

Andersen, A. J. W. (2026). Lidenksapens boltreplass: Om å utvikle og bygge en akademisk kultur. I A. J. W. Andersen (Red.), *Mellom tradisjon og fornyelse: En professorrolle i endring* (s. 153–164). Fagbokforlaget. <https://doi.org/10.55669/oa810311>

Kapittel 11

Lidenksapens boltreplass

Om å utvikle og bygge en akademisk kultur

Anders Johan W. Andersen

Under overskriften «Fra embete til opprykk» ga jeg innledningsvis en summarisk oversikt over utviklingen av professorenes rolle og ansvar på universitetene og i samfunnet. Her ble det tydelig at det akademiske selvstyret var over, og at beslutningsmakten var flyttet til rektorer, universitetsdirektører, dekaner og instituttledere. Samtidig er det ikke uvanlig at akademisk kompetanse vektlegges høyere enn formell lederkompetanse når det gjelder valg og ansettelse av faglige ledere på norske universitet. Tvert imot: Det er vanlig å argumentere for at erfaring med og kompetanse i utdannings- og forskningsledelse er avgjørende kvalifikasjoner for å fungere som faglig leder på et universitet. Og det er heller ikke uvanlig at slike posisjoner innehas av personer med professorkompetanse. Så hva slags ledelse utvikles i slike virksomheter?

Dette prosjektet ga meg muligheten til å reflektere over hvordan mine erfaringer som vitenskapelig ansatt har satt farge på og gitt retning til mitt akademiske lederskap. I denne teksten vil jeg derfor benytte anledningen til å skrive frem hva jeg jobber for i mitt arbeid som professor og faglig leder på et fakultet. Gjennom dette vil jeg tydeliggjøre fire ankerfester for akademisk lederskap. Kapittelet munner ut i en overordnet ambisjon om å utvikle og forsterke en akademisk kultur som kan fungere som lidenskapens boltreplass.

Engasjement som motor

De siste ti årene har jeg altså hatt gleden av å være dekan ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap ved Universitetet i Agder. Med det har jeg hatt et overordnet faglig og strategisk ansvar for å skape gode rammebetingelser for og god kvalitet i fakultetets utdannings- og forskningsportefølje. Det har gitt meg muligheten til å ha jevnlig kontakt med både studenter og kollegaer på flere utdanninger og i ulike forskningsmiljø. En kontakt som har gitt meg møter med dypt engasjerte mennesker, og som daglig har gitt meg inspirasjon, energi og glede.

Ikke så rart, kanskje. Akademia er jo på sett og vis nerdenes arbeidsplass. Det er vanskelig å forklare den begeistringen som oppstår når studenter og lærere fordyper seg i problemstillinger de begge er oppriktig

interessert i, eller den gleden som følger når en vitenskapelig artikkel blir akseptert eller en søknad om finansiering av et forskningsprosjekt får tilslag. Like vanskelig er det å forklare den litt skamfulle smerten som følger av at ens arbeid blir refusert, ikke forstått eller verdsatt. Mange akademikere har da også et faglig engasjement som gjør at de aldri helt slutter å jobbe. Flere har arbeidet som hobby gjennom yrkesløpet og fortsetter å jobbe langt inn i pensjonsalderen. Eller som tidligere rektor Ernst Håkon Jahr uttrykte det da han gikk av med pensjon: «Nå har jeg fått 100 % forskningstid».

Det var også faglig engasjement som førte meg inn i academia. For min del hadde det utspring i erfaringer som psykiatrisk sykepleier innen psykisk helsevern for barn og ungdom, og i erkjennelser av at mange mennesker ikke opplevde at den hjelpen de ble tilbudt, faktisk var til hjelp. Snarere tvert imot (Lauveng, 2008). Det ble uttrykt på følgende måte av forfatteren Øystein Wingaard Wolf: «Det forundrer meg like mye hver gang at de ikke undersøker mitt verdensbilde når jeg kommer. De tar ikke mine tanker på alvor. De bare medisinerer for å skyve unna alle følelser» (Andersen & Karlsson, 1998, s. 13).

På den tiden var psykisk helsevern et felt med store faglige spenninger. Skjønt, det er ikke helt riktig å si «på den tiden». Det hadde vært et spenningsfylt felt lenge, og er det enda. Men ved utgangen av forrige århundre ble det skapt en ny giv, mye på grunn av Stortingsmelding 25 «Åpenhet og helhet – Om psykiske lidelser og tjenestetilbudene» (1996–97). Her erkjente et samlet Storting at arbeidet med å fremme psykisk helse samt forebygge og behandle psykiske lidelser hadde brister i alle ledd. Regjeringen iverksatte derfor en omfattende og kostbar opptrappingsplan. Det nye årtusen startet dermed med ambisjoner om et paradigmeskifte i norsk helse- og velferds-politikk, slik daværende avdelingsdirektør i Helsedepartementet, Thor Rogan, uttrykte det i ettertid (Rogan, 2011).

Min oppmerksomhet var da allerede rettet mot høyere utdanning, og kunnskapen som formet fremtidens profesjonsutøvere. Så naivt det enn kan høres ut, var det et ønske om å bidra til å skape bedre tjenester som førte meg inn i academia. Med meg hadde jeg en grunntanke om at pasienters og pårørendes stemmer måtte høres bedre i tjenestene (Andersen & Larsen, 2001a, 2001b), og at flere faglige perspektiver var nødvendige og måtte anerkjennes i dette endringsarbeidet (Andersen & Karlsson, 1998).

Faglig engasjement har hele tiden vært selve motoren i mitt vitenskapelige arbeid. Jeg tror ikke jeg er unik i så henseende. Tvert imot er min erfaring at faglig engasjement er motoren til svært mange forskere og undervisere. Det kan anta ulike former, men vitenskapelig ansatte er ofte drevet av en sak som er større enn dem selv. Her er jeg på linje med den danske forskeren Helle Hedegaard Hein (2013). Hun har forsket på ledelse i høyt spesialiserte virksomheter og understreker at mange mennesker med høy kompetanse har en indre motivasjon som gir dem kraft og retning i arbeidet. De går på arbeidet for å gjøre en forskjell.

Hein understreker imidlertid at ikke alle medarbeidere med høyspesialisert kompetanse er drevet av et slikt dyptfølt engasjement. Folks drivkrefter i høykompetansevirksomheter ser, ifølge den danske forskeren, ulike ut. De motiveres på litt ulike måter. Hennes poeng er at virksomheter med krav om høy kompetanse må utvikle kulturer som skaper og forsterker engasjementet hos den enkelte medarbeider. Dette er på mange måter bunnplanken også i mitt arbeid med å bygge og videreutvikle en akademisk kultur: Du må ha respekt for og understøtte folks faglige engasjement.

Samtidig kan et sterkt engasjement sløre blikket og redusere åpenheten, gjennomsiktigheten og upartiskheten som på ulikt vis er idealer som holdes høyt i all kunnskapsutvikling. Da er det fort gjort å reproducere egne standpunkter, mer enn å åpent og kritisk undersøke de problemstillingene som blir satt under lupen. Veien er da kort til at idealer om systematisk kunnskapsutvikling fungerer som et dekke for fagpolitisk aktivisme. Engasjement er med andre ord ikke tilstrekkelig. Det må også utfordres. I all kunnskapsutvikling trengs motstemmer, motforestillinger og kritisk refleksjon.

Motsigelse som metode

I likhet med mange andre unge mennesker i min generasjon ble jeg grepet av tekstene til forfatteren Jens Bjørneboe da jeg gikk på videregående skole. På flere måter har hans metodiske tilnærming fulgt meg videre i livet. I sitt etterord til boken «Før hanen galer» beskriver Bjørneboe (1982) et litterært grep som kjennetegner hans egenart som forfatter:

(T)ilbøyeligheten til å uttrykke seg gjennom motsetninger, ved å sette kontraster hårdt og uformidlet opp mot hverandre. Når den prosess er fulgt helt ut, slår den naturlig over i sin motsetning. Det er en provokatorisk metode: å gjøre et utvalg av kontraster, å konfrontere leseren med en virkelighet som er like full av motsetninger som vår egen natur. (s. 187)

Denne viljen til å kontrastere synes å gi en praktisk tilgang til det jeg tidligere har omtalt som forstyrrelsens filosofi (Andersen, 2013), og er på flere måter nedfelt i flere av akademias faste arbeidsformer.

I en doktorgradsdisputas er formålet at kandidaten skal forsvare sitt vitenskapelige arbeid i møte med kollegaer som søker å finne både styrker og svakheter i doktorandens arbeid. Det vitner om en klokkeetro på at kvaliteten på det vitenskapelige arbeidet blir bedre av faglig fundert kritikk. Det samme gjelder fagfelleinstituttet som helhet, både ved publisering og ved ansettelse i vitenskapelige stillinger. Motsigelsen blir en sentral metode i vitenskapelig arbeid, og akademisk kultur handler på mange måter om å lære å motta og gi faglig fundert kritikk, og derigjennom peke på andre mulige innfallsvinkler til å belyse og besvare aktuelle problemstillinger.

For forskere innen psykisk helsefeltet er dette etter mitt skjønn ekstra viktig, fordi det er et felt som har en tendens til å overselge sitt grunnlag for visshet. Man forholder seg til verden og til mennesker som om det foreligger mer entydige sammenhenger enn det er grunnlag for. Feltet domineres litt for ofte av en form for som-om-essensialisme, der tvil og faglig ydmykhet får karrige kår. Et eksempel er en tekst som sto publisert i Aftenposten høsten 2023. Her finner styret i Norsk psykiatrisk forening det formålstjenlig å gå ut med en kronikk der de blant annet skriver: «Det er viktig for oss å formidle at psykiatrisk sykdom er nettopp det: sykdom som rammer mennesker urettferdig og tilfeldig» (Lien et al., 2023, s. 39).

Dette er etter mitt skjønn bemerkelsesverdig. Selv nyere utgaver av diagnosemanualen ICD unngår å bruke sykdomsbegrepet når det gjelder spørsmål om psykisk uhelse. I stedet brukes begreper som «forstyrrelser» og «lidelser». Fagfolk har jobbet med dette lenge og pekt på utfordringene med sykdomsbegrepet i denne sammenhengen (eks. Hofmann, 2008; Jensen, 1986; Svensson, 1995; Wifstad, 1997). Kvalifiserte motsigelser er med andre ord lette å finne. Etter min vurdering faller Norsk psykiatrisk forening for

fristelsen til å selge inn virkeligheten slik de ønsker den skal være. Bruk av sykdomsbegrepet gir den medisinske kunnskapen forrang, gjør andre faglige perspektiver mindre gyldige og løfter frem legen som den ubestridte autoriteten. Faren med en slik argumentasjon er at perspektivavhengige og verdimessige vurderinger blir fremstilt som objektive fakta.

Dette eksempelet berører mer generiske utfordringer innen akademien. Vi lever i en kultur som er opptatt av å skille mellom objektive fakta og subjektive erfaringer, og vi tar på mange måter for gitt at det både er mulig og at vi bør skille klart mellom «er» og «bør» i vitenskapen. Den amerikanske filosofen Hilary Putnam (2002) har løftet frem og diskutert forholdet mellom fakta og verdi. Han argumenterer ikke mot at det er mulig å skjelne mellom fakta og verdi, men er opptatt av hvor og hvordan grensene trekkes, og ikke minst hvem som trekker dem opp. Putnam er imidlertid kritisk til et overtydelig skille mellom fakta og verdi fordi det vanskeliggjør kritisk tenkning og i praksis stopper diskusjoner. Han argumenterer for at et for tydelig skille mellom fakta og verdi hindrer nye perspektiver i å vokse frem og forkludrer mulighetene for etisk refleksjon (Putnam, 2002, s. 44).

I dager med økende uro i verden kan det være betimelig å minne om den tidligere lederen av Pugwash-bevegelsen, den polsk-britiske fysikeren og professoren Joseph Rotblat. Han fremførte noe av den samme argumentasjonen da organisasjonen fikk Nobels fredspris i 1995. Han hadde et klart budskap til forskerfellesskapet:

You are doing fundamental work, pushing forward the frontiers of knowledge, but often you do it without giving much thought to the impact of your work on society. Precepts such as «science is neutral» or «science has nothing to do with politics,» still prevail. They are remnants of the ivory tower mentality, although the ivory tower was finally demolished by the Hiroshima bomb.¹

Rotblat trakk seg fra deltakelse i Manhattan-prosjektet ved utgangen av 1944 av samvittighetsgrunner. I sin takketale drøyt 50 år etter oppfordret han vitensfellesskapet til å huske på sine forpliktelser overfor menneskeheten.

1 <https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1995/rotblat/lecture/>

For å ivareta denne forpliktelsen trenger vi motsigelsen. Dens fravær har ført til katastrofer. For meg handler derfor akademisk ledelse om å verdsette motsigelsene og skape rom for uenighet.

Fellesskap som kultur

Det er et uenighetsfellesskap som følger i kjølvannet av å ha motsigelsen som metode (Iversen, 2014). Verdsettelsen av motsigelsen fremstår som et nødvendig ledd i arbeidet med å holde åpenheten åpen. Samtidig kan uenighet være krevende i et arbeidsfellesskap, eller som direktør Bjørn Haugstad ved NTNU uttrykker det: «Den enes klare argumenter blir den andres trakassering» (Bjorgan, 2024). I et arbeid igangsatt av Universitets- og høyskolerådet i 2018 fremkommer det at flere ansatte har erfaring med mobbing og trakassering på arbeidsplassen, og verbal trakassering var den mest vanlige formen (UHR, 2019). Faglig uenighet kan også føre til at vitenskapelig ansatte kjenner seg trakassert (Bjorgan, 2024).

Ut fra et slikt resonnement stiller en uenighetskultur store krav til å skape inkluderende fellesskap, med en grunnleggende tillit til at folk vil hverandre vel. En slik tillit blir viktig for å skape et åpent og fritt ytringsrom. Etter mitt skjønn er det her mulig å hente inspirasjon fra den etiske fordring slik den er formulert av den danske teologen Knud Eilert Løgstrup (2010): «Den enkelte har aldri med et annet menneske at gøre uden at han holder noget af dets liv i sin hånd» (s. 25). Motsigelsen må i noen grad ta farge av denne formen for relasjonell sårbarhet og avhengighet. Den fungerer best i en atmosfære av vennlighet. Det handler om å understøtte en akademisk kultur som fremmer opplevelser av trygghet, tilhørighet og anerkjennelse, og som reduserer mulighetene for mobbing og trakassering.

I boken «Filosofisk førstehjelp» skiller den norske filosofen Øyvind Kvalnes (2022) mellom fem ulike strategier for å håndtere uenighet. Blant dem beskriver han en tilnærming der deltakerne utforsker hverandres argumenter sammen, lytter aktivt til den andre for å finne uenighetspunktene og er forberedt på å revurdere egne oppfatninger. En slik posisjon har slektskap med det den norske filosofen Hans Skjervheim (1976) beskriver som å ta den

andre alvorlig; «Å ta den andre alvorleg er det same som å vera viljug til å ta hans meiningar opp til ettertanke, eventuelt diskusjon» (s. 56). På et seminar for noen år siden ble jeg oppsøkt av en deltaker i etterkant av et innlegg jeg hadde holdt. Vedkommende var frustrert over at jeg hadde pekt på motsigelser og paradokser i kunnskapsgrunnlaget innen psykisk helsevern. Hun stoppet meg ved kaffeautomaten i pausen og sa: «Det er slike som deg som ødelegger». Så forlot hun arrangementet.

Det er liten tvil om at Bjørneboes provokatoriske metode kan være utfordrende, særlig i et arbeidsmiljø. Stadige motsigelser kan gjøre kollegialt samvær slitsomt og møter uendelig lange. Noen har også større talenter for denne metoden enn andre, og kan bidra til at fagmiljø støter ut motstemmene og lukker seg. Det er enklere med enighet innad og uenighet utad. Samtidig er det utfordrende å opprettholde motsigelsen i et kollegium. Det finnes ikke noe enkelt svar på dette, for vi trenger et akademisk fellesskap som tar vare på opposisjonen i eget fagmiljø, og som tar vare på og verdsetter kollegaer som tenker annerledes. Vi trenger det for å opprettholde grunnleggende verdier knyttet til vitenskapens prinsipielt uferdige natur. Samtidig fungerer det best i en akademisk kultur med en grunnleggende erkjennelse av at deltakerne vil hverandre vel. En akademisk kultur der motsigelse og uenighet er bærende elementer, trenger sosiale strukturer som bygger samhold og skaper forståelse for hverandre.

Oppfinnsomhet som praksis

Wilhelm von Humboldt har gitt navn til viktige idealer for europeiske universiteter. Han argumenterte for at forskningen skulle være fri og uavhengig, slik at den kunne fungere som et kritisk og kunnskapsbasert korrektiv til myndighetene. Motsigelsen er med andre ord støpt inn i universitetets grunnmur, også når det gjelder samfunnsoppdraget i stort. Det handler om respekten for den akademiske ytringsfriheten. Dette ble nylig satt på dagsorden i en offentlig utredning (NOU 2022:2). Her blir det tydelig at den akademiske ytringsfriheten også innebærer et akademisk ytringsansvar. Faren er at universitetene kan bli seg selv nok, og forsvinne inn i sitt «elfenbenstårn». En

slik akademisk kultur gjør seg fort irrelevant for det samfunnet de inngår i, og ivaretar ikke det som ifølge universitets- og høyskoleloven er et av universitetenes samfunnsoppdrag.

Akademia er også del av en samfunnspraksis i den forstand at et universitet skal bidra med kunnskap og kompetanse til samfunnsbyggingen. Universitetet skal bidra til å skape dialoger med samfunnet det henter sin legitimitet fra. Dette er en toveis prosess der forskere bringer perspektiver og kunnskaper til befolkningen og samtidig får innspill og korrektiver i retur, til videre utvikling. Dette ligger i universitetenes formidlingsoppdrag, også kalt det tredje samfunnsoppdraget. I hele min yrkeskarriere har jeg funnet mening og glede i mer allmennrettede samhandlingsarenaer, og som nytilsatt dekan var jeg en av initiativtakerne til etableringen av lørdagsuniversitetet på Agder. Dette er en arena for dialog om forskning og kunnskap, og er en form for praksis.

Den østerriksk-britiske filosofen Ludwig Wittgenstein har både utfordret og inspirert meg i så måte. Han skriver følgende: «People nowadays think that scientists exist to instruct them, poets, musicians, etc. to give them pleasure. The idea that these have something to teach them – that does not occur to them» (Wittgenstein, 1980, s. 36). Wittgenstein utfordrer og utvider forståelser av kunnskap, og stimulerer meg til å se betydningen av en mer «leken» akademisk kultur. Det har bidratt til at jeg har utfordret forholdet mellom vitenskap og kunst i egen kunnskapsformidling. Jeg har for eksempel forsøkt å fortette vitenskapelige tekster og transformere dem til sangtekster.

Disse har siden blitt tonesatt av komponist og musiker Rune Udal. På den måten har et konsentrat av en vitenskapelig tekst fått et musikalsk uttrykk, og blitt en form for kunnskapsformidlingspraksis. Sammen har vi holdt noen konserter med tilhørende pensum. Det har vært morsomt for meg og forhåpentligvis gitt sanger til ettertanke for publikum. I denne sammenhengen tjener det som et eksempel på betydningen av oppfinnsomhet og kreativitet i det vitenskapelige arbeidet. For meg er oppfinnsomhet og lekenhet en viktig komponent i all utdannings- og forskningsaktivitet, og det blir viktig å skape rom for det som en viktig del av en akademisk kultur.

Jeg ønsker å runde av dette essayet med et lite eksempel fra dette arbeidet. Konkret er det en sangtekst inspirert av en tekst jeg publiserte i 2013 med tittelen «Forstyrrelsens filosofi» (Andersen, 2013). Teksten tar

opp vitenskapsteoretiske spørsmål, og viser til det motsetningsfylte forholdet mellom essensialismen og konstruksjonismen. Sangen har fått tittelen «Metodologi».

Metodologi

(Tekst: Anders Johan W. Andersen
Melodi: Rune Udal)

Hun var så fast i sin tro,
så trygg i sin viten.
Hun hvilte i en visshet
som gjorde han liten.

Hans viten var så flyktig,
og hans tro kjentes skjør.
Hans tale var flertydig.
Den gjorde henne ør.

Hun forsto aldri hans uro,
og hun lo av hans tvil.
Hennes sikkerhet vekket
hans overbærende smil.

Likevel holdt de sammen
som livets yin og yang.
De var uadskillelige,
kranglet gang på gang.

De visste begge
at den andre hadde rett.
Slik bidro de sammen
til det sunne folkevett.

Min sangstemme har klare begrensninger, og selv om jeg iblant synger på konserter, er min musikervenn Rune mer stø på vokal. Som tekstforfatter er mitt problem da at han er uenig med avslutningen på sangteksten. Ifølge Rune er dette en kjærlighetssang, og han vil derfor endre siste strofe slik at sangen ender på følgende måte: «Slik bidro de sammen *til at en og en ble ett*».

I begynnelsen protesterte jeg på dette, men ved nærmere ettertanke har jeg kommet frem til at Rune har et poeng. Jeg har jo senest i dette essayet understreket at akademisk kultur handler om et dyptfølt engasjement og en indre motivasjon. Det hadde kanskje vært mulig å argumentere for at det handler om en kjærlighet til et kunnskapsfelt. Det er likevel ikke helt treffende. På sett og vis underkommuniserer kjærlighetsbegrepet den tvetydigheten og smerten som ligger innebygd i motsigelsen som metode.

I arbeidet med dette essayet kom jeg frem til at lidenskap er et mer treffende ord. Etymologisk har det slektskap med ordet lide, som ifølge de Caprona (2013) betyr plage, noe ubehagelig og vondt. I ordet lidenskap blir dette omskapt til mektige følelser og glødende interesse. Det kan kanskje passe som et sammenfattende begrep. For meg illustrerer denne lille refleksjonsreisen et grunnleggende poeng når det gjelder vitenskapelig arbeid mer generelt.

Ved å bringe kunnskap og forskningsresultater ut til diskusjon i allmennheten kan det gi en ny omdreining i forståelsen av eget arbeid. I denne sammenhengen ga det ansatsen til tittelen på dette essayet og en klargjøring av min ambisjon om å utvikle og forsterke en akademisk kultur som kan fungere som lidenskapens boltreplass. For å få til det trenger vi engasjement, motsigelse, fellesskap og oppfinnsomhet.

Referanser

- Andersen, A.J.W. (2013). Forstyrrelsens filosofi. Om å tenke med Jens Bjørneboe og Michel Foucault. I A.J.W. Andersen, I.B. Larsen & A.B. Thorød (red.), *Engasjement i praksis. Broer mellom filosofi og praksis* (ss, 181–194). Cappelen Damm.
- Andersen, A. J. W. & Karlsson, B. (1998). Introduksjon. I A. J. W. Andersen & B. Karlsson (red.), *Psykiatri i endring. Forståelse og perspektiv på klinisk arbeid* (ss, 13–29). Ad Notam Gyldendal.
- Andersen, A. J. W. & Larsen, I. B. O. (2001a). Fagfolk har bøkene – vi har virkeligheten. *Sykepleien*, 87(5), 57–60.
- Andersen, A. J. W. & Larsen, I. B. O. (2001b). La alle stemmer bli hørt. *Sykepleien*, 87(6), 48–51.
- Bjorgan, E. H. (2024, mars 7). Faglig uenighet er største grunn til diskriminering ved NTNU. *Khrono*.
- Bjørneboe, J. (1982). *Før hanen galer*. Pax forlag. (Opprinnelig verk utgitt i 1952)
- de Caprona, Y. (2013). *Norsk etymologisk ordbok*. Kagge forlag.
- Hein, H. H. (2013). *Primadonnaledelse. Når arbeidet er et kald*. Gyldendal Business.
- Hofmann, B. (2008). *Hva er sykdom?* Gyldendal Akademisk Forlag.
- Iversen, L. L. (2014). *Uenighetsfellesskap. Blikk på demokratisk samhandling*. Universitetsforlaget.
- Jensen, U. J. (1986). *Sygdomsbegreber i praksis: det kliniske arbejdes filosofi og videnskabsteori*. Munksgaard.
- Kvalnes, Ø. (2022). *Filosofisk førstehjelp*. Cappelen Damm.
- Lauveng, A. (2005). *I morgen var jeg alltid en løve*. Cappelen.
- Lien, L., Reitan, S. K., Halvorsen, N. J. N., Larsson, A. U., Lorentzen, K. N., Mork, E., Shaygani, S., Smetop, M. & Weibell, M. A. E. A. (2023, august 11). «Pilleskam» i psykiatrien er et alvorlig samfunnsproblem. *Kronikk. Aftenposten*, 38–39.
- Løgstrup, K. E. (2010). *Den etiske fordring*. KLIM. (Opprinnelig verk utgitt 1956)
- NOU 2022:2. (2022). *Akademisk ytringsfrihet – God ytringskultur må bygges nedenfra, hver dag*. Kunnskapsdepartementet.
- Putnam, H. (2002). *The collapse of the fact/value dichotomy and other essays*. Harvard University Press.
- Rogan, T. (2011). Paradigmeskifte i norsk psykisk helsearbeid. I A. J. W. Andersen & B. E. Karlsson (Red.), *Variasjon og dialog. Perspektiver på psykisk helsearbeid* (s. 230–243). Universitetsforlaget.
- Skjervheim, H. (1976). Deltakar og tilskodar. I H. Skjervheim (Red.), *Deltakar og tilskodar og andre essays* (s. 51–72). Tanum-Norli.
- St.meld.nr. 25 (1996–97). (1996). *Åpenhet og helhet. Om psykiske lidelser og tjenestetilbudene*. Sosial- og helsedepartementet.
- Svensson, T. (1995). *On the notion of mental illness. Problematising the medical-model conception of certain abnormal behaviours and mental afflictions*. Ashgate Publishing Company.
- UHR. (2019). *Rapport fra arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren (UHR-MOT)*. Universitets- og høyskolerådet. <https://kifinfo.no/sites/default/files/rapportfrouhr-mot.pdf>
- Wifstad, Å. (1997). *Vilkår for begrepsdannelse og praksis i psykiatri. En filosofisk undersøkelse*. Tano Aschehoug.
- Wittgenstein, L. (1980). *Culture and value*. (G. H. von Wright, Red.). The University of Chicago Press.