

Brev fra rektor 2017-2: 22. mars 2017

Profesjonell uenighet og produktive konflikter – om behovet for en uenighetskultur på Kunsthøgskolen i Oslo

I Kunsthøgskolens nye strategiplan (Strategi 2017-22) er det formulert et *etos*. Her heter det blant annet at *Kunsthøgskolen skal legge til rette for at profesjonelle oppfatninger og meninger brytes mot hverandre i et stimulerende og konstruktivt samspill*. Denne ambisjonen springer ut av Kunsthøgskolens "Kultur- og merkeplattform" fra 2009, hvor vi formulerte en virksomhetsidé som sa at: "Vi er sted for de helt nødvendige vanskeligheter, konflikter og selvmotsigelser som må til for at fag, mennesker og samfunn ikke stivner".

Hvorfor er dette formulert slik? For det første fordi Kunsthøgskolen skal være en arena for meningsbrytning. Det er en verdi i seg selv. Videre fordi vi vet at meningsbrytning er produktivt og kvalitetsfremmende. Den svenske sosiologen og professoren ved Lunds Universitet Mats Benner, hevdet i et foredrag i Oslo i januar i år at en av forutsetningene for kvalitet i høyere utdanning og forskning er *kvalitative konflikter*. Benner har forsket på hvilke universiteter som frembringer nettopp den beste forskningen og de beste undervisningsmiljøene (Forskningsrådet 2014).

Annen forskning viser også at homogene miljøer produserer dårligere enn heterogene miljøer. Rett og slett fordi man er mindre komfortabel i miljøer preget av diversitet: "Homogenous teams feel easier – but easy is bad for performance" (HBR 2016). Et studie fra 2015 peker på at miljøer som er preget av diversitet produserer bedre, men at en forutsetning er transparens i forvaltning, beslutninger og organisasjon. Hvis ikke kan heterogene miljøer lett føre til fordommer, revirtenking og nepotisme: "The foundational principle that cuts across these mechanisms for decreasing bias is transparency." (SAGE 2015)

Det betyr at vi må dyrke en kultur som både inviterer til meningsbrytning og kritisk samtale, men også sikre at kulturen tåler den profesjonelle friksjonen. Da er det nødvendig å spørre om vi er flinke nok til å dyrke, kartlegge og systematisere profesjonell uenighet som produktiv størrelse? I en (facebook-)tid hvor positive opplevelser og erfaringer karakteriseres som "likes", ender den profesjonelle uenigheten ofte i personlige "likes" og "dislikes". Noen ganger ender den i rene personlige konflikter.

Hvorfor er det slik? Har vi egentlig utviklet noe apparat for håndtering av profesjonell uenighet. Har vi egentlig noen kultur – eller for den slags skyld *verktøy* – for å skille mellom strukturell uenighet og profesjonell uenighet? Har vi laget noe veikart som forteller noe om hvordan vi skal jobbe med dette og hva vi forventer av hverandre? Ja vi har etiske retningslinjer, og de er viktige, men sier de noe om produktiv uenighet, ut over at vi skal være anstendige med hverandre?

En produktiv uenighetskultur skal derfor være en av de viktigste faglige, metodiske og pedagogiske bidragene Kunsthøgskolen tilbyr studentene. Dette er også helt i tråd med

forventningene i Stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning som kom i januar i år. Her heter det at: "... kritiske stemmer er en nødvendig ingrediens i akademiske miljøer.." og at fagfellevurdering av studieprogram skal benyttes mer enn i dag for å sikre kvalitet. (s. 82, Meld. St. 16)

Tanken på et utdannings- og forskningsmiljø som går i takt, er taust eller er preget av politisk eller faglig korrekthet er heslig. Den står også i en grell kontrast til de kunstneriske og akademiske idealer som en institusjon som Kunsthøgskolen i Oslo er tuftet på. Kunsthøgskolen bør derfor som en del av implementeringen av Strategi 2017-22 utvikle en *uenighetskultur*. En uenighetskultur som er anstendig, transparent, profesjonell, kunnskapsbasert, faglig og som driver fagene og kunnskapen framover.

Jørn Mortensen
rektor

M. Benner, "Room for increased ambitions, Governing breakthrough research in Norway 1990-2013", (2014) Forskningsrådet

D. Rock, H. Grant, J. Grey, *DIVERSITY*, (2016) Harvard Business Review
A. Galinsky, A Todd, A Homan, K. Phillips, E. Apfelbaum, S. Sasaki, J. Richeson, J, Olayon,

W. Maddux (2015) *Maximizing the Gains and Minimizing the Pains of Diversity*, SAGE

Meld.St.16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*.