

# Slik jeg ser det

**Bård Harstad**  
professor,  
Økonomisk institutt,  
Universitetet i Oslo



twitter: @bardharstad

## Hver torsdag i Aftenposten



**Stephan S. Roach**  
økonom  
Kina-ekspert



**Elisabeth Holvik**  
sjeføkonom  
Sparebank 1



**Einar Lie**  
professor  
Universitetet i Oslo



**Karine Nyborg**  
professor  
Universitetet i Oslo



**Erling Røed Larsen**  
professor  
Handelshøyskolen BI

**Forskning og utdanning.** Hva kan vi lære av amerikanske MBA-programmer?

# Fokus på forskning

For få dager siden ble businesskolen Kellogg School of Management igjen rangert på topp av Financial Times (for Executive MBA). Dessverre kan ikke skribenten skryte på seg å ha bidratt til dette, da skolen ble høyt rangert lenge før han selv ble ansatt i 2004. Men rangeringen vekker til live både savn og iver. Jeg tror nemlig våre universiteter og høyskoler – så vel som fagforbund og utdanningsministeren – har mye å lære av dem som slår oss på forskning og utdanning. Noen av suksessfaktorene kan nemlig kopieres.

Som nyansatt teoretiker ved Kellogg fant jeg det absurd å skulle belære amerikanske næringslivsfolk som var både eldre og mer erfarne enn jeg. Det var vanskelig å dele mine kollegers optimisme og tro på at næringslivsfolkene behov var nettopp abstraksjonen og foreleserens uvillighet til å la de tusen detaljer forstyrre forståelsen av det store bildet.

Men fokuset på forskning har kastet av seg. Det var rektor Donald Jacobs som ledet Kellogg mens den klatret i rangeringsstigen 1975–2001. En av strategiene var satsingen på forskning.

Da Roger Myerson søkte jobb på Kellogg ga han visstnok en forferdelig prøveforelesning, og han fikk da heller ingen andre jobbtillbud. Hans felt, spillteori, var dessuten ikke noe business-skoler satsset på. Men Myerson ble ansatt som en genial forsker og fikk jobben. I 2007 fikk han dessuten Nobelprisen.

Det er ikke sikkert at Myerson var Guds gave til studentene. Sammenhengen mellom å være god til å forske og undervise, er ikke perfekt, men den anses å være positiv. Forskere som Myerson gjorde det derfor lettere å ansette andre gode forskere, mange av dem populære og strålende pedagoger.

### Under fra og opp

Norge har tradisjon for å styre forskning fra toppen. Forskningsrådet og politikere lanserer hva det skal forskes på de neste fem-ti årene, og tverrfaglig samarbeid skal tvinges frem. Det er fristende å bruke makt og vise handlekraft, men vanskeligere å gjette på vinnere.

På Kellogg var det ikke rektor som tok beslutningen om å ansette Roger Myerson eller satse på spillteori. Det ble gjort på instituttnivå og av forskerne som konkurrerte internt. Rektor stresset heller

**«Kanskje er håpet at færre midlertidige stillinger gir trygghet. Men utfallet er det motsatte.»**



**Vi kan lære noe av universitetene som slår oss på internasjonale rangeringer, skriver artikkelforfatteren. I sommer takket han selv nei til å fortsette ved et av dem. Her kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen.** FOTO: ERLEND AAS/NTB SCANPIX

ikke med å bli gjøre alle korridorer, så det ble mulig med en forskningsspesialisering som førte fagmiljøet rett i verdenstoppen. Når Myerson ble interessert i politikk og demokrati fikk han lov til å forske på det. Han ansatte statsvitere, og en tverrfaglig gruppe i politisk økonomi vokste opp fra bunnen. På 80-tallet var det uhørt med statsvitere på en business-skole, for hva skulle vel de bidra med? Den tverrfaglige gruppen måtte utvikle egne kurs, naturlig nok i grenselandet mellom politikk og økonomi. Oppfinnelsen viste seg å dekke et oversett behov, og kursene ble raskt blant de mest populære. Andre business-skoler, som Stanford og Booth, har nå lignende kurs.

### Evaluering av forelesere

Med et sterkt fokus på forskning vil kvaliteten på forelesningene lett bli overskygget ved ansettelser og forfremmelser. Det kan derfor virke paradoksalt at satsing på forskning gir god undervisning. En av årsakene er at foreleserens entusiasme for nyoppdaget kunnskap smitter over på studentene. En annen årsak er tilbakemeldinger fra studentene. Etter avsluttet kurs må studentene ved Kellogg gi karakterer til foreleseren på flere aspekter, og de har muligheten til å gi utdypende begrunnelser. Hver evaluering, så vel som oppsummert statistikk, blir offentliggjort. Dette gir studentene mulighet til å velge den beste foreleseren, men enda

viktigere er effekten på foreleseren selv. Forskerne har nemlig ofte identifisert seg med gode karakterer, og offentlige evalueringer motiverer de fleste til å yte det lille ekstra.

### Avbyråkratisering

Regjeringen tar sikte på å redusere byråkratiet. Det burde også gjelde forskningssektoren. Ved amerikanske universiteter bruker en mer tid på både forskning og undervisning, men administrasjonsbyrden er mindre. Undervisningen kan gå på skinner blant annet takket være flere administrativt ansatte, som er svært involvert i tilretteleggelsen. Studentene har riktignok færre muligheter til å klage og kreve at en eksamen skal bli rettet på nytt av flere sensorer, men trolig kommer tidsbesparelsen studentmassen til gode likevel. De ansatte blir ikke pålagt pedagogiske semesteremner, men den nevnte evaluering motiverer tilstrekkelig til at en selv vil delta på de beste pedagogiske kursene. En kan også bruke mindre tid på søknader og forskningsbyråkrati når forskningstemaene blir bestemt på bakkenivå.

### Innstegsstillinger

Det viktigste er likevel rekrutteringen. De ansatte ved Kellogg representerer alle nasjonaliteter, og amerikanerne var i mindretall på mitt institutt. Det er ikke bare god lønn og forskere som Myerson som

gjør det lett å ansette. Vel så viktig er innstegsstillingene, eller «tenure track»-systemet som det heter internasjonalt. Dette er midlertidige stillinger med en varighet på seks-ni år. Halvveis blir ens forskning grundig vurdert, og mange får beskjed om å finne seg ny jobb. De som får fornyet kontrakt vil ved veis ende få fast stilling eller hjelp til å finne annen jobb.

Noen fagforeninger er motstandere av midlertidige ansettelser og dermed kan vi kun tilbyr fireårige postdoktorstillinger. Kanskje er håpet at færre midlertidige stillinger gir trygghet. Men utfallet er det motsatte, da det nesten er umulig å kvalifisere seg til en fast vitenskapelig stilling på bare fire år, i alle fall innen fagområder (som økonomi) der publiseringsprosessen tar flere år. Smarte kandidater aner usikkerheten og velger andre karrierealternativer. Bare i år er fire av våre tilbud blitt avslått til fordel for innstegsstillinger ved forskningsmessig mindre attraktive universiteter.

Kristin Halvorsen opprettet 300 innstegsstillinger til realfag og medisin som en «prøveordning». Men ordningen har forlenget bevist sin overlegenhet ved universitetene som slår oss på internasjonale rangeringer, så en lang prøveperiode er overflødig. Regjeringspartiene har talt varmt for et mer fleksibelt arbeidsmarked, så forhåpentligvis vil vi snart kunne tilby konkurransedyktige betingelser. Det vil gi bedre forskning og undervisning.