

Ansatt/valgt leder – et spørsmål om makt!

Når man har ansatte ledere på alle nivåer, slik NTNU har, blir styringen av de ansattes forskings- og undervisnings virksomhet naturlig nok både enklere og greiere enn ved valgt ledelse. Det blir enklere å være lojal og svare til forventningene til “eierne” – for å bruke debattantenes eget språkbruk – man får “gjennomføringsevne”. Det er de overordnedes beslutninger som skall følges opp og som derfor vil stå i fokus i ledelsesarbeidet på de ulike nivåene. Den ansatte leder vil stå til ansvar for lederen over seg, som i siste innsats vil stå til ansvar for “eierne”.

Valgt ledelse betyr å stå til ansvar for fagmiljøene, for “arbeiderne”, for de som utfører selve arbeidet. Instituttene fagmiljøer består i dag av forskere som hver og en via sin forskning er tilknyttet nasjonale og internasjonale forskernettverk hvor fagutvikling er selve drivkraften. Tilsammen danner disse forskere et fagfelleskap som grunnet den mangfoldige kompetansen har akkurat det som etterspørres for at faget skal utvikles. Det pågår i dag et kontinuerlig utviklingsarbeid av forsknings- og undervisningsområder innenfra og nedenfra i fagmiljøene. Å ha fokus på dette arbeid i møtet med “eiernes” strategiske styringsambisjoner, er det vi kan og bør forvente av en valgt leder.

Både ansatt og valgt ledelse er underlagt direktiv, ordninger, regler og budsjettføringer ovenfra men den valgte leder vil altså forventes å håndtere styringen i lys av fagmiljøets egen utviklingsforståelse. Dette er en balanse og et spenningsfelt som vil tjene alle parter i det lange løp; både fag og samfunn, både forskere og styrere. Det dreier seg altså ikke om styring eller ikke, men om valgt ledelse innenfra- og underfra som et fruktbar korrektiv til all styringen ovenfra. Og det er mot bakgrunn av den omfattende styringen og styringsambisjonene ovenfra som vi i dag mer enn noen gang trenger valgt ledelse.

At valgt ledelse betyr at ledelseserfaringer blir igjen i miljøet, når neste leder tar tal, betyr at fagmiljøet vil få flere forskere som er kjent med ledelse og universitetets struktur og funksjonsmåte. Dette blir en uvurderlig støtte for hver ny leder og en garanti for at ledelse blir en del av fagfelleskapets ansvar og ikke noe man overlater til en ansatt leder. På den måten blir vi også flere forskere som identifiserer oss med universitetet som institusjon og dess bærende ideer.

Spørsmålet om ansatt/valgt ledelse dreier seg altså ikke om gode eller dårlige ledere – debattantene for ansatt ledelse hevder selv at det er ingen garanti i seg selv - men om hvor makten over akademias utvikling skal ligge. Vil og bør vi virkelig gi fra oss den makten? Og hvordan har vi kommet til den situasjonen at vi i fagmiljøene tviler på vår evne til å rekruttere gode ledere? Er det for at ledelse og styring i ånd av new public management, så til den grad gjennomsyrrer velferdsstatens organisering og funksjonsmåte, at vi ikke orker å fremstå som umoderne eller “konservative” ved å slåss for demokrati?

Karin Widerberg, Proffesor, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, og styremedlem ved Universitet i Oslo