

## KAPITEL 12

# Är svenska universitet kreativa?

Bo Rothstein

Är svenska universitet organiserade för nytänkande? Frågan kan synas paradoxal – det borde naturligtvis vara en självklarhet att våra universitet och högskolor bubblar av nya kreativa tankar och idéer, och flödar över av innovationer. Men så är enligt min mening inte fallet. I vissa stycken kan de beskrivas som härdar för förstelnat och tämligen inskränkt tänkande. Enligt våra officiella måldokument ska universitets- och högskolesektorn till och med vara motorn i det kunskapsbaserade nytänkande som ska ligga till grund för landets ekonomiska framåtskridande i en alltmer globaliserad ekonomi. Frågan är om det finns någon grund för dessa förhoppningar.

Det är ingen hemlighet att av världens tio främsta universitet ligger förmodligen nio (eller kanske alla tio) i USA. Att lärosäten som Berkeley, Harvard, Ann Arbor, MIT, Yale och Princeton ligger i topp har naturligtvis att göra med att de har mångdubbelt större resurser jämfört med ett ordinärt svenskt (eller för den delen europeiskt) universitet. Mellan tummen och pekfingeret rör det sig om cirka fem gånger mer per student. Men jag tror inte att det är hela sanningen bakom deras framgångar. Jag skulle vilja peka på två institutionella faktorer: Hur man rekryterar sina lärare och forskare, och hur finansieringsystemet för forskning ser ut.

Begreppet innovation är nära kopplat till begreppet kreativitet. Man kan säga att bakom en innovation ligger antingen en kreativ individ och/eller en kreativ organisation. Hur dessa begrepp ska definieras finns det naturligtvis en stor litteratur om. Jag nöjer mig med att hävda att jag inte likställer allt som är nytt med innovation. En innovation ska inte bara vara en ny tankegång, den ska också vara något som fungerar. Det "fungerande" kan naturligtvis vara en ny tingest av något slag, men inom mitt forskningsområde (det samhällsvetenskapliga) rör det sig vanligen om en ny förklaring till ett viktigt samhällsfenomen, en ny metodologisk insikt, ett nytt sätt att koppla ihop teori och data eller ett nytt sätt att omsätta forskning i politiska åtgärder. Inom samhällsforskningen har man alltmer kommit att betona de offentliga institutionernas betydelse för hur välmående ett land (eller en region) är. Nya insikter och innovationer inom det statsvetenskapliga och närbesläktade områden har därför kommit att ses som alltmer betydelsefulla.

Nobelmuseet i Stockholm har sedan starten haft en permanent utställning betitlad "Människor, miljöer och kreativitet".<sup>1</sup> Tanken är att ge en bakgrund till de innovationer som har lett till ett antal särskilt uppmärksammade nobelpris. Utställningen är intressant nog uppdelad i två avdelningar – en som handlar om kreativa individer och en som handlar om kreativa miljöer. Tankegången förefaller vara att innovationer är beroende av både särskilda individer och särskilda institutionella förhållanden ("miljöer"). Man kan naturligtvis tänka sig att det är unika individer som av olika individualpsykologiska skäl har kommit att bli särskilt innovativa och som därför skapar kreativa miljöer. Men bakom utställningens uppdelning i två separata sektioner verkar också finnas den helt motsatta tankegången, nämligen att det är en särskild slags kreativa miljöer som skapar kreativa individer.<sup>2</sup> Eftersom vi nu har att arbeta med de individer vi har är det, åtminstone från mitt statsvetenskapliga perspektiv, inte mycket man kan göra åt en eventuell brist på kreativa individer i samhället.

Tankegången att det finns ett särskilt sätt att organisera en verksamhet på som gör medarbetarna kreativare är däremot svindlande. Hur vi organiserar olika verksamheter i samhället ligger ju faktiskt inom den sfär som vi kan bestämma över. I ett forskningsprojekt jag var engagerad i under 1990-talet intresserade vi oss för de institutionella villkoren för att skapa kreativa forskningsmiljöer inom det svenska universitetsväsendet. Huvudrapporten från detta projekt skrevs av min kollega Li Bennich-Björkman i Uppsala (Bennich-Björkman 1997). Den visade på tydliga skillnader i hur kreativa universitetsinstitutioner är organiserade jämfört med de mindre kreativa. En av de saker som utmärkte de kreativare institutionerna var att de i högre grad hade rekryterat sina forskare/lärare utifrån, medan de mindre kreativa nästan helt litade till sina egna "produkter".

Vårterminen 2006 var jag anställd som gästprofessor vid Harvard. Det var min andra sejour vid lärosätet, men till skillnad från tidigare var jag denna gång inte bara gästforskare. Jag var även anställd för att undervisa och ingick därmed i lärarkollegiet. Det var mycket lärorikt att få direkt insyn i hur verksamheten fungerade.

En del av tiden använde jag till att prata med kolleger som sysslade med att administrera verksamheten, det vill säga vad som vid svenska lärosäten motsvaras av prefekter och dekaner. Jag bad dem att i detalj beskriva hur de arbetade med exempelvis rekrytering av nya lärare och forskare. Det är en omfattande del av deras verksamhet.<sup>3</sup> Bland annat för att Harvard, liksom alla andra framträdande universitet i USA, har som policy att inte anställa

---

<sup>1</sup> Om Nobelmuseets utställning kan man läsa i Larsson (2001).

<sup>2</sup> Om den organiserade kreativitetens möjligheter finns det många böcker, till exempel Törnqvist (2004) och Amabile (1997).

<sup>3</sup> Hur Harvard rekryterar sina professorer finns det en fin redogörelse för i Kornai (2006).

några av sina egna "produkter", personer som har disputerat vid det egna lärosätet. Tvärtom är det viktigt att lyckas "sälja" sina "produkter" till andra framträdande universitet (många institutioner listar sådana framgångsrika "försäljningar" på sina webbplatser). Centralt för detta är positionen som *assistant professor*, vilken jag tror är det akademiska världssamfundets mest geniala institutionella uppfinning.

Inom det område jag kan överblicka (det humanistiskt samhällsvetenskapliga) ser det i USA i stort sett ut som följer: När man står i begrepp att slutföra sin forskarutbildning börjar man söka tjänster som *assistant professor* vid andra lärosäten. Beteckningen är tämligen missvisande i det att en *assistant professor* inte är assistent till någon. I stället är det en tjänst med full autonomi att välja forskningsområde och -problem, och samma möjligheter till forskning i tjänsten som mer seniora kolleger. Anställningskontraktet är i allmänhet sex år. Därefter görs en utvärdering av vederbörandes prestationer, både vad gäller forskning och undervisning. Om de befins vara tillräckligt goda beviljas man *tenure*, det vill säga fast anställning, och befordras till *assistant professor* (ungefär motsvarande docent i Sverige). Senare kan man även bli befordrad till *full professor*.

Om man jämför med svenska förhållanden är skillnaden stor. Nästan alla doktorander som vill fortsätta att forska och undervisa efter disputationen är hänvisade till att ansöka om externa forskningsanslag. Men konkurrensen är i dag så stor att en nydisputerad forskare inte har någon reell chans att få ett eget anslag. I stället måste hon eller han acceptera att arbeta i ett forskningsprojekt som leds av en professor eller docent vid den egna institutionen. I ett sådant forskningsprojekt är naturligtvis den nydisputerades möjligheter att själv välja inriktning på sin forskning mycket begränsade. I vissa fall kanske man kan påverka innehållet i ansökan, men likväl är det den mer seniora forskaren som bestämmer vad ansökan ska handla om och som sätter upp ramarna för forskningen. Inom mitt område måste även framgångsrika yngre forskare ofta finansiera sin forskning i omkring tio år efter disputationen innan de kan få sin första tillsvidareanställning.

Låt oss titta på dessa två system ur ett innovationsteoretiskt perspektiv. Den amerikanska doktoranden vet redan när utbildningen påbörjas att hon eller han måste ut och presentera sig på en akademisk arbetsmarknad. Vilka seniora forskare som kommer att fatta beslut om anställningen går inte att förutse. Det leder rimligen till en strategi där man som ung forskare måste försöka visa att man verkligen har något nytt, spännande och innovativt att komma med som kan övertyga ett brett spektrum av kolleger om kvaliteten i det man sysslar med. För den svenska doktoranden blir strategin rimligen den motsatta – nämligen att försöka passa in så väl som möjligt i de redan etablerade tankesätt som dominerar på den egna institutionen. Är den lokala inriktningen smal och speciell (vilket den inte alltför sällan är) blir naturligtvis strategin att bli ännu smalare och speciellare. Det är bara en liten karikatyr att säga att på många ställen är doktorandens bästa strategi att ta den ledande professors teoretiska modell och visa att den fungerar än bättre på ett nytt

empiriskt material. Det främjar naturligtvis inte nytänkande. Min poäng är att det man förväntar sig kommer att ske efter doktorsexamen, i hög grad påverkar vad som sker i forskarutbildningen. En annan nackdel i det svenska systemet är att det blir väldigt långa beroendeförhållanden mellan professorer och doktorander. Man kan räkna med fem–sex år som doktorand och sedan tre–fyra år som postdoktor i ett av professorn lett projekt. Det vill säga i allt en tioårig asymmetrisk maktrelation.

Som *assistant professor* har den unga forskaren i USA som sagt full autonomi i sin forskning. Det är ett visserligen tufft, men också ett långt kontrakt. Den unga svenska forskaren måste anpassa sin forskning till det redan etablerade tänkande på den egna institutionen, och arbetar under tämligen korta kontrakt på 2–3 år. Vår amerikanska vän kommer dessutom till en ny forskningsmiljö och blir där som regel omedelbart etablerad som en kollega bland andra kolleger. Vår svenska vän går i stället kvar med sina gamla lärare och har, enligt mina erfarenheter, ofta svårt att rent mentalt ta sig ur rollen som elev (och det är som bekant inte elevens roll att tänka nytt, utan att lära sig av andra). I själva verket lever och dör svenska forskare i väldigt stor utsträckning vid den institution där de en gång påbörjade sina universitetsstudier, något som är otänkbart i USA (där de flesta också byter lärosäte när de går från grund- till forskarutbildningen).

Vän av ordning kan nu säga att inget hindrar seniora professorer som jag själv att rekrytera forskare från andra lärosäten. Men i praktiken är det enligt mina erfarenheter nästan ogörligt – av minst fyra skäl. Dels för att kontrakten är korta. Få personer, i den ålderskategori det rör sig om, är beredda att flytta för så korta kontrakt som forskningsråden erbjuder i sina anslag. För det andra kräver nästan alla forskningsfinansiärer att man redan i ansökan uppger vilka yngre forskare som ska arbeta i projektet, och det ligger då nära till hands att ta med de personer som man redan har kunskaper om. För det tredje finns det i dag ett starkt tryck på seniora forskare, såväl från universitets- och fakultetsledning, som från den egna institutionens doktorander, att dra in forskningsmedel så att man kan behålla ”sina egna bästa produkter”. För det fjärde finns det inom de delar av svensk forskning som jag kan överblicka en närmast merkantilistisk syn på verksamheten.

När jag nyligen föreslog att den kull doktorander som min egen institution stod i begrepp att rekrytera inte skulle kunna förvänta sig att fortsätta hos oss efter disputationen, möttes jag av ett par intressanta reaktioner. En var att vi då riskerade att inte få behålla ”våra bästa produkter”. Bakom denna reaktion kan man nog spåra en vilja från en del professorskolleger att få ”bilda skola”, men intressant nog inte genom kraften av sin egen forskning utan snarare med hjälp av sin ekonomiska makt över framtida forskningsanslag. En annan reaktion var att om vi som enda statsvetenskapliga institution genomförde detta, skulle det vara ”orättvist” eftersom våra doktorander skulle behandlas annorlunda än andra institutioners doktorander. Bakom detta döljer sig en tankegång som kan sammanfattas som att rättvisa för den personal som är inne i systemet är viktigare än kvaliteten i den egna institutionens forskning.

Bakom detta, i sin tur, döljer sig det lite småtrista faktum att den kreativitetshämmande bristen på rörlighet i det svenska universitetsväsendet, och de ibland närmast feodalliknande förhållanden som råder på många håll, ingalunda är något som enbart påtvingats systemet utifrån. I stället har företeelserna med stor förmodan ett starkt stöd inom den svenska forskarkåren.

Spetsuniversiteten i USA rekryterar naturligtvis inte bara nybakade forskare utan också mer seniora sådana. Även här är skillnaderna mellan systemen så stora att de närmast kan sägas vara diametrala. Det mest slående med svenska universitet är att de egentligen inte alls är intresserade av att rekrytera seniora forskare, det vill säga de bedriver ingen aktiv rekryteringsverksamhet. Enligt den numera inte helt obetydliga erfarenhet jag har (både som potentiell sökande och som ansvarig för anställningar på mitt eget universitet), förs det ingen forskningsstrategisk diskussion när nya professorsanställningar ska göras. I stället utlyser man en anställning och ser vilka som behagar söka. Det anses närmast vara ett regelbrott att vidta åtgärder för aktiv rekrytering eftersom det kan antas ha en menlig inverkan på sakligheten och opartiskheten i den efterföljande bedömningsprocessen av de sökande. Lärosätena har inte mycket kontroll över vilka som får de forskningsledande tjänsterna, eftersom de nästan alltid följer den rekommendation som de ämnessakkunniga lämnar i sina utlåtanden över de sökandes meriter. Det är synnerligen märkligt, eftersom varje lärosäte numera ska utforma tämligen detaljerade så kallade forskningsprofiler. Man undrar hur det ska gå till när man inte kan bestämma över vilka som ska utföra forskningen.

Bedömningsprocessen av de sökande till en professur är en ganska långdragen och invecklad historia. Det viktigaste i processen är att skapa rättvisa mellan de sökande. Tankegången är att inom ett ämnesområde kan alla meriter mätas och vägas efter en enhetlig linjär dimension, där det går att objektivt utröna vem av de sökande som är mest meriterad. Alla som har sysslat med denna verksamhet vet att det som regel inte låter sig göras. För att ta mitt eget ämnesområde: Hur i all världen ska man kunna jämföra en som forskar om antikens politiska filosofi med en som huvudsakligen sysslar med avancerade matematiska och statistiska modeller för att förstå uppkomsten av internationella kriser?

Vid de ledande universiteten i USA går det i stora drag till som följer: Lärarna och forskarna vid institutionen för en diskussion om vart ämnets utvecklingslinjer leder och vilka undervisningsbehov man har. Därefter låter man en *search committee* undersöka vilka möjliga och lämpliga kandidater som finns *out there*. Diskussionerna leder fram till en *short-list* på tre–fyra personer som bjuds in för att föreläsa på institutionen. Man tar även in synpunkter på kandidaterna från utomstående forskare, men dessa (både forskaren och utlåtandet) är strängt anonyma för den sökande. Om och när kommittén enar sig erbjuds personen man är intresserad av en tjänst. Det är först i det läget som vederbörande faktiskt får besked om att denne är påtänkt för en anställning (man kan förstås ana sig till saken när man blir inbjuden att ge en föreläsning, men säker kan man inte vara). Det som avgör beslutet att föreslå någon till

en anställning som *full professor* är således inte en idé om rättvisa mellan de sökande, eller en tanke att det gör att endimensionellt jämföra olika sökande. Idén att det alls skulle handla om att skapa rättvisa är enligt vad jag har erfart främmande för de amerikanska kollegerna. Avgörande är i stället vad man anser att den egna institutionens verksamhet faktiskt behöver för speciell kompetens för att utvecklas. Eller med andra ord, för att bli mer innovativ.

Jämför man dessa två system är skillnaderna som sagt påtagliga. I det svenska systemet kan de ansvariga på institutions- och fakultetsnivå frånsäga sig ansvaret för rekryteringen genom att hänvisa till att de har engagerat några utifrån kommande sakkunniga som har gjort en "saklig och opartisk" bedömning av de sökandes meriter. Frågor om vad den egna institutionen faktiskt behöver för kompetens och vilken inriktning som bör prioriteras för att öka den egna slagkraften, lyser i allmänhet med sin frånvaro.

Det märkligaste med vårt system är att "hemmalaget" osedvanligt ofta vinner, det vill säga man anställer en sökande från den egna institutionen (och därmed som regel en av de ledande professorernas tidigare elever). Det borde naturligtvis inte vara så med tanke på att de sökande bedöms av utifrån hämtade sakkunniga, men likväl är så fallet. Det kan vara värt att fundera över detta märkliga utfall. En möjlighet är att kvalificerade sökande som redan har professorer inte gärna vill utsätta sig för obehaget att få ett offentligt utlåtande om sina meriter. Eller, i händelse av att man skulle slå ut någon hemmafavorit, inte är intresserade av att ta sig in på en institution där man inte är välkommen. Många internationella akademiker avstår enligt mina erfarenheter numera från att söka tjänster i Sverige eftersom professorer här inte har *tenure*, det vill säga ett särskilt anställningsskydd. Den socialdemokratiska regeringen som, under Carl Thams tid som utbildningsminister, avskaffade detta, gjorde svensk forskning en riktigt stor otjänst.

Den centrala tillgången för ett universitet är dess forskare och lärare. Det finns mycket som talar för att hur svenska universitet rekryterar denna sin viktigaste resurs inte främjar innovationsklimatet, utan tvärtom hämmar kreativiteten. Om denna fråga kan man säga att den är som vädret: Alla pratar om vikten av ökad rörlighet inom den svenska universitetsvärlden men ingen gör något åt det. Ytterligare en intressant effekt är att det amerikanska systemet verkar gynna jämställdhetssträvandena i betydligt högre grad än vårt. För att rätta till de missförhållanden jag har pekat på krävs tre saker. För det första en paragraf i högskolelagen som stadgar att ett lärosäte måste ha synnerliga skäl för att anställa sina egna doktorander (bestämmelsen måste i rimlighetens namn först få verkan för den generation forskarstuderande som påbörjar sin utbildning året efter att paragrafen införs). För det andra att man avskaffar systemet med utifrån hämtade sakkunniga och offentliga utlåtanden vid tillsättningen av professorer. För det tredje att den merkantilistiska syn på verksamheten som finns på den mentala kartan hos många svenska professorer överges. Jag är dessvärre inte optimistisk på någon av dessa punkter.

## Referenser

---

Amabile, T: *Creativity in context*. Westview Press, 1997

Bennich-Björkman, L: *Organizing Innovative Research: The Inner Life of University Departments*. Pergamon Press, 1997

Kornai, J: *By force of thought: Irregular memoirs of an intellectual journey*. The MIT Press 2006

Larsson, U: *Människor, miljöer och kreativitet: Nobelpriset 100 år*. Atlantis, 2001

Törnqvist, G: *Kreativitetens geografi*. SNS Förlag, 2004