

Ylva Hasselberg

Kontraktet och gåvan

Vad pengar faktiskt gör med forskarutbildningen

EN STOR DEL AV den publika debatten om svensk forskningspolitik handlar om brist på resurser. När forskare och universitetsfolk diskuterar forskningspolitik formuleras problemen i regel i negativa termer. Det talas om avsaknad av fakultetsmedel, avsaknad av anställningar för unga forskare, lektornas avsaknad av tid för forskning etc. Alla dessa problem är reella, det vet var och en som arbetar på ett svenskt universitet. Men brist på ekonomiska medel är inte universitetets enda problem. Frågan är vad de pengar vi faktiskt har gör med forskningen. Dessa pengar förefaller oftast vara något oproblemiskt, något i sig gott. Jag tror att man kan problematisera den föreställningen, vilket jag tänker göra med hjälp av den grundläggande distinktionen mellan kontraktet och gåvan, såsom den uttrycks inom ramen för forskarutbildningens förändring inom humaniora och samhällsvetenskap.

Den verkliga brytpunkten i det skeende jag analyserar är den forskarutbildningsreform som genomfördes 1998. Reformen innebar att doktorander inte antas till forskarutbildningen utan att ha garanterad finansiering under fyra år. När de fyra åren har förloppet är möjligheterna till ytterligare finansiering för avhandlingsskrivande mycket små. De fyra åren har blivit ett absolut faktum.

Kritiken av forskarutbildningsreformen har framför allt haft två grunder. En synpunkt har gällt kostnaden för doktorandtjänster. Den kostnaden är högre än kostnaden för stipendier och utbildningsbidrag. Att doktorandtjänster kostar mer pengar gör

att färre doktorander antas. Detta är en kritik som framför allt framförts från universitetsföreträdare. Doktoranderna som kollektiv och vissa företrädare för vetenskapen har i stället kritiserat reformen utifrån svårigheten att skriva en avhandling på fyra år.

Den begränsade tiden har alltså uppfattats som ett problem inom vissa delar av universitetet. Humaniora, samhällsvetenskap och teologi har traditionellt haft ett betydligt högre medelvärde när det gäller den tid det tar att skriva en doktorsavhandling. Inom medicin och naturvetenskap har fyraårsavhandlingarna sedan länge varit regel.

När jag antogs till forskarutbildningen i historia 1991 var det inom det gamla systemet. Antagningen skedde på basis av om institutionen uppfattade att en sökande kunde antas klara av att skriva en doktorsavhandling. Bedömningen var generös. Alla som hade en rimlig möjlighet att klara arbetsuppgiften antogs. Man antogs inte till en anställning, snarare blev man kallad och därefter också utvald. En doktorands arbetsrättsliga ställning var mycket oklar. Man hade rätt att utföra sitt arbete (men man hade inte automatiskt rätt till arbetsplats). Man hade formellt rätt till handledning (men i praktiken varierade handledningsinsatsen påtagligt från fall till fall). Man hade hopp om finansiering av avhandlingsarbetet, någon gång i en fjärran framtid. Genom att doktoranderna inte tärde på institutionens resurser hade institutionen inte särskilt stora incitament att hålla nere antalet doktorander. Det faktum att man vanligen fick vänta ett par år på

att få sitt avhandlingsarbete finansierat tenderade att göra "sexårsavhandlingen" mycket vanlig, eftersom man fick fyra års finansiering när man väl lyckades få pengar. Tids nog blev det disputation, och de doktorander som inte var aktiva och skrev på sina avhandlingar betraktades mest som luft i systemet. De spelade helt enkelt inte någon större roll.

Man kan, om man vill spetsa till det, säga att doktoranderna har bytt friheten i det gamla systemet mot den trygghet som ligger i en fyraårig anställning. Att forskarutbildningen nu är ett betalt arbete bör på många sätt ses som en vinst. Det gör forskarutbildningen möjlig att kombinera med föräldraledighet och sjukfrånvaro. Det ger doktoranden de rättigheter (eller åtminstone några av dem) som normalt förknippas med lönearbete. Det finns en arbetsplats och en dator att utföra arbetet vid. Lönerevisioner, semesterersättning och uppsägningstid är numera något som också gäller doktorander. Det har dessutom ansetts att fyraårsutbildningen har tvingat fram ett mer reflekterat förhållningssätt till forskarutbildningen på institutionsnivå. Man kan inte längre bara anta doktorander och sedan strunta i dem. Allt detta är (förstås) förändringar till det bättre.

Men nu kommer vi till kruxet. Detta är inte en heltäckande beskrivning av forskarutbildningens förändring. En heltäckande beskrivning måste nämligen inkludera en analys av hur *forskningen* förändrats av fyraårsmodellen. Jag menar därmed inte att man bör utvärdera resultatet av forskningen kvalitativt, och ställa frågan om fyraårsavhandlingarna är bättre eller sämre än de avhandlingar som skrevs inom det gamla systemet. Denna fråga har redan förts upp på dagordningen och jag är inte ens säker på att den går att besvara på ett tillfredsställande sätt. Vad jag menar är att man måste analysera hur forskningsprocessen och de grundläggande kategorierna och definitionerna formats av förändringen. Jag tror att denna förändring kan diskuteras med utgångspunkt från dikotomin kontraktet/gåvan. Särskilt påtaglig blir skillnaden mellan kontraktet och gåvan när man analyserar handledarrelationen, den kanske viktigaste relationen i ett avhandlingsprojekt.

JAG HAR I EN TIDIGARE artikel (i *Tvärsnitt* 4:04) börjat utveckla idén att akademien och dess kärna, vetenskapen, bygger på en i grunden feodal organisationsform. En universitetsinstitution har en eller flera furstar, vilka i sin tur har vasaller, som i sin tur har undervasaller. Den minsta byggstenen i systemet är de personliga banden mellan människor. Många av relationerna är utbytesrelationer: de bygger på lojalitet, ömsesidighet och upprätthållandet av gåvans logik. Gåvans idé, som utvecklats av antropologen Marcel Mauss, är att resurser fungerar som socialt kitt, och att vissa positioner i samhället kräver ett ritualiserat gåvogivande. Detta är inte något frivilligt, utan något man måste göra för att reproducera sin relation till omvärlden.

Mauss användning av *gåvan* inbegriper ett rituellt givande av materiella nyttigheter: en hövdingens *potlach*. Men gåvan kan precis lika gärna bestå av information eller politiskt stöd, gåvologiken reglerar alla relationer byggda på personligt förtroende, som Niklas Luhmann visat i *Trust*. Det viktiga är att gåvologiken bygger på tre absoluta regler: plikten att ge, plikten att ta emot och plikten att återgälda.

Handledarrelationen bygger (ofta) på en sådan gåvologik. En väl fungerande relation mellan handledare och doktorand är ofta personlig och gränsen mellan det privata och det professionella är inte sällan oklar. Doktoranden arbetar med ett ämne som ligger nära handledarens, vilket gör förhållandet likt det mellan en mästare och en gesäll. Härmandet är en viktig metod för att lära sig forska. Genom att lyssna på handledarens råd, läsa den litteratur handledaren rekommenderar, och kanske också använda samma teoretiska utgångspunkter, reproducerar och förstärker doktoranden dessutom handledarens ställning, vetenskapligt och socialt. Doktoranden får tid och stöd tillbaka. Lojalitet byts mot hjälp som ges även utanför "kontorstid". Avhandlingsprojektet blir ett gemensamt projekt och det emotionella engagemanget blir stort. Inte sällan fortsätter den disputerade forskaren att förhålla sig till sin handledare, kanske till och med arbeta tillsammans med denna. De akademiska furstehusen byggs med handledarrelationen som grund. Allt som doktoranden gör reflekterar tillbaka på handledaren. Det lig-

ger i handledarens intresse att hjälpa doktoranden att hålla så hög vetenskaplig kvalitet som möjligt. På den vetenskapliga kvaliteten byggs såväl handledarens rykte som doktorandens framtida karriärmöjligheter. De är också förbundna med varandra, vetenskaplig kvalitet rymmer en social dimension som både doktoranden och handledaren är aktörer i. Vetenskaplig kvalitet *finns* genom att den konstrueras socialt: i kafferummet såväl som i sakkunnigutlåtanden. Detta är en av innebörderna av begreppet intersubjektivitet.

Den sociala processen kring avhandlingen, främst handledarrelationen, gynnar alltså målet *vetenskaplig kvalitet*, vilken tolkningen av vad detta än kan vara i den aktuella kontexten. Jag tror att detta är en viktig orsak till att målet med fyraåriga doktorsavhandlingar har haft svårt att få fäste inom humaniora och samhällsvetenskap. Fyraårsavhandlingen har helt enkelt inte haft något stöd i vetenskapens sociala organisation.

Vad händer då med handledarrelationen i den nya forskarutbildningen? Hur påverkas forskningens sociala organisation av att alla doktorander är anställda på fyraåriga kontrakt, som innebär att de förpliktigar sig att på den tiden skriva en doktorsavhandling?

Man kan tydligt se att fyraårsutbildningen har fått genomslag i normsystemet. Jag utgår här från de normer som uttrycks i universitetens egna kurser i handledning. Normerna avseende handledarrollen förändras, och så gör också regelsystemet. Grunden för det nya normsystemet är *kontraktet*, vilket är intressant, eftersom gåvan och kontraktet är mekanismer som hör ihop med *olika* interaktionssätt och organisationsformer. Gåvan hör ihop med interaktionssättet *nätverk*, medan kontraktet hör ihop med interaktionssättet *marknad*. Marknadsrelationen är kortvarig och instrumentell, medan nätverksrelationen är långvarig och syftar till att reproducera relationen.

Allt fler konkretiserade kontrakt införs i forskarutbildningen, av vilka det viktigaste är den individuella studieplanen. Kontraktet syftar till att upprätta ett förhållande mellan handledare och doktorand som bygger på förekomsten av skriftligt upprättade

bindande åtaganden. Därmed fungerar studieplanen, som alla andra kontrakt, så att den upprättar grund för sanktioner. Om doktoranden inte uppfyller sin del av kontraktet finns det grund för att rekommendera att doktorandtjänsten inte förlängs. Om handledaren inte ger tillräcklig hjälp, kan prefekten vidtalas och handledarbyte ske.

Men, och detta är viktigt, kontraktet upprättar också gränser för de krav som ställs. I kontraktet står inte att handledaren behöver läsa slutmanus under julhelgen. I kontraktet står inte heller att doktoranden behöver offra hela sitt familjeliv och jobba dygnet runt för att bli klar med avhandlingen. Kontraktet gör gränsen mellan det professionella och det personliga tydlig. I detta avseende blir skillnaden mellan gåvan och kontraktet närmast övertydlig: gåvan skiljer inte mellan privat och professionellt. Den som är skyldig en gengåva kan inte säga: "det som du vill ha överskrider gränsen till min privata sfär". Då fungerar inte relationen.

Kontraktet har ytterligare en egenskap: det sätter de kvantitativa prestationerna i centrum. Hur många handledningstillfällen per termin har doktoranden rätt till? Hur många arkiv bör doktoranden hinna gå igenom? Däremot säger kontraktet ingenting om kvaliteten på prestationerna. Om handledningen är bra eller inte låter sig inte kvantifieras. Om ett avhandlingsavsnitt visar på framsteg eller inte låter sig inte heller kvantifieras. Det är en *bedömningsfråga*.

Kontraktet är alltså den viktigaste grunden för forskarutbildningens nya normsystem, ett system baserat på *kvantitet* snarare än *kvalitet*. I detta system uppfattas tät handledning generellt som något positivt, medan mindre frekvent handledning uppfattas som dåligt. Det anses också fördelaktigt att handledningen är planerad i stället för spontan, att den är regelbunden, och äger rum med vissa bestämda intervall. Dessutom finns det en norm som säger att grupphandledning kan vara ett bra alternativ till den traditionella handledningssituationen med bara två aktörer inblandade. Att flera doktorander får handledning samtidigt är bra. Att flera handledare sitter tillsammans med en doktorand är också bra.

Som synes är de nya normerna för handledning inriktade på *effektivitet*, mätt genom kvantitativa prestationer. Den grundläggande idén är att forskarutbildningens *output* kan höjas om kontrakten standardiseras och förtydligas, och kraven formaliseras. Under sådana omständigheter kan stordriftsfördelar uppnås till och med i en så specialiserad verksamhet som forskarhandledningen.

SÅ LÅNGT NORMSYSTEMET. Kontraktet som grund för handledarrelationen passar onekligen bra ihop med forskarutbildningen som lönearbete. Skillnaden mellan privatliv och arbetsliv blir tydlig, arbetsuppgiften är just en arbetsuppgift och den bör anpassas till den tillgängliga tiden. Om inte arbetsuppgiften utförs nöjaktigt har arbetsgivaren rätt att vidta åtgärder. När anställningen är slut är arbetet färdigt. Basta. Återstår att ta ställning till vad som händer när normer möter praxis. Kan kontraktet fungera i praktiken?

Hur handledarrelationer fungerar i praktiken har jag naturligtvis inget entydigt svar på. Den gåvologiksbaserade handledarrelation jag skisserat är en idealtyp, och eftersom handledarrelationen är en maktrelation och människor är olika finns det sannolikt lika många exempel på mer professionella eller kontraktsbaserade handledarrelationer i det gamla systemet som på gåvologiksbaserade. En handledare som förbjuder doktoranden att ta upp personliga frågor i handledningssituationen och begränsar sin tillgänglighet till onsdag förmiddag kan inte sägas handla i enlighet med den gåvologiksbaserade idealtypen. Jag tror alltså inte att det är fruktbart att försöka se en generell övergång i praxis.

Däremot uppfattar jag att det finns en latent konflikt mellan kontraktet och gåvan i den nya forskarutbildningen. Denna konflikt aktualiseras i vissa situationer. Vad händer om avhandlingen inte är klar när anställningen är slut? Och vad är "klar"? Hur vet man om en avhandling är färdig eller inte? Det självklara svaret är att avhandlingen är klar när den håller tillräckligt hög vetenskaplig kvalitet. Men kan kontraktet hantera frågan om vetenskaplig kvalitet?

Vetenskaplig kvalitet är inte en fråga om antal producerade sidor, den kan inte reduceras till hur

stor den totala arbetsinsatsen är. Vetenskaplig kvalitet är en *bedömningsfråga*. Det är också en fråga som är föremål för en social förhandlingsprocess. Här framträder spänningen mellan kontraktet och gåvan i full dager. I det gamla systemet fungerar gåvologiken som mekanism både för kunskapsöverföring, socialisation och som mekanism för hantering av frågan om vetenskaplig kvalitet. Social integration, lärande och avhandlingsskrivande pågår parallellt. Dessutom produceras omdömet om varje enskilt avhandlingsprojekt kollektivt. Det finns goda chanser att det ska komma ut en avhandling i slutändan och att den ska hålla nöjaktigt vetenskaplig kvalitet. Hur lång tid detta tar är dock mycket osäkert.

Det nya systemet vilar däremot på kontraktet. Och kontraktet kan inte stipulera något om vetenskaplig kvalitet. Om man vill kan kontraktet reglera hur många sidor som ska skrivas och hur många arbetstimmar per dag som ska läggas ned på detta. Men man kan inte reglera hur bra en text ska vara. Tänk er följande dialog. En doktorand faller tillbaka på kontraktet i sin argumentation: "Jag har gjort som vi har bestämt och skrivit XX sidor om YY, varför säger du att jag inte är klar?" När handledaren i sitt svar faller tillbaka på kontraktet blir argumentationen "Du har fått handledning tre gånger i veckan hela det sista året, varför är du inte klar?" I samma stund som denna ordväxling äger rum havererar hela avhandlingsprojektet. Argumenten fungerar vare sig vetenskapligt eller socialt.

Kontraktet fungerar alltså inte som grund för arbetet med att slutföra en doktorsavhandling. Det jag föreställer mig händer runt omkring på svenska universitetsinstitutioner är antingen att kontraktet negligeras, eller att det omges av sociala förhandlingar. Kontraktet blir ett redskap i en maktkamp, ett redskap som kan användas av såväl doktoranden som handledaren. Hur denna förhandling avlöper i det enskilda fallet är en empirisk fråga. Det finns många olika möjliga utfall när gåvans och kontraktets logik tvinnas runt varandra i ett socialt samspel. Av dessa möjligheter är vissa menliga och andra positiva. Det som är mest menligt för den vetenskapliga utvecklingen är utan tvivel om gåvans logik

används för att skapa konsensus kring föreställningen att avhandlingen är vetenskapligt godkänd när kontraktet är uppfyllt. Om alla aktörer gör ett sådant ställningstagande, då kommer kvalitetsbegreppet att urholkas inom svensk forskning. Det som är mest menligt för den sköra sociala väven är utan tvivel om kontraktet används för att skjuta skulden för ett misslyckande på den enskilde, antingen doktoranden eller handledaren. Man kan naturligtvis också tänka sig positiva utfall. Kontraktet kan bli ett redskap för att konkretisera och bryta ner den ganska komplicerade storheten *Avhandlingen*, och hjälpa aktörerna att frigöra avhandlingsarbetet från *relationen*. I ett sådant fall kan kontraktet bidra positivt till vetenskaplig utveckling. Gåvologiken kan hjälpa aktörerna att socialt hantera kontraktet så att den sociala väven inte rivs itu.

I realiteten är det alltså svårt att förutsäga hur kontraktets inträde i forskarutbildningen kommer att påverka forskarutbildningens utveckling vid svenska universitetsinstitutioner. Det som är mitt problem, och egentligen artikelns utgångspunkt, är emellertid inte situationen vid svenska universitet, utan normsystemets förändring i sig. Kontraktets inträde i forskarutbildningen är nämligen ingen enstaka företeelse. Det är en del i en kamp för förändring som innefattar inte bara universiteten, utan hela den offentliga sektorn i hela västvärlden. Denna förändringskamp innebär att den offentliga sektorns organisationer blir mer transparenta och styrbara. Det främsta styrningsredskapet är efterfrågemekanismen. För att göra organisationer styrbara inför man "kvalitetsmått" som kan utvärderas kvantitativt, och som man kan koppla till medelstilldelning. Si och så många avhandlingar ska produceras, si och så många studenter slutföra sina kurser, si och så många tulldeklarationer granskas. För att kunna styra är det viktigt att man har tillgång till korrekt

information om verksamheten. Därför översköls också universitetet av krav på information om de kvantitativa aspekterna av vår verksamhet.

Vad är då syftet med denna förändringskamp? Vad är dess slutmål? Ofta hörs påståendet att syftet är att tillvarata allmänhetens intresse. Skattebetalarna är intresserade av att den offentliga verksamheten sköts effektivt. När detta påstående omsätts i konkretion blir det ibland lätt absurt. Visa mig den allmänhet som har intresse av att det produceras fler avhandlingar i religionshistoria och att de skrivs på fyra år! Konsekvensen av statsmaktens krav blir kanske endast fler arbetslösa religionshistoriker. Och frågan är om det inte är det egentliga syftet med förändringskampen: att *deprofessionalisera* akademikerna som grupp och ersätta professionella kärnvärderingar, det vill säga *omdömet*, med marknadsmekanismen. Marknadsmekanismen fungerar bättre om den professionella gruppen inte har kunskapsmonopol och om den saknar gemensamma etiska grunder. Den fungerar också bättre om det råder konkurrens mellan yrkesutövarna. Om fler religionshistoriker ska slåss om samma antal positioner på arbetsmarknaden, om dessa religionshistoriker dessutom har en svagare uppfattning om vad som är bra eller dålig kvalitet inom deras arbetsfält, får marknadsmekanismen kraftigare genomslag. Det blir helt enkelt lättare att styra religionshistorikerna (eller vilken professionell grupp som helst). Kampen mellan kontraktet och gåvan är alltså i min mening långt ifrån en symbolfråga. Att anslagstilldelningen kopplas till kontrakt och efterfrågan bör göra oss misstänksamma; det bör få oss att fundera på vad dessa pengar gör med verksamheten och vilket syfte som ligger bakom. Det är en fråga om makt och intresse, och ingen position i denna kamp för tjänar att kallas objektiv.