bourdieus vinkel her intern gruppekonstitution. Citatet kan udsige noget om den proces, institutionen var i forud for universitetsfusionen. Her var de i færd med at foretage, hvad Bourdieu betegner som et symbolsk konstitueringsarbejde for at etablere en fornemmelse eller oplevelse af samme-hed under den overordnede ramme, som de et par år før var blevet samlet under.

Som tidligere omtalt fremstod det udbredt blandt medarbejderne på institutionen, at de ikke havde det store forskningsfællesskab efter den forrige fusion. Således kan udledes at medarbejderne, foruden at være eksternt kategoriserede, ikke selv oplevede sig som værende tætte på hinanden i det sociale rum, og at det er udgangspunktet, hvorfra det symbolske konstitueringsarbejde var begyndt inden universitetsfusionen. Den slags definitioner er selvsagt yderst relative, men at mulighedsbetingelserne, som frivillighedsaspektet i relation til universitetsfusionerne, udspandt sig indenfor netop vedrørte de aspekter som differencerne omhandlede, har ekspliciteret forskellene yderligere.

Dette kan bidrage til en forklaring af, hvorfor nogle sociale grupperinger indenfor den mere fundamental-erkendelsesorienterede tradition har foretrukket opsplittelse af institutionen frem for en fusion med universitet B. Deres tilhørsforhold kan endnu i højere grad have været til universitet A, hvormed de har samarbejdet i en længere årrække. Det er det symbolske konstitueringsarbejde, der genererer tilhørsforhold og samme-hed på de ændrede betingelser, som den forrige fusion førte til (endnu) ikke havde genereret

fælles faglige identiteter. I hvert fald ikke i en grad der kunne stå mål med at blive positioneret, som aktualitetens præmisser har været.

Indbyrdes tæthed i det sociale rum, mellem grupperingerne, er således ét aspekt og stadfæstelsesarbejdet et andet, og som uddybet i kapitel 4 indebærer det et fokus på, hvad individerne har til fælles. Bourdieu (1997b), Fink (1991) og Hasse (2000b) fremhæver endvidere nødvendigheden af fælles interesser eller mål for at generere tilhørsforhold, men som jeg har illustreret, har forskergrupperne på institutionen absolut ikke ubetinget fælles interesser i relation til kravet om fusion.

Det er udgangspunktet for institutionen, anskuet som gruppe, og dens eksistensbetingelser i det nye sociale rum. I et relativt overordnet perspektiv skal institutionen givet nok fysisk overleve som institut, men hvad angår forskningen på stedet, og medarbejderne, bliver spørgsmålet så - på hvilke præmisser? Fremover bliver spørgsmålet jo så, på baggrund af hvilket fælles projekt medarbejderne kommer til at etablere en fornemmelse af samme-hed. For som vist i kapitel 4 er et vilkår i relation til at generere identitet eller samme-hed kontrast til andre eller andet.

Ministeriet for Videnskab Teknologi og Udvikling's strategi mht. frivillighedsretorikken kan anskues som et forsøg på at eliminere nogle af de risikofaktorer, der er ved eksternt at definere grupper som ikke selv oplever noget gensidigt tilhørsforhold. Eksempelvis i tråd med Hasses analyse af at eksternt definition af fælles identitet ikke er identitetsgenerende i sig selv. Dette kan være søgt undgået ved at give institutionerne selv en vis indflydelse på fremtidige samarbejdspartnere. Gennem den amerikanske sociolog Richard Sennetts optik kan det anskues som en strategi, der er velkendt i de moderne ledelsesformer (Sennett 1999). Sennett argumenterer i denne forbindelse for, at der er sket en redefinering af lederes rolle over mod en facilitatorrolle, dvs. en mere subtil magtudøvelse hvor den magtfulde 'støtter op' om medarbejderne, og hjælper dem til at træffe beslutninger snarere end at udøve sin autoritet eksplicit. Herigennem vanskeliggøres kritik, idet egalitetsmomentet gør medarbejderne medansvarlige, ligesom lederne frigøres for ansvarlighed (Sennett 1999; Bovbjerg 2005). Endvidere kan man fra et managementperspektiv anse det som en strategi,

der har til hensigt at flytte fokus fra præmisserne omkring beslutningerne over på det element af frihed, der er indlagt. Men det faktum at institutionen ikke har nået at generere fælles identiteter, førend der skal træffes beslutninger om en grundlæggende kursændring for institutionens fremtidige position i forskningsfeltet, har vist sig at være en faktor, der i høj grad spiller ind, idet institutionens forskningsmiljøer ikke har fælles interesser. I tillæg til dette tilgodeser mulighedsscenarierne nogle grupperinger på bekostning af andre. Dette viser sig ved, at grupperinger frygter sig socialt og fagligt marginaliserede i relation til begge mulighedsscenarier.

Bourdieu skitserer den kulturelle kapitals rationale mod den økonomiske som værende baseret på to divergerende logikker. Hvor den økonomiske logik er baseret på konkurrence og effektivitet, er den kulturelle logik baseret på reglen om retfærdighed (Bourdieu 1998:1). Han hævder, at det økonomiske rationale i sit ekstrem forudsætter ødelæggelse af fællesskaber. Dette i kraft af sit rationale om mennesker som værende inciterede af økonomiske grundmotiver. Dette ses ved individualisering af lønninger, performative kriterier og hele karrierer i kraft af individuelle kompetencer. Dette, anskuer han, står i kontrast til fællesskaber, der varetager medarbejderes rettigheder - fagforeninger, kooperative selskaber mm. (ibid.).

”Neoliberalism tends on the whole to favour severing the economy from social realities and thereby constructing, in reality, an economic system conforming to its description in pure theory, that is a sort of logical machine that presents itself as a chain of constraints regulating economic agents.” (Bourdieu 1998:2)

Han går så vidt som til at sætte den økonomiske logik, som han betegner neoliberal, i opposition til fællesskabets rationale – og hævder endvidere at denne logik fører til en Darwinistisk verden, hvori alle kæmper mod alle på alle hierarkiske niveauer (ibid.:3). Uanset hvorvidt Bourdieus anskuelser omkring neoliberalismen vurderes som værende reelle eller sat på spidsen, har hensigten med min undersøgelse været at sætte fokus på problemer med at varetage fællesskabets interesser under forudsætninger, hvor den italesatte handlefrihed har så snævre betingelser. Denne undersøgelse har da også sandsynliggjort, at fællesskabet har haft særlig vanskelige betingelser på sektorforskningsinstitutionen.

Under mit feltarbejde var der to spørgsmål, jeg gentagne gange stillede mig selv: Hvorfor finder medarbejderne sig i, at deres arbejdsvilkår ændres så radikalt, når de ikke oplever det som gunstigt? Hvorfor siger de ikke klart og tydeligt fra? Afhandlingen har sandsynliggjort flere bud på, hvorfor institutionen ikke sammen har stået imod. For det første har jeg illustreret, hvordan frivillighedsaspektet omkring fusionerne - sideløbende med at institutionen ikke havde tilendebragt det symbolske konstitueringsarbejde efter den sidste fusion – førte til et fokus på, hvad der adskilte institutionens grupperinger, i stedet for hvad de havde til fælles. Bourdieu bringer et mere markant bud: At det økonomiske rationale mere generelt står i opposition til fællesskaber. Sættes det i relation til undersøgelsen af akademien i makroperspektiv finder jeg flere elementer, der peger mod Bourdieus anskuelse omkring fællesskabers betingelser i neoliberalismen.

Wright har i kraft af sit arbejde med 'policies' yderligere et bud på dette. Hun sandsynliggør at i tilfælde hvor et sæt betydninger, der er relateret til nye styringsrationaler, implicit integreres i politiske teknologier, kan det være yderst svært for medarbejderne i modtagerenden at gennemskue, hvilke forandringer der er undervejs. Særsomt hvis de associerer de samme ord som benyttes med egne værdier – eksempelvis som jeg viste i tilfældet med forskningsfrihed, vil de positive konnotationer og den tilsyneladende familiaritet, som de selv lægger i ordet, lede dem ind i aktiviteter som de havde været mod, hvis de havde været klar over de videre konsekvenser og rationalerne bag (Wright 2005:195⁷⁶). Endvidere vil jeg igen fremhæve, at forandringerne sker over tid, ligesom de ikke er resultat af en ren top-down proces. Policies accepteres, forhandles eller afvises af mange aktører, mens de er i brug, hvorved betydningsindhold defineres og redefineres, ligesom policies interagerer med hinanden såvel som med forandringer initieret andre steder fra (Wright 2005:190f.). Wright identificerer flere ord og begreber, som ændrer mening i policydiskurserne omkring den nye universitetslov herunder fleksibilitet, kollegialitet, professionalisme, tillid, loyalitet og transparens. Ligesom begrebet om autonomi i retorikken om universiteter som selvstændige virksomheder bruges i en mængde forskellige dog overlappende betydninger har også de øvrige ord en karakteristisk tendens til at sammenkoble forståelserne uden at forskellene kommer for dagen (Wright 2005:212).

⁷⁶ Wright henter her belæg hos Ohnuki-Tierney 1990.

Wright (2008 e. g.) har yderligere forsket i, hvordan staten søger at få mere af den offentlige sektor ind i markedsrelationer, hvori de skal konkurrere med den private sektor, samtidig med at staten forsøger at styre disse angiveligt uafhængige institutioner gennem kontrakter og resultatstyring. Dette i den hensigt at de handler i retninger, der er kongruente med regeringens sociale agendaer og moralske visioner (2008). Hun har endvidere dokumenteret, at i modsætning til statsdiskursernes retorikker om borgeres rettigheder og ret til selv at vælge - og i relation til nødvendighed af og behov for kvalitetssikringer – er det meget svært fra medarbejdernes positioner at finde mekanismer til at holde de overordnede beslutningstagere ansvarlige (ibid.:91). Det kan denne empiriske undersøgelse tjene som et konkret eksempel på.

”It is meant to look as if organizations and individuals are acting according to the government’s vision out of their own volition and through the agency of their own autonomy and free will: in other words, as if the governance is all and government did not exist. This only works if citizens and workers either do not see the mechanisms at work, or misrecognize them, or due to see them and agree with them, and – either way - fall in with the subject positions they are offered.” (Wright 2008:91)

Det kan bidrage til en forklaring på for det første, hvordan disse ændringer og styringsteknologier accepteres, og dernæst på hvordan en situation er opstået, hvor der opleves flere paradokser i grænsefeltet mellem ord og handling. Paradokser, der ifølge Greve er indskrevet i samlebetegnelsen NPM, idet strømningerne trækker på kontrasterende anskuelser af ansatte. På den ene side ses medarbejdere som en ressource, hvilket kan bidrage til at legitimere de anvendelighedslogikker, der er i spil i relation til forskningen. På den anden side anskues de mistænkeliggørende, som nyttemaksimerende aktører, som det er nødvendigt at kontrollere samt styre for at sikre effektivitet.

OPSUMMERING AF KAPITEL 6

Jeg har i dette kapitel illustreret, hvordan forskernes og deres områders positioner er kommet til genforhandling grundet fusionen. NPM strømningerne spiller ind og influerer på denne proces ved, at incitamentsstrukturen giver nogle forskergrupper lettere adgang til goderne i denne end andre. Jeg har

endvidere vist, hvordan det at institutionen får indflydelse på, hvem den skal fusionere med yderligere har en direkte indflydelse på medarbejdernes positioner.

Med Bourdieus begrebsapparat har jeg sandsynliggjort, at incitamentsstrukturen tilskynder på et økonomisk parameter og at det står i modsætning til, hvad der traditionelt har talt i akademien. NPM strømningerne forcerer herigennem øget indflydelse på den kapitalmæssige vekselkurs i akademien. De divergerende kapitalparametre bidrager til at synliggøre, at der er forskel på, hvad der tæller i kampen om anerkendelse på institutionen. Dette pga. at grupperingerne har forskellige udgangspositioner qua deres arbejdsopgaver og forskningstraditioner. Deraf følger at de har forskellige tilhørsforhold. Universiteterne, der er i spil som potentielle samarbejdspartner, er ligeledes positioneret forskelligt mod den henholdsvis autonome og heteronome pol i det akademiske felt. Dette fører til, at der hvor nogle grupper føler tilhørsforhold, frygter andre grupper på institutionen at blive marginaliserede under en fusion. Den nuværende fusion har ført til, at nogle kontraster som institutionens ledelse, siden den forrige fusion, har søgt udjævne nu ekspliciteres. Jeg har med Bourdieu og Hasse bragt et bud på, at det kan have at gøre med at de kulturelle læreprocesser, der genererer fælles identitet, under konstitueringsarbejdet er blevet forstyrret under processen. Dette er sket ved at frivillighedsaspektet ved fusionen har ført til et fokus på forskelle frem for ligheder mellem grupperingerne på institutionen. Således har et bagvedliggende argument her været, at sektorforskningsinstitutionens ledelse ikke har kunnet pleje hele det samlede institutionsfællesskabs interesser fordi de potentielle muligheder omkring fusionen tilgodeså nogle grupperinger, mens de var trusler mod andre.

Med Bourdieus perspektiver omkring fællesskabers vilkår i NPM strømningerne har jeg underbygget undersøgelsens konklusion af, at fællesskabet på sektorforskningsinstitutionen har haft særdeles svære betingelser under de jævnlige strukturelle forandringer. Afslutningsvis har jeg bredt perspektivet ud med Wrights policy-perspektiv for at bringe bud på, hvorledes forandringerne er sket, og hvorfor der ikke har været mere markant modstand mod dem undervejs i processerne.

Jeg har søgt at vise, hvordan man ved at tilskynde til at træffe ubehagelige valg bidrager til at skærpe intern konkurrence. Dette kan skabe fokus på forskelle frem for ligheder og dermed udgøre en trussel mod fællesskabet forud for dets indtræden i det mere overordnede fællesskab, som universitetet i dette tilfælde udgør.

KONKLUSION

I dette speciale har jeg sat fokus på forskeres mulighedsrum under en konkret forandringsproces.

Afhandlingen er en undersøgelse af grænsefeltet mellem forligsparternes intention om at styrke forskningsmiljøerne og skabe stærkere universiteter ved at fusionere sektorforskningen med universiteterne⁷⁷ - og medarbejdere på en sektorforskningsinstitutions oplevede mulighedsrum som aktører i denne proces. Undersøgelsens problemformulering lød som følger:

Hvilke positioner er mulige for medarbejdere, når de skal håndtere udefrakommende forandringer?

- *Hvilke syn på medarbejderne konstrueres (af politikere) på makro plan?*
- *Hvilke implicitte ressourcer afkræver de strukturelle forandringer af medarbejderne?*
- *Hvordan modtager og forhandler medarbejderne de krav, der stilles i forbindelse med forandringsprocesserne?*

Et centralt spørgsmål bag hele denne undersøgelse er, hvilke betingelser 'forskning i verdensklasse' antages at blive til under. En væsentlig pointe jeg har sandsynliggjort er, at det er meget forskellige elementer, der tæller som kapital i NPM strømningerne og i akademien. Herunder hører en overvejelse af, hvad det er, der er hensigtsmæssigt for forsknings kvalitet at anerkendelse indenfor feltet erhverves på baggrund af; forholdsvis interne eller eksterne kriterier. Et andet aspekt vedrører hvorvidt, og i hvilken grad NPM strømningernes styringsmekanismer eventuelt er kompatible med den art arbejde, som forskning er. I forbindelse hermed er en grundantagelse bag beslutningen om fusionerne tilsyneladende en forventning om, at forskeres passion, motivation og 'drive' vilkårligt kan overføres i de retninger, man måtte finde strategisk hensigtsmæssige.

Undersøgelsen har dokumenteret, hvordan medarbejdernes positioner helt fundamentalt kommer til genforhandling foranlediget af udefrakommende strukturer. Enhver oparbejdet/erhvervet position bliver usikker pga. de gennemgribende strukturelle forandringer.

⁷⁷ Jf. citatet fra VTU, 2006, 18. maj. i afhandlingens indledning.

En del medarbejdere oplever, at kampen om institutionens fremtidssatsninger handler om mere end anerkendelse, at det er en kamp, der kan få indflydelse på forskningsområdets overlevelse på sigt. Nødvendigheden af en central position i feltet vedrører altså ikke blot anerkendelse, men handler endvidere om menneskers karrierer og forskningsområdets eksistens inden for landets grænser. Fra medarbejdernes perspektiv er det værd at bemærke, at dette er medarbejdere, der karrieremæssigt har indskrevet sig i nicher, og således ikke har ubegrænsede muligheder for at finde tilsvarende stillinger.

Fusionen influerer således både på forskergruppernes positioner på kort såvel som på lang sigt. En del af disse elementer kan betragtes som primært at vedrøre institutionen internt, men et andet praktisk aspekt er overgangen fra institution til institut. Herved står institutionen/instituttet overfor at skulle positionere sig i forhold til sine nuværende eksterne samarbejdspartnere i ind- og udland, til det nye universitets øvrige institutter, og i forhold til en ny øvre ledelse, der har et væsentlig større interesseområde at varetage. I kraft af fusioneringen af sektorforskningen med universiteterne nivelleres nogle afstande mellem delvist overlappende felter. Her tænkes på den tidligere tredeling af forskningen.

Dette ændrer på det akademiske felts selvforståelse og positioner og fører til, at positioner i relation til forskellige fagfelter også skal genforhandles på de nye betingelser. En vis del af disse processer er formelle forhandlinger, men det indebærer endvidere en stor del uformelle strukturer såsom rekonstruktion af forskellige hierarkiske strukturer.

Jeg har yderligere inddraget perspektiver for identitet og fællesskaber, idet jeg finder det som en væsentlig pointe, at nogle gængse antagelser om fællesskab og identitet (homogenitet) ikke kan tages for givet. Andre pointer i denne forbindelse er, at eksterne klassifikationer af fællesskaber ikke pr. automatik genererer fælles identitet. Dette har jeg belyst i relation til Hasses tese om, at identitet bliver til i kulturelle læreprocesser. Dette, sammenholdt med, at identitet konstitueres i opposition til andet, og påberåbes på baggrund af

kvalitative enkelttræk, sandsynliggør nogle vanskeligheder med eksternt at definere andre som værende af samme slags.

I relation til den aktuelle institution har jeg argumenteret for, at frivillighedsaspektet, der er italesat i forbindelse med valget af fusionspartner, bringer medarbejderne en oplevelse af indflydelse på processen, men endvidere fører til et fokus på forskelle mellem institutionens grupperinger. Dette ved at det i denne forbindelse ekspliciteres, at de forskellige forskningsgrupper på institutionen har forskellige tilhørsforhold. Således har det vist sig, at fællesskaber har vanskelige betingelser i de strukturelle forandringer.

Jeg har argumenteret for, at mere overordnet er fordelingsstrukturen i akademiet under forandring. I den forbindelse udfordres de gældende spilleregler i feltet af andre - på eksternt definerede betingelser. Dette giver nogle forskningsområder øget mulighed for at positionere sig i feltet, men indenfor den økonomiske/heteronome pol, hvorved de i kraft heraf vil blive distancerede fra den kulturelle/autonome pol. På den anden side medfører den eksterne indflydelse, at nogle af de objektivt velpositionerede indenfor den autonome pol risikerer at komme i marginaliserede positioner. Dette kan anskues som et paradigmeskift inden for forskningen eller i hvert fald som et tilstræbt paradigmeskift. I kraft af at incitamentsstrukturen kan ses som en direkte udfordring af det akademiske felts autonome hierarkiseringsprincip.

Undervejs i afhandlingen har jeg tilstræbt at fremskrive nogle af de utallige paradokser i anskuelserne af forskere i de overordnede statsdiskurser. Heraf har jeg blandt andre behandlet nogle divergerende italesættelser af forskere og af anskuelser af disses arbejde og deraf hørende forpligtelser. I tråd med Greves undersøgelse af rationalet bag NPM tendenserne antyder flere forskere i min undersøgelse, samt i Henkel, Wright og Hasses undersøgelser, at de oplever en øget mistillid til dem og deres område. Sideløbende italesættes paroler som 'viden som Danmarks vigtigste handelsvare' og 'forskning i verdensklasse'. Gennem Wrights bud på en antropologisk policyoptik har jeg sandsynliggjort, hvordan forandringerne er sket, og hvorfor kritik af disse har haft vanskelige kår.

Det er ikke muligt at opgøre nøjagtigt, hvad de strukturelle forandringer har af konsekvenser i forhold til forskernes fokus- og koncentrationstab eller for de enkeltes idealisme eller passion. Men ved at analysere og fremskrive nogle af de begivenheder som forandringerne foranlediger, har min intention været at sandsynliggøre nogle af de omkostninger, som fusionen har resulteret i for medarbejderne på den aktuelle institution i relation til deres daglige arbejde. I forhold til denne undersøgelses behandling af problemstillingen, finder jeg det relevant at have for øje, at feltarbejdet forløb i de tidlige faser af fusionsprocessen, og at denne undersøgelse således kun behandler nogle af de aspekter, der var i spil på daværende tidspunkt. Hvad efterfølgende fusionsrelaterede aspekter, såsom en fysisk flytning eksempelvis, koster i relation til tabt arbejdsro ligger udenfor denne undersøgelses rammer. Således er brikkerne, som jeg har sandsynliggjort her blot nogle af et større billede. I følgende citat italesættes nogle yderligere implicitte omkostninger:

”Det der mest er, det er sådan mere, at det er meget tidskrævende [...]. Der går enormt meget tid på, at lige pludselig holder der op med at være, sådan meget, administrativ support i huset. For så skal de pludselig ud og lære nye systemer og alt sådan noget for at kunne blive samkørt i det hele. Det er i hvert fald sådan, det mærker man ret hurtigt. [...] Kommunikationsformen er stadig den samme, der er bare mindre tid til det, fordi de netop skal ... ja, der er en masse chefmøder, hvor alle sammen skal sidde og aftale med [universitet B] om gud ved hvad ... (grin) Så på den måde er det sværere at komme i kontakt med overordnede, administrationen”. (mandlig ph.d.-studerende TM 2007:1)

Det nye, som denne afhandling har kunnet bidrage til feltet med, er viden om, hvordan universitetsfusionerne har påvirket medarbejderne på en konkret sektorforskningsinstitution. Endvidere har undersøgelsen indbefattet konkrete overvejelser om fusionen af sektorforskningen med universiteterne.

Jeg har med undersøgelsen vist, hvordan medarbejdernes positioner helt fundamentalt kommer til genforhandling i de strukturelle forandringer, og hvordan forskerne navigerer under forandringerne. Yderligere har jeg tydeliggjort, hvad gentagne omstillingsprocesser har haft af konsekvenser for fællesskabet på institutionen, samt at institutionen som følge deraf ikke udgør ét fællesskab. Dette dels i kraft af at institutionen sidst blev fusioneret blot to år før, dels grundet forskningsarbejdets individuelle karakter – et yderligere aspekt jeg har argumenteret for i denne forbindelse er, hvordan frivillighedsretorikken om hvem institutionen skulle fusionere med har ført til, at medarbejderne begyndte at fokusere på, hvad der adskilte dem, snarere end hvad der samlede dem.

Jeg har ved hjælp af Bourdieu og Hasse demonstreret, hvordan ekstern definition af sammehed nødvendiggør et større konstruktionsarbejde, der foregår på mange niveauer, for at de klassificerede også kommer til at opleve sig som en gruppe. I den forbindelse har jeg sandsynliggjort, at strukturelle forandringer der indtræffer under en sådan proces og italesættes i frivillighedstermer – kan føre til at forskergrupperne begynder at fokusere på, hvad der adskiller dem.

Pointen om at der er modstrid mellem italesættelse og handling er ikke ny, men jeg har vist, at den influerer i dette tilfælde og argumenteret for at dette blandt andet spiller ind på, hvordan forandringerne er foregået, og hvordan det kan være, at der ikke har været udtrykt mere eksplicit modstand mod de konkrete strukturforandringer. I denne forbindelse har jeg anskueliggjort en skyggeside ved det tilsyneladende humanistiske frivillighedsaspekt, som videnskabsministeren har implementeret: At det har ført til øget splittelse. En yderligere effekt jeg, med belæg fra Sennett og Bovbjerg, har foreslået er, at frivillighedsaspektet har bidraget til at nedtone kritikken af strukturændringerne ved at nedtone magtrelationerne. Tertiært har frivillighedsaspektet været medbringende til, at føre fokus over på hvem institutionen skulle fusionere med – fra at stille spørgsmålstejn ved præmisserne strukturændringerne udføres på baggrund af.

LITTERATURLISTE

Baarts, C. (2003) "Håndværket: Opbygning af viden" I: K. Hastrup (red.) *Ind i verden: Grundbog i antropologisk metode*. Gylling. Hans Reitzels forlag. s. 35-49.

Baarts, C. (2004) *Viden og kunnen: En antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads*. Ph.d. afhandling. Institut for antropologi. KU.

Bauer, M., Askling, B., Gerard Marton, S. & Marton F. (1999) *Transforming Universities: Changing Patterns of Governance, Structure and Learning in Swedish Higher Education*. Higher Education Policy Series 48. London. Jessica Kingsley Publishers.

Bloch, C. & Dalsgård, A. L. (2002) *Køn i den akademiske organisation: Om kriterier for anerkendelse i akademien - fra adjunkternes synsvinkel*. Arbejdsrapport nr.11. Institut for Statskundskab. København. Specialtrykkeriet Viborg.

Bloch, C. (2007) *Passion og Paranoia: Følelser og følelseskultur i Akademien*. Odense. Syddansk Universitetsforlag.

Bourdieu, P. (1988) *Homo academicus*. Stanford. Stanford University Press.

Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1996) *Refleksiv sociologi: Mål og midler*. Gylling. Hans Reitzels Forlag.

Bourdieu, P. (1997a) "The Forms of Capital" In A. H. Halsey et al. (Ed.) *Education, Culture, Economy, Society*. Oxford. Oxford University Press. pp. 73-83.

Bourdieu, P. (1997b) *Af praktiske grunde: Omkring teorien om menneskelig handling*. Gylling. Hans Reitzels Forlag.

Bourdieu, P. (2005) "The Political Field, the Social Science Field, and the Journalistic Field" In: R. Benson & E. Neveu (Eds.) *Bourdieu and the Journalistic Field*. Cambridge. Polity Press.

Bovbjerg, K. M. (2001) *Følsomhedens Etik: Tilpasning af personligheden i New Age og moderne management*. (2. Udg.). Højbjerg. Forlaget Hovedland.

Bovbjerg, K. M. (2005) "Selvrealisering i arbejdslivet" I: S. Brinkmann & C. Eriksen (red.) *Selvrealisering: Kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur*. Randers. Klim. s. 15-39.

Bykærholm Nielsen, G. & Brichet, N. (2007) "Det frie universitet – Forestillinger om universitets 'frihed' og 'nytte' fra 1479 til 2003" I: J. Eckhardt Larsen *Uddannelseshistorie 2007: Humanioras fødekæde – humanistisk viden i videnssamfundet*. 41. årbog fra Selskabet for Skole- og Uddannelseshistorie.

Danmarks pædagogiske universitetsskole ved Aarhus universitet (2008) *Studieordningen for kandidatuddannelsen i pædagogisk antropologi* (4. Udg.) Danmarks pædagogiske universitetsskole ved Aarhus Universitet.

Fenger-Grøn, C. & Kristensen, J. E. (2001) "Behovet for en kritik af den økonomiske fornuft" I: C. Fenger-Grøn & J. E. Kristensen (red.) *Kritik af den økonomiske fornuft: En antologi*. Gylling. Hans Reitzels Forlag. s. 11-51.

Fink, H. (1991) "Identiteters identitet" I: H. Fink & H. Hauge (red.) *Identiteter i forandring*. Viborg. Aarhus Universitetsforlag. s. 203-226.

Florida, R. (2005) *Den Kreative Klasse - og hvordan den forandrer arbejde, fritid, samfund og hverdagsliv*. Århus. Klim.

Gulløv, E. & Højlund, S. (2003) "Konteksten: Feltens sammenhæng" I: K. Hastrup (red.) *Ind i verden: En grundbog i antropologisk metode*. Gylling. Hans Reitzels Forlag.

Hammersley, M. & Atkinson, P. (2007) *Ethnography: Principles in practice*. (3rd. Ed.) New York. Routledge.

Hansen, M., Thomsen P. & Varming, O. (1997) "Gruppeforhold" I: M. Hansen, P. Thomsen & O. Varming (red.) *Psykologisk-pædagogisk ordbog* (11. udg.) København. Gyldendal. s. 143.

Harder, P., Bache, C., Flensted-Jensen, M., Koch, L., Olesen, S. & Sand-Jensen, K. (2009) *Kvalitet og styring i fremtidens universiteter: Ejerskab, ledelseskultur og de faktiske følger af universitetsloven*. Forskningspolitisk årsmøde 2009. Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab.

Hasse, C. (1995) "Fra journalist til 'Big Mamma': Om sociale rollers betydning for antropologers datagenerering" I: Metode: *Tidsskriftet Antropologi* nr. 31. s. 53-63.

Hasse (1999) "Den antropologiske læreproces" I: *Antropologiens muligheder og metoder i eget samfund*. Oplæg fra Dansk Etnografisk forenings årsmøde 1999. Århus. Dansk etnografisk forening. s. 24-44.

Hasse, C. (2000a) *Kraftfeltet: Kulturelle læreprocesser i det fysiske rum*. Ph.d. afhandling. Institut for antropologi. KU.

Hasse, C. (2002) *Kultur i bevægelse: Fra deltagerobservation til kulturanalyse - I det fysiske rum*. Gylling. Samfundslitteratur.

Hasse, C., Sinding, A. & Trentemøller S. (2008) "UPGEM National report Denmark" I: C. Hasse (Ed.) *Draw the line! Universities as workplaces for male and female researchers in Europe*. Tartu. Tartu University Press.

Hastrup, K. (1992) "Etik: Videnskaben om andre" I: I Damm & J. Teuber (red.) *Det antropologiske projekt om forbløffelse*. København. Gyldendal. s. 66-82.

Hastrup, K. (1994) "Anthropological knowledge incorporated: Discussion" I: K. Hastrup & P. Hervik (eds.) *Social experience and Anthropological knowledge*. London. Routledge.

Hastrup, K. (2003) "Introduktion: Den antropologiske videnskab" I: K. Hastrup (red.) *Ind i verden: En grundbog i antropologisk metode*. København. Hans Reitzels Forlag. s. 9-33.

Hastrup, K. (2004) "Introduktion: Antropologiens vendinger" I: K. Hastrup (red.) *Viden om verden: En grundbog i antropologisk analyse*. København. Hans Reitzels Forlag. s. 9-29.

Henkel, M. (2004) "The demise of a dominant culture? Higher education institutions in transition"

I: P. Welch & S. Wright (Eds.) *LATISS. Learning and Teaching in the Social Sciences*. Intellect. Vol. 1. Nr. 1. pp. 21-32.

Holm Knudsen, G. (2005) *Det 'stressende' arbejde? – En analyse af den subjektive oplevelse og den sociale betydning af 'stress' blandt akademiske medarbejdere under nye arbejdsformer*. Institut for Antropologi. Specialerække nr. 384. Københavns Universitet.

Knudsen, A. (1995) "Mercedes-modellen: Feltarbejde blandt de u-eksotiske" I: *Metode: Tidsskriftet Antropologi* nr. 31. s. 19-27.

Kogan, M., Bauer, M., Bleiklie, I. & Henkel, M. (2000) *Transforming Higher Education: A Comparative Study*. Higher Education Policy 57. London. Jessica Kingsley Publishers.

Krause-Jensen, J. (2005) *Flexible Firm: Cultural Discourses and Social Practice in a Danish HI-tech Corporation*. PhD. dissertation. Faculty of Humanities. Aarhus University of Denmark.

Kvale, S. (1997) "Interviewets kvalitet" I: *Interview: En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København. Hans Reitzels Forlag.

Launsøe, L. & Rieper O. (2005) *Forskning om og med mennesker: Forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning*. (5. udg.) København. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck

Lave, J. & Wenger, E. (2003) *Situeret læring og andre tekster*. Gylling. Hans Reitzels Forlag.

Mahrt, B. H. (2007) *'Den kreative bureaukrat': En antropologisk analyse af hvordan forestillinger om 'fællesskab' og 'den gode medarbejder' italesættes og praktiseres i en dansk kommune*. Institut for Antropologi. Københavns Universitet.

Nørby Johansen, L. et al. (2008) "12 Udfordringer for videnpolitikken: Innovation, Fremtid, Forskning, Udvikling, Ideer" I: *Rapport fra Fremtidspanelet*. VTU.

Pærregaard, K. & Olwig K. F. (2007) *Integration: Antropologiske perspektiver*. København. Museum Tusculanums Forlag.

Regeringen (2005, oktober) *Danmarks nationale reformprogram*. Bidrag til EU's vækst og beskæftigelsesstrategi (Lissabon-strategien). Finansministeriet.

Regeringen (2006a) "Kapitel 7. Universiteter i verdensklasse" I: Regeringens globaliseringsstrategi *Fremgang, fornyelse og tryghed - Strategi for Danmark i den globale økonomi - de vigtigste initiativer*. Albertslund. Regeringen.

Regeringen (2006b) "Kapitel 8. Mere konkurrence og bedre kvalitet i den offentlige forskning" I: Regeringens globaliseringsstrategi *Fremgang, fornyelse og tryghed - Strategi for Danmark i den globale økonomi - de vigtigste initiativer*. Albertslund. Regeringen.

Rytter, M. (2004/2006) "Pakistan tur retur: Forhandlinger af hjem og tilhørsforhold indenfor flergenerationsfamilien" I: *Tidsskriftet Antropologi* nr. 50: *Slægtskab*. 2004/2006. s. 111-127.

Salamon, K. S. (2005/2006) "Evolution på arbejdet: Indblik i en reflektivt selvforandrende kultur" I: *Tidsskriftet Antropologi* nr. 51: *Arbejde*. s. 75-86.

Sennett, R. (1999) *Det fleksible menneske – eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Højbjerg. Hovedland.

Senge, P. (1999) *Den femte disciplin - Den Lærende Organisations Teori og Praksis*. Århus. Forlaget Klim.

Shore, C. & Wright, S. (1997) "Policy: A new field of anthropology" I: C. Shore & S. Wright (Eds.) *Anthropology of Policy: Critical perspectives on governance and power*. European Association of Social Anthropologists. London. Routledge. pp. 3-39.

Sjørølev, I. (2002) "Forestillinger om folket" I: F. Sivert Nielsen & I. Sjørølev (Red.) *Folkets repræsentanter: Et antropologisk blik på folketingset*. Gylling. Aarhus Universitetsforlag. s. 9-33.

Staunæs, D. (2004) "Situering, dialog og forstyrrelse – principper for produktions- og analysemetoder" I: *Køn, etnicitet og skoleliv*. Gylling. Samfundslitteratur. s. 75-94.

Staunæs, D. & Søndergaard, D. M. (2005) "Interview i en tangotid" I: M. Järvinen & N. Mik-Meyer (red.) *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv* Gylling. Hans Reitzels Forlag. s. 49-73.

Søndergaard, D. M. (2003) "Orientering og desorientering i Akademien" I: L. Højgaard & D. M. Søndergaard (Red.) *Akademisk tilblivelse: Akademien og dens kønnede befolkning*. København. Akademisk Forlag.

Tynell, J. (2001) *Da medarbejderne blev en ressource: Magtrelationer i en virksomhed der profilerer sig på at pleje og udvikle medarbejdernes menneskelige ressourcer*. Specialeafhandling ved Kommunikation og Historie. Roskilde Universitetscenter.

VTU (2005, april) *Udviklingen på de danske universiteter*. Redegørelse til Folketinget. Ministeriet for Videnskab Teknologi og Udvikling.

Wadel, C. (1991) "Fra observation til data" I: C. Wadel *Feltarbejde i egen kultur: En indføring i kvalitativt orienteret samfunnsforskning*. Flekkefjord. SEEK.

Wright, S. (1994) "'Culture' in anthropology and organizational studies" I: Wright, S. (Ed.) *Anthropology of organizations*. London. Routledge.

Wright, S. (2005) "Processes of social transformation" I: Krejsler, J., Kryger, N. & Milner, J. (red.) *Pædagogisk antropologi: Et fag i tilblivelse*. København. DPU's Forlag. s. 185-218.

Wright, S. (2007) "Demanding knowledge – marketing and consumption" I: *Geographies of knowledge, geometries of power: Framing the future of higher education*. D. Epstein, R. Boden, R. Deem, F. Rizvi & S. Wright (Eds.) *World yearbook of education 2008*. London. Routledge. pp 181 – 189.

Wright, S. & J. W. Ørberg (2008) "Autonomy and control: Danish university reform in the context of modern governance" In: *Learning And Teaching: The International Journal of Higher Education in the Social Sciences*. Vol. 1. Issue 1. Spring 2008. Berghahn Journals. pp. 27-57.

Zettersten, A. & Lauridsen, H. (1999) "Policy" & "Politics" I: *Politikens Engelsk Dansk - med betydningsforklaringer*. L-Z. Aalborg. Politikens Forlag. s. 1503 & 1504.

Elektroniske dokumenter

Bourdieu (1998) *Utopia of endless exploitation: The essence of neoliberalism*. Le Monde diplomatique – English edition. Lokaliseret på World Wide Web 20.02 2009

<http://mondediplo.com/1998/12/08bourdieu>

Danmarks Forskningsråd (2002) *Gennemgang af sektorforskningen*. Videnskabsministeriet, maj 2002. Lokaliseret på World Wide Web 10.01 2009

<http://vtu.dk/publikationer/2002/gennemgang-af-sektorforskningen/gennemgang-af-sektorforskningen.pdf>

Emmecke, C. (2007) *Forskningsfrihed? - En blog som diskuterer forskningspolitik og universitetspolitik fra et kritisk demokratisk perspektiv*. Lokaliseret på World Wide Web 12.02.09 <http://redfriforsk.blogspot.com/>

Finansministeriet: *Statsligt forskningsbudget 2005 ('Forskningens finanslov')* – 8. Sektorforskningsinstitutioner. Lokaliseret på World Wide Web 20.01.09
<http://www.fm.dk/Publikationer/2006/Statsligt%20forskningsbudget%202005%20Forskningens%20Finanslov/Statsligt%20forskningsbudget%202005%20Forskningens%20Finanslov%20-%208%20Sektorforskningsinstitutioner.aspx>

Greve, C. (2002) *New Public Management*. Publikationen indgår i forskningsprojektet 'Nordisk Kulturpolitik under Forandring'. Lokaliseret på World Wide Web 08.01.09
http://www.nordiskkulturinstitut.dk/arbejdspapirer/new_public_management.pdf

Hasse, C. (2000b) *Identitet som læreproces: En diskussion af idem et idem-forhold i faglige grupper*. Institut for Statskundskab ved Københavns Universitet. Lokaliseret på World Wide Web 29.05.08
[Http://www.politologiske.dk/artikel01-ps8.htm](http://www.politologiske.dk/artikel01-ps8.htm)

Wright, S., Krejsler, J., Carney, S., Krause-Jensen, J., Bykærholm Nielsen, G. & Ørberg, J. (2004-2007) *New management - new identities? Danish university reform in an international perspective*. Lokaliseret på World Wide Web 15.12.08
<http://www.dpu.dk/site.aspx?p=5441>

Konferencer

30. januar 2008. *Privatiseringer i uddannelsessystemet*

Afholdt af DM i FUHUs konferencecenter.

30-31. May 2008 *Draw The Line! Cultural Boundary-Making in Everyday Academic Work Life*.

By: UPGEM (Understanding Puzzles in the Gendered European Map) Location: DPU

Avisartikler og pressemeddelelser

Baggersgaard, C. (2009, 18. marts) "Fyret for at forske i det forkerte". Forskningsvilkår. *Ku.dk/Universitetsavisen* <http://universitetsavisen.ku.dk/dokument9/nyhedsarkiv/2009/dokument49/>

Fenchel, T. (2007, 15. marts). "Forskningsfrihed under pres". *Universitetsavisen*. KU. s. 14.

Forskerforum (2006, Maj) "Nr. 194". Lokaliseret på World Wide Web 12.02.09
<http://www.forskerforum.dk/downloads/ff-194.pdf>

Forskerforum (2008, 16. december) 6488 underskrifter: Pressemeldelse d. 19. nov. 2008 fra initiativgruppen bag underskrift-indsamlingen 'for en bedre forskningspolitik'. Lokaliseret på World Wide Web 12.02.09 <http://www.forskeren.dk/?p=3>

Hollesen, H. (2009, 23. februar) "Friheden falmer uden finanser". *Campus*. Aarhus Universitet.

<http://www.au.dk/avis/2009/campus-nr-3/finanser>

Laursen, U. (2008, 3. april) "Utilfredsheden stikker dybt" Forskning og innovation. *Altinget*.

Sander, H. (2006, 8. august) "Et nyt danmarkskort for universiteterne". *Dagbladet Børsen*.

Sander, H. (2006, 12. december) "2006 i universiternes tegn". *Jyllandsposten*.

Sander, H. (2006, 27. september) "Universiteter for fremtiden". *Information*.

Sandøe, P. (2007, 3. marts) "Forskningsfrihedens vilkår". *Kristeligt Dagblad*. s. 10.

Schjønning, P. (2009, 25. februar) "Forskning og myndighedsbetjening". Kommentar. *Information*. s. 20.

Thorup, M.-L. & Mikkelsen, G. (2005, 15. december) "Analyse: Megavisioner om megafusioner".

Information. s. 6-7.

Villesen, K. (2009, 2. februar) "Dekan til forsker: Ret ind eller forsvind". *Information*. s. 12.

Villesen, K. (2009, 9. marts) "Forsker fra Aarhus Universitet udsat for censur". *Information*. s. 12-13.

VTU (2006, 18. maj) "Regeringens retningslinjer for et nyt Danmarkskort for forskningen".
Pressemeldelse. Ministeriet for Videnskab Teknologi og Udvikling.

VTU (2006, 20. juni) "Færre, stærkere danske universiteter med større international tyngde".

Pressemeldelse. Ministeriet for Videnskab Teknologi og Udvikling.

VTU (2008, 4. september) "Flere frihedsgrader til universiteterne". *Pressemeldelse*. Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Øllgaard, J. (2007) "Reform: Det danske 'Fusionsuniversitet' " I: *Forskerforum* Nr. 203 april 2007. s. 6-7.
<http://www.forskerforum.dk/downloads/ff-203.pdf>

BILAG: INTERVIEWGUIDE

- Hvilke projekter arbejder du på i øjeblikket?
- Har fusionen påvirket dine arbejdsforhold? – Hvis ja, hvordan?
- Hvad er din personlige indstilling til fusionen?
- Taler/samarbejder du med nogle fra [universitet B]?
- Hvordan oplever du, at orienteringen om fusionen har været? Synes du, at du er blevet velinformeret?
- Hvordan synes du, at fusionen er blevet håndteret? – Af [institutionen] og af [universitet B's] ledelse.
- Hvordan oplever du arbejdsmiljøet på [institutionen] generelt + efter fusionen? – Forholdet til kolleger, dem du er i afdeling med, såvel som dem fra [universitet B] (kontakt, samarbejde).
- Hvem taler du uformelt med i dagligdagen?
 - Er der nogle af dem, som du ikke arbejder på projekter eller er i afdeling med?
- Har det ændret sig efter fusionen?
- Hvem spiser du frokost med?
- Er der noget, du undrer dig over at jeg ikke har spurgt om?

Undersøgelsen er uafhængig og de indsamlede data vil blive behandlet fortroligt. Du vil modtage en udskrift af den endelige sammenhæng informationerne indpasses i og du vil få lejlighed til at indflette dine kommentarer. Du vil ikke blive citeret, med navns nævnelse uden din eksplicitte accept.

Working Papers in the University Reform Series:

1. Setting Universities Free? The background to the self-ownership of Danish Universities, Jakob Williams Ørberg, July 2006.
2. Trust in Universities - Parliamentary debates on the 2003 university law, Jakob Williams Ørberg, October 2006.
3. Histories of RUC - Roskilde University Centre, Else Hansen, November 2006.
4. An Insight into the Ideas Surrounding the 2003 University Law - Development contracts and management reforms, Peter Brink Andersen, November 2006.
5. Who Speaks for the University? - Legislative frameworks for Danish university leadership 1970-2003, Jakob Williams Ørberg, May 2007
6. 'After Neoliberalism'? - The reform of New Zealand's university system, Cris Shore, June 2007
7. Women in Academia - Women's career paths in the social sciences, in the context of Lund University and Swedish higher education, Susan Wright, October 2007
8. Will market-based ventures substitute for government funding? - Theorising university financial management, Dr. Penny Ciancanelli, May 2008
9. Measurements and Distortions – A Review of the British System of Research Assessment, Prof. Susan Wright, May 2008
10. Becoming and Being: University reform, biography and the everyday practice of sociologists, Ph. D. Student, Nicola Spurling, June 2009
11. Polishing the Family Silver. Discussions at Roskilde University Center in Advance of the 2003 University Law, Ph. D. Student Nathalia Brichet, August 2009