DEBATT

BREDDAD REKRYTERING INOM FÖRETAGSEKONOMISK FORSKARUTBILDNING

CHRISTINA ÖBERG & JONAS SÖDERLUND





Dagens – och med stor sannolikhet framtidens – samhälle ställer krav på nya kompetenser och förändrade tankemönster. I universitetsvärlden talar vi om bildning och livslångt lärandet, men också om hållbar utveckling som en av många stora utmaningar. Digitalisering och artificiell intelligens (AI) kräver ökade kunskaper om data, samtidigt som etik, moral och historisk förståelse blir allt viktigare för ett breddat och ansvarsfullt affärsmannaskap.

Trots att vissa lärosäten och program har förstärkt den företagsekonomiska grundutbildningen med inslag av hållbarhet, kultur och bildning, är dessa inslag sällan tillräckliga för att ge förutsättningar för forskning i ämnet. Och det är just förkunskapskraven vid rekrytering av doktorander i företagsekonomi som vi i detta inlägg vill sätta fingret på. Vi gör det genom att ställa frågan: Är det dags att bredda rekryteringsbasen till forskarutbildning i företagsekonomi? Frågan riktas både till dem som beslutar om allmänna studieplaner och till dem som tolkar och tillämpar dessa krav vid rekrytering och antagning.

Antagningsreglerna för forskarutbildning i företagsekonomi har successivt kommit att förutsätta en grundutbildning i företagsekonomi som ämne. Detta uttrycks som särskild behörighet i form av krav på minst 90 högskolepoäng i företagsekonomi samt minst 15 högskolepoäng motsvarande en uppsats i ämnet. Genom formalisering av forskarutbildningen och allt striktare tolkningar av ”motsvarande kunskaper” har antagningskraven i praktiken närmast uteslutande förutsatt en grundutbildning i företagsekonomi.

Vad är då problemet? Är det inte bra och rimligt att forskarutbildningen ämnesmässigt tar vid där grundutbildningen slutar? Det finns flera argument för, men också mot den allt mer homogena rekryteringsbild som vuxit fram på senare tid.

För det första är företagsekonomi i hög grad ett professionsämne, vilket särskilt märks i civilekonomprogrammens inriktning. Detta gör forskningsanknytningen

i grundutbildningen relativt svag. Vissa inriktningar har begränsad koppling till aktuell forskning, och inslaget av att läsa och granska vetenskapliga artiklar är minimalt.

För det andra innebär en grundutbildning i företagsekonomi att flera olika delämnen läses – redovisning, ekonomistyrning, marknadsföring, entreprenörskap, organisation för att nämna några av dessa. Dessa delämnen har olika ontologiska ansatser vilket sällan problematiseras inom grundutbildningen men leder till en grund snarare än grundlig förståelse för vetenskaplighetens olika förutsättningar. Kultur och hållbarhet som alltså hittat in i flera kursplaner, förblir breddningsämnen snarare än fokusämnen, med en orienterande snarare än fördjupad kunskap.

För det tredje ser vi allt fler yrkesverksamma söka sig till forskarutbildning, både i Sverige och internationellt. När en grundutbildning som kan ligga flera decennier bakåt i tiden ges högre värde vid antagning till forskarutbildning än faktiskt företagsekonomisk praktik uppstår en problematik, inte minst eftersom forskningen riktas mot organisationer och företagande. Värdet av grundutbildningens specificering borde här vara litet i jämförelse med yrkeserfarenheten, när grundutbildningen i sig är av professions- snarare än forskarkaraktär.

Företagsekonomin har en lång tradition av att låna teorier och perspektiv från andra ämnen. Tvärvetenskaplighet är därtill av vikt inte bara i forskningsprojekt men också när nya kompetenser efterfrågas och eftersträvas.

Historiskt har många av företagsekonomins mest inflytelserika tänkare haft en annan grundutbildning än företagsekonomi. Vi pratar om Michael Porter, Steward Clegg, och Barbara Czarniawska. Vi kan nog alla vara överens om att dessa individer och flera med dem bidragit till att forma vad vi i dag ser som centralt för företagsekonomin – inom strategi, organisation och ekonomistyrning. Utöver detta har de en sak gemensamt – ingen av dem har alltså läst en grundutbildning i företagsekonomi, utan i ingenjörsvetenskap, sociologi respektive psykologi. Listan kan göras längre och saknar inte exempel. Låt oss här också nämna Henry Mintzberg med grundexamen i maskinteknik och Stephen Barley med en grundexamen i engelska. Mats Alvesson visar att en doktorsgrad i psykologi mycket väl kan leda till en professur i företagsekonomi, medan en grundexamen i samma ämne idag inte skulle räcka för antagning till forskarutbildning i företagsekonomi.

Vad är då problemet? Är det inte bra och rimligt att forskarutbildningen ämnesmässigt tar vid där grundutbildningen slutar? Det finns flera argument för, men också mot den allt mer homogena rekryteringsbild som vuxit fram på senare tid.

Ämnen som sociologi och psykologi har ofta spelat roll i företagsekonomin, inte minst för teoriutveckling inom marknadsföring och organisationsstudier, och metoder och idéer från andra samhällsvetenskapliga ämnen har berikat med

infallsvinklar och kunskap. Vi står dock ständigt inför risken att vi bygger vidare på teorier som blivit obsoleta inom dessa ämnen, då företagsekonomin utvecklar sina egna koncept och tolkningar kopplat till dessa ämnen och utan att vara helt uppdaterade på forskningsfronten i de olika disciplinerna.

När vi diskuterar företagsekonomin som organisations- eller företags*vetenskap* förutsätter detta en orientering och ett umgänge med teorier som vi därmed

En breddad rekryteringsbas skulle stärka företagsekonomins utveckling, relevans och samhällsbetydelse

ofta finner utanför företagsekonomin. Vid sidan om tvärvetenskapligheten finns i och med det ett starkt incitament att rekrytera från dessa och liknade ämnen för att på så vis koppla företagsekonomins nutida och framtida frågor tydligare till den utveckling som sker inom dessa ämnen. Vidare skulle en doktorand med en annan grundutbildningsbakgrund kunna bidra till förändrad förståelse och verkligen fördjupa insikterna om exempelvis hållbar utveckling och etik inom företagsekonomin.

Argumenten är många. En breddad rekryteringsbas skulle stärka företagsekonomins utveckling, relevans och samhällsbetydelse. Den skulle berika forskningen, skapa bättre förutsättningar att förstå, hantera och lösa samtida och framtida problem och bidra till ett ämne med starkare teoretisk bas. Det är därför hög tid att inte bara ställa frågan om breddad rekrytering till forskarutbildning i företagsekonomi, utan att gå till handling. ■

