

Vårt barnesyn er redusert til å støpe alle i samme form; en form hvor normalitet er streber etter, mens avvik danner grunnlag for bekymring.

Trygge ramme

Og heldigvis for piken, så fikk hun lov til de riktignok nok litt urolige, men de ga henne tillit ve. De var omsorgsfulle og løftet frem hennes evner. Hun fikk en sterk følelse av mestring, at dette de ga henne klare og trygge rammer slik at visste når grensen var nådd hver gang hun skre å få det slik hun ville. Og når hun omsider roet at slaget var tapt, var det bestandig et fang og som vetet.

Her fikk hun forståelse, og ble etter hvert kl
makt sto sterkere enn skrik som kunne
desibelmåler. Så hun begynte å skrike mindre
å prate mer. Og med sin sterke tro på at hun
ble hun også en attraktiv lekekamerat i barn
var flink til å finne på spennende ting som
ønsket å ta del i.

Støpes i samme form

Det er lenge siden piken var liten. Heldig kartlegging og skolerettet læringssyn toget i. Det var før barnesynet ble slik at målet skulle i samme form; en form hvor normalitet er det mens avvik danner grunnlag for bekymring. Det verdi ble redusert til kun en meningsløs fritid.

Mange får munnkur på jobben

- Lowerket er så ullent at de fleste arbeidstake
sier jussprofessor Jan Fridthjof Bemt.

Over hver fjerde norske arbeidstakere mener de blir møtt med uvilje fra sjefen hvis de kommer med kritiske synspunkter om arbeidsforholdene der de jobber.

Skriftlig aftale med sjefer

– Overraskende mange, 34 prosent, sier de har en skriftlig arbeidsavtale med arbeidsgiver som begrenser deres mulighet til å søke arbeidsplassen offentlig, forteller Sissel Trygstad ved Fafo.

«Jeg er rett og slett ikke tør å si fra i frykt for å miste jobben, til noe høyt og tydelig, mens jeg sitter på den lille plassen på den lille lemen. For jeg har lært at den type oppførsel ikke fungerer, til noe godt. Isteden svarte jeg at jeg skulle tenke på det. Vel, nå har jeg tenkt det. Han frykter nemlig at det kommer til å bli en dårlig dag for meg».

- Det vi som jurister også ofte ser, er at mange blir «kjøpt» ut av stillingene sine som følge av konflikt i kjølvannet av ytringer om kritikkverdige forhold på sin egen arbeidsplass. Å håndtere varsling krever både juridisk og organisasjonspsykologisk kompetanse, mener hun.

Ytringsfrihet er et alvorlig problem

Jussprofessor Jan Frithjof Bernt ved Universitetet i Bergen sier han på piken, at det slik hun ville. Hun gråt seg gjennom tennene fra hun var barn og ble voksen. Bernt sa at de fleste alderen, og fungerte som en salve mot den sterke regrensingsmiddel for to foreldre som hadde overrasket over resultatene av denne undersøkelsen. Ytringsfrihet er stort og alvorlig problem i norsk arbeidsmarked.

Dette skjedde...

utbyttet, mener han, at vi ikke har et varselvern som ikke er godt nok. Lovverket er så ulent at de fleste arbeidstakere rett og slett ikke tør å si fra i frykt for å miste jobben. Utgangspunktet i Arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker har rett til å varsle.

Bernt Andreas Hennum, Mari Pettersvold og Solveig Østrem (red.)

PROFESJON OG KRITIKK

— Jeg har fått beskjed fra min arbeidsleder at jeg må komme på jobb, så jeg må gå nå. Men jeg vil si at ikke uttale meg i saken, og må derfor vise til sjefen min, kommunalleder for oppvekst og kultur, Mads Stian Hansen dersom dere ønsker en kommentar, sier Falsen.

Leder i Kåfjord bygdelag, Ellen Helander uttaler seg derimot gjerne og hun legger ikke skjul på skuffelsen over rådmannens utspill.

— Det er klart vi er skuffet. Heldigvis er dette bare et utspill fra rådmann. Nå får vi bare håpe på politikerne står fast på vedtaket sitt. Vi frykter dette da det ble kjent at rådmann igjen ønsker skolenedleggelse, men vi har ikke tenkt til å gi oss uten kamp denne gangen heller. Vi kan ikke se at det er store summene å spare på en nedleggelse av skolen vår, og vi heller ber kommunen om å se etter et generelt effektiviseringspotensial i kommunen, framfor å legge ned skoler, sier hun, og fortsetter:

Det lyktes ikke med kommunal Mats Stian Hansen, for en kommuneformiddag.

«Oppsplittingen av Barnesenteret ved Ullevål kan i verste fall føre til at barn dør fordi de ikke får rask nok hjelp».

Det er en alvorlig anklage mot folgene av den store sykehusfusjonen i Oslo som overlege Rolf Lindemann setter frem i Dagsavisen i dag. Han er ingen hvemshelst, han har vært nyfødte i 40 år, hvorav 33 på Ullevål sykehus. I 2009 ble han utnevnt til Ridder 1. klasse av Den Kongelige Norske St. Olavs Orden for innsatsen innen nyfødtmedisin. I påsen gikk han av med pensjon. Nå bryter han murstenen han mener de ansatte har fått i forkjøpslås gjennom fusjonen av de Oslo-sykehusene, og advarer

FAGBOKFORLÅET

Kjære barn: La meg se deg

mot en prosess han mener rammer de minste og svakest. Flere fagpersoner har tatt til orde mot en forhastet flytting og mener at bygningsmassen som trengs ikke er på plass på Rikshospitalet. Tidligere tilknyttet den gamle kirkegårdsanlegg som nå er i Rikshospitalet, har vært i en sli-

INTEGRITET

Vi kjenner igjen mønsteret. Lyngsle hensyn overføres av seg selv til en prosess: i helsehuset bør om lojalitet i seg selv er igangsatt og vi må være lojale mot den. Men jeg tror man bør ha mulighet til å ha sine meninger, sier Leir-Edvick.

Journalistiske bekymringer om kontrollbøker har gode svar. Ønske om et godt samarbeid i offentligheten skaper et dilemma med form og vinkling av informasjonen som er uttrykk for, det legges lodd på

visse saker, holde tilbake informasjon. Kritikkkritikk mot ledelse er sjelden velsett. Men ikke mange følger den råd som er gitt. At vel kan du aller nådigst få lojalitet til å ytre deg, men egentlig må du holde tungen i leire og ikke si det du tenker. I slike tilfeller etableres det gjerne en sensur.

Lojalitet er et begrep som brukes ofte, der avsender egentlig mener lydighet. Men lydighet og lojalitet er to forskjellige begrep. "Lydigheten er blind mens lojaliteten er kritisk, seende og verdiladet", sier professor Paul Leir-Edvick. "Yrkesutøvere som opplever å stå i flekk med lojalitetsrelasjoner samtidig, må (sammen med andre) bruke etisk skjønner for å finne ut hvilken lojalitet som skøyl har prioritet i den konkrete situasjonen som fordrer et moralsk valg"

FAGBOKFORLAGET

Profesjon og kritikk

Bernt Andreas Hennum, Mari Pettersvold og Solveig Østrem (red.)

Profesjon og kritikk



FAGBOKFORLAGET

Copyright © 2019 by
Vigmostad & Bjørke AS
All Rights Reserved

1. utgave / 1. opplag 2015

ISBN: 978-82-450-2815-7
ISBN (trykt): 978-82-450-1865-3

Tilrettelagt for e-bok: John Grieg, Bergen
Forsidedesign ved forlaget

Forfatterne har mottatt støtte fra Det faglitterære fond

Spørsmål om denne boken kan rettes til:
Fagbokforlaget
Kanalveien 51
5068 Bergen
Tlf.: 55 38 88 00 Faks: 55 38 88 01
e-post: fagbokforlaget@fagbokforlaget.no
www.fagbokforlaget.no

Materialet er vernet etter åndsverkloven.
Uten uttrykkelig samtykke er eksemplarframstilling bare
tillatt når det er hjemlet i lov eller avtale med Kopinor.

Til Turid

Forord

Denne boka er tilegnet Turid Thorsby Jansen. Gjennom et langt yrkesliv har hun markert seg som en tydelig fagperson i barnehagesektoren. Hun har vært opptatt av barnehagelærernes betydning for å gi barna best mulig rammer for omsorg, lek og læring, og av hvordan profesjonen utvikler et relevant fagspråk for å beskrive barnehagelærerens arbeid.

Turid kjenner barnehagen fra de fleste posisjoner. I 1968 var hun ferdig utdannet barnehagelærer fra Barnevernsakademiet. Hun har vært barnehagelærer, styrer, tillitsvalgt i Landslaget for norske lærerstudenter, sittet i styret i førskolelæreravdelingen i Norsk Lærerlag, fra 1976 til 1982 som leder. Hun har vært byråkrat: i Barne- og familiedepartementet og hos Fylkesmannen i Østfold. Fra 2000 har hun vært lærerutdanner og forsker ved Høgskolen i Vestfold, nå Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Hun har arbeidet mye med videreutdanning for barnehagelærere i nært samarbeid med kommuner. I 1982 var hun medforfatter av *Måltrettet arbeid i barnehagen*. I 2005 satt hun i arbeidsgruppen om kvalitet i barnehagesektoren, som leverte rapporten *Klar, ferdig, gå – tyngre sat-sing på de små*. I 2009 var hun medforfatter til *Alle teller mer*, evalueringen av innføringen av rammeplanen for barnehagen. Hun har skrevet om profesjonen, barnehagepolitikk, prosjektarbeid i barnehagen, om barns danning og sist, i 2014, om lyttende didaktikk. *Kritisk og begeistret* har blitt et motto for Turid gjennom hennes virke. *Kritisk og begeistret* ble også tittelen på boka om barnehagelærernes fagpolitiske historie som hun skrev sammen med Anne Greve og Morten Solheim i 2014.

Turid er kritisk i ordets rette forstand: Hun lar aldri enkle sannheter stå i veien for viljen til sannferdig søken etter ny innsikt. Kritiske spørsmål er ofte viktigere for henne enn å finne de gode svarene. Hun er skarp, analytisk og alltid like insisterende på at det ikke skal være enkelt å avgjøre hva som er en god barnehage. Turid er kritisk til at den politiske begeistringen for barnehagen ikke følges opp av juridiske og økonomiske midler. Hun blir også opprørt når politisk

spill og forskeres ønsker om makt og posisjon står i veien for saklige diskusjoner der ulike perspektiver får bryne seg mot hverandre. Hun blir urolig på vegne av profesjonen når barnehagelærernes kritiske stemme stilner, eller når naivitet, sløvhet eller ukritisk begeistring gir aktører utenfor barnehagen fritt spillerom til å definere barnehagens innhold.

Turid har alltid hatt stort engasjement for barnehagen. Hun er alltid like begeistret i møtet med barna, særlig når perspektivene de bringer inn, forstyrrer våre oppfatninger og tatt-for-gitt-heter. Hun lar seg begeistre av hva barnehagelærere kan få til gjennom prosjektarbeid der barnas initiativer og nysgjerrighet tillegges vekt. Hun lar seg utfordre og begeistre av nye tanker, også når fagpersoner fra andre fagfelt viser interesse for barnehagen. Hun er begeistret i møte med studentene. Turid er også begeistret over å tilhøre et faglig fellesskap der kritikken har sin selvsagte plass. Vi har til gode å møte noen som i en skriveprosess tar imot andres kritiske blikk på egne tekster med større entusiasme enn henne.

Turid er god til å skjelne mellom hva som er viktig, og hva som er uviktig. Derfor sier hun ofte: «Vi skal ha det moro også, ellers kan det være det samme.» Som kritisk og begeistret er Turid et forbilde for mange. Denne boka er blitt til i takknemlighet og respekt for hva hun har betydd; for barnehagen, for pedagogikkfaget og for profesjonen.

Bernt Andreas Hennum

Mari Pettersvold

Solveig Østrem

Innhold

Profesjonsutøvelse og frie ytringers vilkår	11
<i>Bernt Andreas Hennum, Mari Pettersvold og Solveig Østrem</i>	
 Del 1 Profesjon, integritet og organisasjon	37
Den nødvendige kritikken	39
<i>Mari Pettersvold</i>	
 Muligheter for profesjonell kritikk	63
<i>Ole Jacob Thomassen</i>	
 Organisasjon og profesjon	83
<i>Bernt Andreas Hennum</i>	
 Del 2 Pedagogikk, fagspråk og profesjonalisering	107
50 år med kritisk videnskap og dialogisk pædagogik: et kommenteret gensyn med Skjervheim og Habermas	109
<i>Jan Jaap Rothuizen</i>	
 Barnehagelæreres profesjonsspråk: et språk for kritisk undersøkelse og begrunnet begeistring	129
<i>Liv Torunn Eik</i>	
 Barnehagelæreres muntlige fagspråk – utfordringer og muligheter	155
<i>Lise Juritsen og Jostein Paulgård Østmoen</i>	
 Når ekstern kritik bliver til intern kritik – om nyuddannede pædagogers professionaliseringsprosjekt	177
<i>Jakob Ditlev Bøje</i>	

Del 3 Politikk, kunnskap og profesjonelt ansvar	199
Barnehagelærerprofesjonens utfordringer i møte med politiske forventninger om læringsutbytte	201
<i>Anne Greve</i>	
Effektstudien som utdanningspolitisk styringsinstrument	221
<i>Jon Kaurel</i>	
Pædagogik, ballade og ræsonnementer	245
<i>Line Togsverd og Jan Jaap Rothuizen</i>	
Profesjonsutøvelse i et spenningsfelt	263
<i>Solveig Østrem</i>	
Tre perspektiver på kritikk: grunner, grunnlag og vilkår	301
<i>Bernt Andreas Hennum, Mari Pettersvold og Solveig Østrem</i>	
Forfatterromtaler	329

Profesjonsutøvelse og frie ytringers vilkår

Bernt Andreas Hennum, Mari Pettersvold og Solveig Østrem

Profesjonens kritiske etos, forstått som profesjonens normative grunnlag, kan være veien til legitimitet for både barnehagelærere og andre profesjonsutøvere. Katrin Hjort er en av dem som i flere av sine publikasjoner om profesjoner og profesjonsutdanning (2005, 2012) påpeker at etos er kjernen i en profesjon og det som gir profesjonen legitimitet. I et intervju sier hun at etos er avgjørende for at «en profession kan holde selvjustits indadtil, og at den får social legitimitet eller tillid udadtil» (Lønstrup, 2013). Hun sier videre at hva de profesjonelle bekjenner seg til, ut fra hvilke overveielser, og ut fra hvilke og hvem sine kriterier er spørsmål som i stigende grad blir stilt i offentlige debatter. Hva som er kjernen i profesjonens *kritiske* etos, er et vesentlig spørsmål i denne antologien. Hjort viser til at det latinske *professio* betyr offentlig bekjennelse. Det vil si at som profesjonell bekjenner man seg til et høyere formål og gjør egeninteresse underordnet. Men hva bekjenner barnehagelæreren seg til? Hva er det primære, og hvilke mål og verdier gis forrang framfor andre? Er det for eksempel verdt å spørre om ikke lojalitetsplikten til arbeidsgiver bør settes til side til fordel for profesjonenes ytringsfrihet? Kan vi si snakke om en ytringsplikt for profesjonsutøvere? Slik vi ser det, er det å kunne ytre seg på faglig grunnlag, gjennom et tydelig og presist språk, avgjørende for å gi profesjonen tilstrekkelig legitimitet til å bli en motkraft mot dysfunksjonelle styringsmodeller, og til å stå imot press fra aktører som vil gjøre barnehagebarn til midler for sine mål, slik det er formulert i *Lærerprofesjonens etiske plattform* (Utdanningsforbundet, 2012).

I denne antologien tematiseres vilkårene for profesjonsutøvelse i dagens velferdssamfunn. Oppmerksomheten rettes spesielt mot barnehagen som institusjon og barnehagelæreres profesjonsutøvelse. Ansvar og tillit, autonomi og styring, lojalitet og kritikk er viktige begreper i boka. Konteksten for diskusjonene som føres i de enkelte bidragene, er det siste tiårets endringer i offentlig

sektor generelt og i barnehagesektoren spesielt. Dette er endringer som må ses i sammenheng med generelle samfunnstendenser, nye ideologiske føringer, økonomiske rammebetingelser og nye former for styring av velferdstjenestene. I boka *Kritisk og begeistret. Barnehagelærernes fagpolitiske historie* oppsummeres dagens situasjon for barnehagelærerprofesjonen, under overskriften «fra autonom til målstyrt», på denne måten: «Litt forenklet kan vi si at profesjonen har beveget seg fra å være i en stilling med høy grad av autonomi, til at den i dag er underlagt større grad av styring både sentralt og lokalt» (Greve, Jansen og Solheim, 2014, s. 105). Større grad av styring stiller opplagt profesjonen overfor nye faglige utfordringer. Forfatterne Anne Greve, Turid Thorsby Jansen og Morten Solheim mener det er mye som står på spill i barnehagelærernes framtid. De argumenterer for at barnehagen befinner seg i en brytningstid, at profesjonen er under press, og at barnehagen kan komme til å miste noe av det som har vært konstituerende for barnehagen gjennom historien. I denne brytningstiden er det ifølge forfatterne avgjørende at barnehagelærerne framstår som kritiske agenter på vegne av barna, barnehagen og profesjonen. «Uten å være tydelige på hva som er de kritiske punktene ved utviklingen av barnehagesektoren, står barnehagelærerne i fare for å miste store deler av innflytelsen på hva profesjonsfeltet skal være», skriver de (Greve mfl., 2014, s. 135). Forfatterne omtaler kritikken som en form for forvaltning av profesjonens samfunnsmandat. Kritikken er nødvendig «fordi vi har behov for barnehagelærere som til enhver tid vurderer hvorvidt de endringene som skjer i profesjonsfeltet, er til beste for barna i barnehagen» (Greve mfl., 2014, s. 136).

I mange sammenhenger blir profesjonelles kompetanse betraktet som nøkkelen til kvalitet i velferdssamfunnets institusjoner, som barnehager, skoler og sykehus. Samtidig innebærer den økte politiske interessen for de samme institusjonene at spørsmålet om hva som er kvalitet, gjøres til gjenstand for diskusjon. I disse diskusjonene er det ikke gitt at profesjonsutøverne selv har en tydelig stemme. Det er ikke gitt at de bruker sin ytringsfrihet, tar ordet og setter dagsorden. Greve, Jansen og Solheim påpeker at historien har vist at barnehagelæreren ikke nødvendigvis utnytter det handlingsrommet hun eller han har fått delegert. De stiller spørsmålet om profesjonen selv, i enkelte tilfeller, bidrar til å begrense sin egen profesjonelle autonomi (Greve mfl., 2014, s. 134). Det er heller ikke til å se bort ifra at aktører utenfor barnehagen, som har andre verdier og andre interesser enn profesjon, sørger for å begrense barnehagelæreres

autonomi. Det er en tendens til at profesjonsutøvere som ytrer seg kritisk om forhold som går på tvers av deres fagkunnskap og profesjonsetikk, blir møtt med sanksjoner. Desto viktigere blir det å sette søkelys på dette spenningsforholdet og forsøke å identifisere hvilke maktkamper og interessekonflikter som finnes, og hva som står på spill når profesjonens kritiske stemme blir taus og profesjonell integritet, lojaliteten til barna og samfunnsmandatet settes på prøve.

Troen på tallene

Konteksten for diskusjonene om kvalitet i barnehagen og barnehagelærernes profesjonelle mandat er tendenser som strekker seg utover barnehagen. Konsekvensene av nye styringsformer og nye ideologiske trender berører ikke bare barnehagen, men også andre institusjoner og velferdssamfunnet som sådan. Barnehagelærere kan fort miste sin argumentative kraft i viktige diskusjoner hvis de ikke ser at barnehagen inngår i en større samfunnsmessig kontekst og er preget av de samme tendensene som skolen, helsetjenestene og andre velferdsordninger. Da vil også profesjonen bli svakere og mer sårbar når aktører utenfor barnehagen forsøker å svekke barnehagelærernes definisjonsmakt og autonomi.

Tendensene vi snakker om, setter profesjonene i en skvis mellom profesjonelt ansvar og byråkrati, mellom profesjonelt skjønn og standardisering, mellom profesjonell følsomhet for det situasjonsavhengige og rettsstatens krav til likebehandling og forutsigbarhet. Disse tendensene fører til at profesjonsutøvere kan oppleve at de må velge mellom lojalitet til den de har primæransvar for, for barnehagelæreren vil det si barna, og på den andre siden lojalitet til virksomhetsledere og lokale myndigheter. Professor i sakprosa Anders Johansen skrev en artikkel i tidsskriftet *Prosa* med tittelen «Virkelighetssjokk. Et nært blikk på Gjerv-kommisjonens rapport», der de dilemmaene profesjonsutøvere står overfor, blir tydelige. Johansens analyse av rapporten viser tydelig hva som står på spill når profesjonell skjønnsutøvelse erstattes med en klokkeetro på standardisering og prosedyrer. Eksempelet i rapporten er politiet. Forhistorien, terrorangrepet på Utøya, er kjent. Johansen skriver følgende om 22. juli-kommisjonens konklusjoner på hva som gikk galt, og hvordan dette blir omtalt:

Rapporten fra 22. juli-kommisjonen påpeker alvorlige mangler i arbeidet med sikkerhet og kriseberedskap. Om åpenheten kan virke brutal, er den

likevel helt på sin plass, for unnlåtelserne er mange og graverende. Det er tydelig at departementer og direktorater ikke virker som de skal, for manglene er i de fleste tilfeller blitt påtalt før, uten at mye er blitt gjort for å utbedre dem (Johansen, 2012, s. 22).

Ut fra sin nærlesning vurderer Johansen rapporten som «instruktiv, skarp og leseverdig, nesten tvers igjennom. Den insisterer på samsvar mellom ord og handling». Men han mener konklusjonene og tiltakene som foreslås, bidrar til den samme umyndiggjøring som rapporten ellers forsøker å komme til livs (Johansen, 2012, s. 16). Når den nærmer seg det egentlige problemet, som har å gjøre med organisasjon, styring og ledelse, glipper det:

Det er rapportens store svakhet at den ikke problematiserer forholdet mellom kravet om strammere profesjonell ledelse og ønsket om mer ansvar og initiativ hos hver enkelt blant fotfolket og publikum. Det hadde vært mulig å sammenligne politiet (som får refs) med helsevesenet (som får ros), og spurt hvilken profesjon som mest bestemt har forsvart sin faglighet og motsatt seg byråkratisering. Men akkurat her har ikke kommisjonen sett noe poeng i å se nærmere etter (Johansen, 2012, s. 22).

Johansen har i sin nærlesning merket seg at språket gjennom nesten hele rapporten er preget av følsomhet, innlevelse og alvor. Formen som er valgt, gjør det tydelig at forfatterne er sterkt berørt av hendelsene som de skriver om. Men når de kommer inn på spørsmål om ledelse og organisasjon, endrer språket karakter: Da blir det plutselig fullstendig abstrakt. I forslagene til forbedringstiltak er det valgt ord og begreper som gjør det vanskelig å få tak på det substansielle, som når det sies at Justisdepartementet «må sette resultatorientert arbeid med sikkerhet og beredskap høyere på sin agenda», og at Politidirektoratet «må etablere et tydelig målstyringssystem som dekker helheten av etatens oppgaver» og dessuten «ta sterkere ansvar for samordning, effektivisering og mer helhetlige løsninger» (Johansen, 2012, s. 22). Da justisminister Grete Faremo orienterte Stortinget om kommisjonens arbeid, fortsatte hun på samme måte, med det samme intetsigende språket: Hun «lovte å sørge for «ledelsesoppmerksomhet knyttet til resultater» og «gjennomføring av tiltak som bøter på mangelfull robusthet på kritiske områder» (Johansen, 2012, s. 23).

Forholdene som avdekkes gjennom kommisjonens arbeid, viser ifølge Johansen at problemet ligger i målstyringsfilosofi, som innebærer at «politiet har utviklet mål på de områdene som er enklest å måle», og at det profesjonelle skjønnnet er blitt svekket:

Om noen har prøvd å ta ansvar, er det flere som har prioritert å unngå bryderi. Slikt uvesen kan utvikle seg i enhver hierarkisk organisasjon. Etterhvert som målstyringsfilosofien er blitt satt ut i livet i senere år, har det imidlertid ballet skikkelig på seg. Når ønsket om å oppfylle måltall erstatter utøvelsen av selvstendig skjønn, bidrar det til å svekke alt som heter yrkesstolthet og ansvarsfølelse (Johansen, 2012, s. 22).

Det Johansen finner mest oppsiktsvekkende, er at 22. juli-kommisjonens medisin er mer av det samme. Gjennom rapporten blir det tydelig at det som tross alt fungerte som det skulle hos politi og helsevesen, hadde direkte sammenheng med at noen tok ansvar og handlet der og da ut fra faglige og moralske vurderinger. Når kommisjonen skal gi et svar på hvordan nasjonen kan forbedre sin beredskap i framtiden, ville det med andre ord være nærliggende å si: mer tillit, mer ansvar, mindre byråkrati. Men det gjør ikke kommisjonen. I stedet foreskrives «sykdommen som medisin», for å bruke Johansens metafor. Man kan spørre om målstyringsideologien har blitt så befestet at ingen kommer på at det finnes alternativer. Johansen er klar på at dette har svært uheldige konsekvenser: «Å tvinge folk til å skrive rapporter framfor å gjøre skikkelig arbeid er å oppmuntre til kynisme», skriver han. Når mistillit til fagmiljøene settes i system, innebærer det ifølge Johansen «aktiv produksjon av umyndighet» (Johansen, 2012, s. 22).

Et annet eksempel som illustrerer vilkårene for profesjonsutøvelse og kritikk, er lærerstreiken sommeren og høsten 2014. Norske lærere gikk ut i streik mot et krav fra Kommunenes sentralforbund om økt tilstedeværelse og utvidelse av rektors styringsrett. Utdanningsforbundets leder Ragnhild Lied kalte streiken et læreropprør mot kommunenes økende detaljstyring i skolen, mot de mange tiltakene som over tid har svekket lærerne som selvstendige profesjonsutøvere, og mot det stadig økende gapet mellom rikspolitikernes løfter og ambisjoner for skolen og lokalpolitikernes manglende prioritering og oppfølging (Lied, 2014). Debatten som fulgte, og støtten lærerne fikk i opinionen og fra andre

profesjoner, synliggjorde de problematiske sidene ved mer detaljstyring, mindre tillit og svekket profesjonell autonomi. En av dem som deltok i debatten, var Torgeir Bruun Wyller, professor i geriatri og leder av Helsetjenesteaksjonen, som skrev en kronikk under tittelen «Felles sak med lærerne». I kronikken sier han i klartekst at den største trusselen mot de offentlige ordningene for velferd, utdanning og trygghet kommer fra ledere som ikke vet å ta vare på ansatte som er drevet av trangen til å gjøre godt arbeid. Wyller mener den styringsideologien som lærerne kjempet mot, er i ferd med å undergrave verdigrunnlaget i samfunnets fellesskapsinstitusjoner. Han beskriver situasjonen slik: «Politi, sosionomer, leger, sykepleiere og professorer er der ikke lenger for å gi et trygt samfunn, hjelpe klienter, behandle pasienter eller fremskaffe ny kunnskap, men for å kunne gi fine rapporter om måltall og milepælsplaner, pasientproduksjon og publikasjonspoeng» (Wyller, 2014).

I sin uttalelse om lærerstreiken legger Helsetjenesteaksjonen (2014) vekt på det alvorlige i at tilliten til de profesjonelle forvitrer: «Foreldre overlater tillitsfullt sine barn til lærere. De stoler på dem. I en tillitsstilling som læreryrket må også arbeidsgiver kunne stole på sine ansatte. Det gjør de ikke ved å kreve detaljrapportering og 7,5 timers daglig, synlig tilstedeværelse. Disse kravene viser med all tydelighet en arbeidsgiver med sterkt behov for å kontrollere sine ansatte.» Helsetjenesteaksjonen ser dette kontrollbehovet i sammenheng med at dagens offentlige sektor styres av New Public Management, «et system tuftet på målstyring og enorme mengder rapportering». Det er dette systemets iboende mistillit som gjør at fagpersonene som står bak Helsetjenesteaksjonen, identifiserer seg med lærerne. De ser for seg at ansatte innenfor politi og helse kan komme til å måtte gå til tilsvarende, alvorlige arbeidskonflikter mot sine «detaljstyrende og urimelig rapporteringskrevende arbeidsgivere» med mindre de blir vist den tilliten de behøver for å utføre faget sitt på best mulig måte.

I en kronikk om lærerstreiken spør professor i pedagogikk Gunn Imsen (2014): «Når begynte tillitskrisen?» I sitt forsøk på å forklare hva som var den egentlige grunnen til streiken, peker hun på tre forhold hun spissformulert kaller styringshysteri, lederkult og eierskapsfanatisme. Målstyringshysteriet i skolen begynte ifølge Imsen med «de fatale grepene» Kristin Clemet gjorde som utdanningsminister fra 2001 til 2005 ved at viktige statlige oppgaver ble overført til kommunene. Det dreide seg om kompetanseutvikling, kvalitets-sikringssystemer, lønnsforhandlinger med lærerne og retten til å utforme lokale

læreplaner. Denne desentraliseringen betydde i praksis at viktige beslutninger er tatt ut av politikkenes område. «I mange kommuner praktiseres for tiden en knallhard styring av både lærernes arbeid og hva elevene skal lære», skriver hun.

Lederkulten har opphav i næringslivets tro på at det er lederne som skaper resultater, og på at generell lederkompetanse er viktigere enn faglig kompetanse. Imsen viser til at kravet om at skoleledere skal ha pedagogisk kompetanse, er blitt svekket, samtidig som kravene til lærernes faglige og pedagogiske kompetanse er hevet. Dette skaper et paradoks:

Mens det knapt eksisterer krav til rektorenes skolekompetanse, skal de utøve pedagogisk lederskap over lærere som har langt tyngre kompetanse, både faglig og pedagogisk. Rektorene trenger ikke engang ha lærerkompetanse. Et halvt års rektorskole ved BI kan ikke rette opp denne skjevheten (Imsen, 2014).

Når disse skolelederne skal instruere lærerne i hva de skal gjøre i klasserommet, begrunner de dette i sin «styringsrett». Denne såkalte styringsretten har ifølge Imsen en heller uklar juridisk forankring. Noen ledere er «sersjanter som opptrer som kontrollerende mobbere», mens andre kan kunsten å «balansere mellom oppmuntring, støtte og fast ledelse». Imsen påpeker at deres betydning uansett er mye mindre enn den ofte framstilles som. Gjennom sin forskning har hun funnet at rektorer kan ha liten kjennskap til sin egen skole, at det er liten sammenheng i hvordan lærerne og rektorene beskriver miljøet ved skolen sin, og at rektor har liten innvirkning på skolens kjernevirksomhet. Det liten tvil om at ledelse er viktig, men det er ikke det samme som at «lederen er viktig».

Eierskapsfanatismen går ut på at kommunen tar eierskap over skolen som om den var et aksjeselskap, i stedet for å betrakte skole som en del av den kommunale forvaltningen. Imsen skriver at i forarbeidene til gjeldende skolelov begrenser kommunenes eierskap seg til skolebygg og materielle strukturer, men «under Kristin Clemet ble hele institusjonen skole, med dens nasjonale tradisjoner, verdier, faglige innhold og erfaringer, overført med et håndgrep til kommunene, som raskt tok 'eierskap' over skolen som om den er et aksjeselskap». Imsen mener det et stort behov for opprydding i både styringsstrukturer og i kommunenes eierskapholdninger til skolen. Det holder ikke å «snu hver stein for å finne en løsning», sier hun. «Her må det flyttes fjell» (Imsen, 2014). «Fjellet»

det er nødvendig å flytte, omtales av mange som New Public Management. Kritikken av New Public Management i offentligheten går blant annet ut på at lovpålagte velferdstjenester styres mot målbare indikatorer framfor mot institusjonenes verdibaserte formål (se f.eks. Petersen, 2008, s. 19–20; Østrem, 2010; Østrem, 2011). Krav om detaljrapportering, manglende tillit til de profesjonelle og et stadig trangere rom for meningsbrytning, kritikk og offentlig debatt kan også ses i sammenheng med New Public Management.

Et kjennetegn ved New Public Management som styringsform er at den søker å overføre ideer om styring og ledelse fra næringslivet til offentlig forvaltning, og fra organisering av industri og produksjon til organisering av arbeid med mennesker. Problemet er at den økonomiske rasjonaliteten som kjenner tegner næringslivet, har sine klare begrensninger når den overføres til verdi- og kunnskapsbaserte menneskebehandlerne profesjoner. Likevel er situasjonen den at «verktøyer som etterlikner lønnsomhetsformålet i forretningslivet, [...] stadig (blir) mer tonegivende i styringen av fellesskapets forvaltningsoppgaver», slik Svein Arne Lie skriver i en kronikk. «Resultatet er en styringsideologi som sentraliserer og markedsgjør individuelle behov, omsorg og fellesskapets samfunns mål. [...] Elever, pasienter, barnehagebarn, narkomane, passasjerer og pleietrengende omregnes til ekvivalenter som styres, telles og måles», sier han (Lie, 2013). Etter vårt syn er Lie ganske presis når han her påpeker det problematiske ved New Public Management.

Her er det verken mulig eller nødvendig å gi en fullstendig beskrivelse av New Public Management, poenget er å få fram hvilke betingelser styring og ledelse i offentlig sektor setter for profesjonsutøvelse og profesjonsutøveres mulighet til å ytre seg kritisk. «Det er bestemt» er et typisk utsagn som effektivt hindrer spørsmål, debatt og kritikk. Ideologiske og reformivrige ledere snakker ofte på denne måten. Slike ledere finnes på alle forvaltningsnivåer i offentlig sektor. Vi kjenner dem igjen som dilettanter i en moderne webersk forstand (Weber, 1971, s. 14). Det vil si ledere uten fagkunnskap som må basere sine beslutninger på andres råd uten selv å ha nødvendig kompetanse til å vurdere de rådene de har fått. Slike ledere vil gjerne kombinere bombastiske konklusjoner og nye tiltak med svake argumenter. De sier at de med glede tar imot innspill, og at det er «fint med engasjement», men de lar det samtidig skinne gjennom at innspillene og engasjementet ikke kommer til å få noen betydning, og at avgjørelsen allerede er fattet. Rasmus Willig er en av dem som hevder at styringsregimet

som preger offentlig sektor, gjør kritikk umulig og setter ytringsfriheten under press. I en kronikk i den danske avisa *Politiken* skriver han at en av New Public Managements fatale konsekvenser har vært at borgernes muligheter for innflytelse er erstattet med tilfredshetsundersøkelser, evalueringer, standarder og prosedyrer. Dette har ifølge Willig ført til en alarmerende taushetskultur. Han mener årsaken til taushetskulturen er at prosedyrer og styringsinstrumenter «hviler på en simpel, men uhyggelig effektiv model for kritikk» (Willig, 2012). Denne «modellen» går ut på at alt som avviker fra en gitt standard, kan kritiseres. Standarden kan eksempelvis defineres som tallet 10 i et evalueringsskjema. Hvis en offentlig ansatt setter kryss ved 6 fordi vedkommende mener et den aktuelle tilstanden best kan beskrives som et 6-tall, da utløses kritikken. For hvorfor ikke et 10-tall? Den gitte standarden definerer en lang rekke målepunkter, og det kreves at «intet må avvike fra målepunkterne, for ellers er det kritisabelt». Slike styringsteknikker gir ifølge Willig de ansatte en fornemmelse av å bli kontrollert, og at det ikke er tillit til det arbeidet de gjør. Han påpeker at dette har ført til en ny forståelse av hva kritikk er:

Før new public management var kritikk en særlig erkendelsesinteresse inden for velfærdsprofessionerne, hvor konstruktiv kritikk betød overskridelse af eksisterende viden og en måde at blive klogere på professionens virke og ikke mindst professionens faglighed. Nu er kritikk blevet et kontrolmiddel bag om ryggen på de offentligt ansatte og en måde at piske til mere effektivitet (Willig, 2012).

Konsekvensen av denne forståelsen av kritikk og kontroll er taushet. Willig viser til en rekke undersøkelser som viser at mange ikke tør ikke ytre seg kritisk på jobben eller i offentligheten fordi de frykter sanksjoner. Selvsensuren de påfører seg, betyr at de også sensurerer deler av sin profesjonsidentitet og sin fagkunnskap, noe som verken kommer borgerne eller profesjonene til gode.

Willig hevder at taushetskulturen er et resultat av at offentlig sektor har overtatt næringslivets konkurranselogikk. Når sykehus, politistasjoner, skoler og barnehager begynner å konkurrere med hverandre, er konsekvensen at offentlig ansattes ytringsfrihet begrenses, «for nu kan det bedre betale sig at holde problemer og kritisable forhold private end at offentliggøre dem» (Willig, 2012). Når barnehager må konkurrere om å tiltrekke seg barn for at institusjonen