

**Instituttstruktur og
fakultetsorganisering ved HF-
fakultetet,
Universitetet i Bergen**

IVAR A. LIMA OG AGNETE VABØ

STEIN ROKKAN SENTER FOR FLERFAGLIGE SAMFUNNSSTUDIER

UNIVERSITETSFORSKNING BERGEN

MAI 2005

Notat 1 - 2005

Innhold

FORORD	3
SAMMENDRAG	4
SUMMARY	7
BAKGRUNNEN FOR EVALUERINGEN	11
Prosjektdesign og metode	12
Fakta om fakultetet	13
SYNSPUNKT PÅ INSTITUTTSAMMENSLÅINGER	15
Innledning	15
Tidligere arbeid med instituttorganiseringen.....	15
Erfaringer med instituttsammenslåing	18
Holdninger til instituttet som faglig og sosial arena.....	24
Holdninger til instituttreorganiseringer.....	30
Oppsummering og tolkning	38
INSTITUTT OG FAKULTET; LEDELSE OG ORGANISASJON	39
Innledning	39
Sentralisering eller desentralisering?	40
Instituttstyrerrollen	42
Oppsummering.....	44
PROGRAMSTRUKTUREN	45
Innledning	45
Instituttstruktur og programstruktur.....	45
Dobbeltarbeid og koordineringsproblemer.....	47
Oppsummering.....	49
Referanser.....	50
Vedlegg 1–7.....	51

Forord

På bakgrunn av drøftinger i en instituttsamling våren 2004 tok Det historisk-filosofiske fakultetet (HF-fakultetet) ved Universitetet i Bergen (UiB) initiativ til å evaluere den instituttorganiseringen som ble iverksatt i 1994–95. En viktig del av evalueringen skulle være å gjennomføre en undersøkelse av de vitenskapelige ansattes syn på svakheter og styrker ved nåværende organisasjons- og ledelsesordninger, vilkårene for framtidig instituttorganisering og for utøvelse av nødvendig faglig ledelse ved fakultetets institutter og seksjoner.

Undersøkelsen er gjennomført av Rokkansenteret (UNIFOB AS) i samarbeid med NIFU STEP Studier av innovasjon, forskning og utdanning i Oslo. Forsker dr. polit Agnete Vabø, som er forsker ved dette instituttet har vært prosjektleder, mens cand polit Ivar Lima ved Rokkansenteret har vært forskningsassistent.

Ved fakultetet ble det nedsatt en referansegruppe for evalueringen bestående av Vigdis Songe Møller, dekan, Gunnstein Akselberg og Lisbeth Mikaelson, prodekaner og Trine Moe ass. fakultetsdirektør. Fakultetsdirektør Audun Rivedal sluttet seg til referansegruppen medio oktober. Gruppen har hatt tre møter.

Rapportutkastet er ellers kommentert av professor Ivar Bleiklie og førsteamanuensis Svein Michelsen ved Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap og Rokkansenteret. Forsker Johannes Hjelbrekke (Rokkansenteret og Sosiologisk institutt) har bistått med faglig veiledning i utforming av spørreskjemaundersøkelsen.

En takk til faglig og administrativt tilsatte ved HF som velvillig forsynte oss med den empiri som var nødvendig for å få gjennomført evalueringen.

Oslo og Bergen januar 2005

Agnete Vabø
Prosjektleder

Sammendrag

Det historisk-filosofiske fakultetet (HF-fakultetet) ved Universitetet i Bergen (UiB) tok på en fakultetssamling våren 2004 initiativ til å evaluere instituttstrukturen. Dagens instituttorganisering som ble sist endret i 1995 da flere institutt ble slått sammen. En viktig del av evalueringen skulle være å gjennomføre en undersøkelse av de vitenskapelige ansattes syn på svakheter og styrker ved nåværende organisasjons- og ledelsesordninger, vilkårene for framtidig instituttorganisering og for utøvelse av faglig ledelse ved fakultetets institutter og seksjoner.

Evalueringen har blitt gjennomført av Rokkansenteret i Bergen i samarbeid med Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU STEP) i Oslo.

Den baseres på spørreskjemaundersøkelse blant vitenskapelig ansatte, intervjuundersøkelse med instituttledelse og studieprogramkoordinatorer og egenevalueringer fra instituttene ved fakultetet. Spørreskjemaundersøkelsen oppnådde en svarprosent på 69.

Følgende institutt ble slått sammen i 1995: Institutt for kunsthistorie og kulturvitenskap ble slått sammen med Teatervitenskapelig institutt (IKK). Institutt for fonetikk og lingvistikk og Litteraturvitenskapelig institutt ble slått sammen (LiLi). Klassisk institutt, Russisk institutt og Religionsvitenskapelig institutt ble slått sammen til IKRR. Til forskjell fra HF-fakultetet i Oslo, som hadde reorganisert sin instituttstruktur i 1989, ble relativt store fag som arkeologi, filosofi, historie, nordisk og romansk ikke berørt av sammenslåingene. I Bergen ble instituttsammenslåingene gjennomført ut fra ulike kriterier, men hovedvekten ble lagt på samarbeid og deling av de administrative ressursene. Tanken var at reorganiseringene på sikt kunne bidra til mer tverrfaglig samarbeid om forskning og undervisning.

Når det gjelder LiLi og IKK ser vi 10 år senere at reformen ikke har resultert i mer tverrfaglig samarbeid om forskning og undervisning. Men ved LiLi har sammenslåingen hatt en positiv effekt for fagpersonalet når det gjelder den administrative arbeidsbyrde.

Til forskjell fra LiLi og IKK ble IKKR slått sammen på grunnlag av et allerede eksisterende samarbeid mellom etablerte forskere ved fakultetet. Dette kriteriet kommer også til uttrykk når IKRR i sin egen vurdering til denne evalueringen ber om at det ikke tas stilling til eventuelle reorganiseringer av instituttet før om fem år, da en del av de personene som dannet kjernen i det tverrfaglige samarbeidet da går av med pensjon. At IKKR ble basert på enkeltpersoners preferanser om hvem de ønsket å samarbeide med er nok en vesentlig forklaring på at IKRR har fungert meget godt både når det gjelder ledelse, administrasjon og samarbeid om forskning og hovedfagsundervisning mellom seksjonene.

Historisk institutt skiller seg ut som det av instituttene ved HF der flest ansatte er enig i at instituttet fungerer som en felles faglig og sosial arena. For øvrig er det store instituttvise forskjeller i svarfordelingen på disse spørsmålene.

De fleste institutt er likevel ifølge egenevalueringene motstandere av å starte en prosess med instituttsammenslåinger. Noen frykter øket byråkratisering, og mange er redde for at eget fag skal oppsplittes. Mange fremhevet at det nå var behov for

reformpause ettersom implementeringen av Kvalitetsreformen hadde krevd mye energi. Dessuten ble det påpekt at fakultetet ikke hadde de bygningsmessige forutsetninger som var nødvendig for å gjennomføre eventuelle samlokaliseringer.

Unntakene er Germanistisk institutt og fagmiljøene ved IKK der det ikke er enighet om de ønsker å beholde dagens struktur eller om de vil starte med en omorganisering. Av egevalueringen til LiLi fremgår det at disse fagmiljøene ikke er negative til en prosess med omorganisering, så sant den innebærer en desentralisering av instituttstrukturen eller baseres på tverrfaglig felleskap.

I egenreviseringene gir instituttene uttrykk for sine ønsker hvis en reorganisering blir påkrevd.

Deler av fagmiljøet ved Seksjon for kunsthistorie ønsker å slå seg sammen med andre estetiske fag som litteraturvitenskap, teatervitenskap og eventuelt Griegakademiet. Ifølge egenreviseringene foretrekker alle språkinstituttene et institutt for fremmedspråk fremfor å skille litteraturmiljøet fra lingvistikkmiljøet organisatorisk. Men av intervjuene fremgår det at også finnes ansatte som ønsker å skille litteraturmiljøet fra lingvistikkmiljøet.

Spørreundersøkelsen viser at de vitenskapelig ansatte prioriterer forskningssamarbeid og undervisningssamarbeid fremfor administrativ effektivisering når det gjelder grunnlaget for en eventuell instituttsammenslåing.

Tall fra spørreundersøkelsen viser at det ved alle institutt med unntak av ett er et flertall som er mot instituttsammenslåing. Færrest tilhengere av instituttsammenslåing finnes blant de vitenskapelig ansatte på Filosofisk, Historisk og Engelsk institutt. Flest tilhengere av instituttsammenslåing er det ved Arkeologisk, Germanistisk og Nordisk institutt, der dette antallet ligger på mellom 35 og 50 %. Det er dobbelt så mange menn som kvinner som er ubetingede motstandere av instituttsammenslåing. Det er også en betydelig høyere andel ubetingede motstandere av instituttsammenslåing i den eldste gruppen 54–69 år enn blant de mellom 27–53 år. .

Seksjonsnivået er en uformell del av organisasjonsstrukturen ved HF. Ved alle institutt med seksjoner, det gjelder også Romansk institutt, rapporterer styre og seksjonsledere at det er på seksjonsnivået de viktige beslutningene tas og den daglige drift ivaretas. Ved alle disse instituttene er det et eget «seksjonsstyre» og en egen «seksjonsleder». Selv om seksjonene ikke har formell beslutningsmyndighet, fremstår de også som formelle enheter. Dette poenget illustreres når alle institutt med seksjoner i egevalueringen fremhever at seksjonslederen bør kompenseres for sitt arbeid.

Spørreundersøkelsen viser at halvparten av fagpersonalet er helt eller delvis enig i at programstrukturene fører til mye dobbeltarbeid. Av intervjuene fremgår det at mange tror dette dreier seg om innkjøringsproblem som vil gå seg til etter hvert. Men fakultetet må likevel forholde seg til de uklare ansvarsforhold og treghet som oppstår omkring forvaltningen av lavere gradsstudier.

Fagpersonalet er delt i sitt syn på hvorvidt administrative funksjoner bør desentraliseres til instituttene.

Halvparten sier seg helt eller delvis enig i at fakultetet lykkes i å ivareta helheten når det gjelder undervisningsoppgaver, mens 29 prosent er helt eller delvis enig i at fakultetet lykkes i å ivareta helheten når det gjelder forskningsstrategi.

Det er nylig vedtatt at alle fakulteter ved UiB må tilsette instituttstyrere fra høsten 2007. Men denne evalueringen avdekker at et flertall av det vitenskapelige ansatte ved HF er motstandere av denne reformen. Et flertall av de vitenskapelig ansatte støtter imidlertid andre tiltak for å styrke instituttstyrerfunksjonen, men ønsker altså reform av den valgte styreren fremfor å tilsette en styrer på åremål. Mange fagmiljø formidlet at de ønsket å beholde den demokratiske styringstradisjonen. Men en vesentlig tendens, eksempelvis i fagmiljøenes egenvurderinger, er likevel at mange miljøer er tilhengere av sterkere forskningsledelse ved instituttene enn det som tradisjonelt har vært praktisert.

Ved institutter som allerede har flere fag tenderer seksjonene til å opprettholde skansene mellom fag, både faglig og administrativt. Snarere enn å bidra til en rasjonalisering av styringsstrukturen har de instituttsammenslåingene som ble gjennomført i 1994–95 bidratt til et ekstra uformelt nivå i styringsstrukturen. Seksjonene har en uklar stilling i fakultetets styringsstruktur, noe som er gjenstand for frustrasjon blant deler av fagpersonalet. I tillegg har forvaltningen av de nye modulbaserte studieprogrammene bidratt til en ny spesialisert struktur mellom institutter og fakultetsledelse. Det er til dels uklart hvilke prinsipper for arbeidsdeling som skal gjelde mellom programstyret og instituttene når det gjelder fordeling av ressurser og myndighet, eksempelvis godkjenning av studieplaner.

Fakultetet er dermed stilt overfor vesentlige utfordringer når det gjelder vilkår for fremtidig instituttorganisering. Imidlertid har opprettelsen av en egen enhet for forvaltning av oppgaver i tilknytning til økonomi og studieveiledning ved fakultetet så langt vært en konstruktiv tilnærming for å avlaste instituttene i forhold til de mer omfattende forvaltningsoppgavene etter Kvalitetsreformen.

Summary

At an inter-faculty meeting in the spring of 2004, The Faculty of Arts (HF) at the University of Bergen (UiB) took the initiative to evaluate the institute structure. Today's organisation of institutes was last changed in 1995 when several institutes were merged. An important part of the evaluation was to conduct a survey of the views of the scientific staff on the weaknesses and strengths of the present organisational and management systems, the conditions for future organisation of the institutes and for the performance of professional leadership at the Faculty's institutes and sections.

The evaluation has been conducted by the Rokkan Centre in Bergen in cooperation with the Norwegian Research Institute for Studies in Innovation, Research and Education (NIFU STEP) in Oslo.

It is based on a questionnaire survey among scientific staff, interviews with the institute management and study program coordinators, and the institutes' evaluations of themselves. There was a 69 % reply rate to the questionnaire survey.

The following institutes were merged in 1995: The Institute of Art History and Cultural Science merged with Institute of Theatre Science (IKK). The Institute of Phonetics and Linguistics merged with the Institute of Literature Science (LiLi). The Institute of Classics, the Institute of Russian and the Institute of the History of Religions were merged into IKRR. Unlike the Faculty of Arts at the University of Oslo, which had reorganised the structure of its institutes in 1989, relatively major fields like Archaeology, Philosophy, History, Nordic and Romance languages were not affected by the mergers. In Bergen, the mergers of the institutes were done according to different criteria, but the main emphasis was placed on cooperation and sharing of administrative resources. The idea was that the reorganisation in time would contribute to more interdisciplinary cooperation on research and education.

With respect to Li Li and IKK we see, 10 years later, that the reform has not resulted in any more interdisciplinary cooperation on research and education. But at LiLi, the merge has had a positive effect on the academic staff when it comes to the administrative workload.

Unlike LiLi and IKK, the IKKR was merged on the basis of an already existing cooperation between established researchers at the Faculty. This criterion is also expressed when IKRR in its self-evaluation for this survey asks for any possible reorganisations of the institute not to be considered until in five years, when a number of the persons who formed the core in the interdisciplinary cooperation are due to retire. That the IKKR was based on the individuals' preferences of with whom they wished to cooperate is probably a significant explanation to how the IKRR has functioned very well with respect to management, administration and cooperation on research and interdepartmental master level education.

The Institute of History stands out as the HF institute where the greatest number of the staff agrees that the institute functions as a common professional and social arena. Otherwise, there are great differences between the various institutes in the distribution of the replies to these questions.

Most of the institutes are nevertheless, according to the self-evaluations, opposed to starting a process of institute mergers. Some fear increased bureaucratisation, and many fear for their own subject to be split up. Many emphasised that there is now a need for a reform break since the implementation of the Quality Reform required a lot of energy. Besides, it was pointed out that the Faculty did not have the right building facilities needed to carry out any regrouping arrangements.

The exceptions are the Institute of Germanics and the academic environments at the IKK where they have not agreed whether they wish to keep the present structure or whether they want to embark upon a reorganisation. From the LiLi self-evaluation, it turns out that these academic environments are not negative to a process of reorganisation, as long as it implies a decentralisation of the institute structure or is based on interdisciplinary fellowship.

In the self-evaluations, the institutes express their wishes in the event that a reorganisation would be required.

Parts of the academics at the Section for Art History want to team up with other aesthetic subjects like literature science, theatre science and possibly the Grieg Academy. According to the self-evaluation, all the language institutes prefer an institute for foreign languages rather than splitting the literature group from the linguistics group in organisational terms. But from one of the interviews one can also see that there is staff who would like to separate the literature group from the linguistics group.

The questionnaire shows that the scientific employees prioritise research cooperation and educational cooperation higher than administrative streamlining with respect to the basis for a potential merger of the institutes.

Figures from the questionnaire show that at all institutes, except for one, the majority is opposed to an institute merger. The fewest supporters of the institutes merging are found among the scientific staff of the institutes of Philosophy, History and English. The highest numbers of supporters of institute mergers are found at the institutes of Archaeology, Germanics and Nordic Studies, where this rate is between 35 and 50 %. Twice as many men as women are unconditional opponents of the institutes merging. There is also a considerably higher rate of unconditional opponents to institutes merging in the eldest group, aged 54 to 69, than among those aged 27 to 53.

The section level is an informal part of the organisational structure at the HF. At all institutes with sections, including the Institute of Romance Languages, the administrators and the section heads report that the section level is where important decisions are taken and where the daily operations are taken care of. At each of these institutes there is a separate «section board» and a separate «section head». Although the sections do not have formal decision-making authority, they are nevertheless presented as formal units. This point is illustrated when all institutes with section in their self-evaluations emphasise that the section head should be compensated for his/her work.

The questionnaire shows that half of the scientific personnel fully or partially agree that the structures of the programs lead to a lot of double work. The interviews show that many believe this to be an initial phase problem which will be sorted out after some time. But the Faculty still needs to deal with the unclear distribution of responsibility and the slow pace arising in the administration of lower degree studies.

The scientific staff is divided in its views on whether the administrative functions should be decentralised to the institutes.

Half of the staff states that it fully or partially agrees with the statement that the Faculty succeeds in finding comprehensive solutions with respect to educational tasks, while 29 percent fully or partially agree that the Faculty succeeds in finding comprehensive solutions with respect to research strategies.

It was recently decided that all the faculties of the University of Bergen must appoint institute administrators from the autumn of 2007. However, this evaluation reveals that the majority of the scientific staff at HF is opposed to this reform. A majority of the scientific staff however supports other measures to strengthen the institute administrator function, but would prefer a reform of the elected administrator rather than appointing an administrator on a fixed term contract. Many academic environments stated that they wish to keep the tradition of democratic governance. But a significant tendency, for instance in the self-evaluations of the academic environments, is that many environments are in favour of a stronger research management at the institutes than what has been the traditional practice.

At institutes with several subjects already, the sections tend to maintain the separating fence between the subjects, academically as well as administratively. Rather than contributing to a rationalisation of the administrative structure, the institute mergers conducted in 1994–95 have contributed to add an informal level in the administrative structure. The sections have an unclear position in the administrative structure of the Faculty, a cause for frustration to some of the scientific personnel. Moreover, the administration of the new, module-based study programmes has resulted in a new, specialised structure between the institutes and the faculty management. It is partially unclear which work distribution principles should be applied between the programme management and the institutes with respect to a distribution of resources and authority, e.g. for the approval of study plans.

The Faculty hence faces significant challenges with respect to the conditions for a future organisation of the institutes. However, the introduction of a separate unit for the administration of tasks related to finances and academic guidance at the Faculty so far proves to be a more constructive approach to relieving the institutes compared to the more demanding administrative tasks after the Quality Reform.

Bakgrunnen for evalueringen

Det historisk-filosofiske fakultetet (HF-fakultetet) ved Universitetet i Bergen (UiB) tok på en fakultetssamling våren 2004 initiativ til å evaluere instituttstrukturen. Dagens instituttorganisering som ble sist endret i 1995 da flere institutt ble slått sammen. En viktig del av evalueringen skulle være å gjennomføre en undersøkelse av de vitenskapelige ansattes syn på svakheter og styrker ved nåværende organisasjons- og ledelsesordninger, vilkårene for framtidig instituttorganisering og for utøvelse av faglig ledelse ved fakultetets institutter og seksjoner.

Både ved UiB og ved andre høyere utdanningsinstitusjoner, foregår det omfattende reformarbeid. Det uttrykkes ønsker om større og sterkere fagmiljøer, en mer profesjonell ledelse, økt kontakt og fagsamarbeid på tvers av institutt og fakultetsgrenser, utvikling av en sterkere felles utdanningskultur, bedre muligheter for å kombinere studier og for omstilling og utvikling av nye studietilbud, større kostnads-effektivitet og bedre kvalitet på administrative tjenester.

Spesielt blir ledelse på grunnplanet i institusjonene framhevet. De faglige lederne må gis nødvendige virkemidler til å utøve effektiv ledelse. I den sammenheng blir fastlegging av nye instituttgrenser, for eksempel gjennom instituttsammenslåinger, trukket fram som et sentralt virkemiddel. Det legges økt vekt på styrbarhet og mulighetene for samordning, integrasjon og styrking av fagmiljøene både når det gjelder forskning og undervisning. Videre blir instituttsstrukturen sett i relasjon til fakultetenes totale fagtilbud, potensialet for utvikling av faglig samarbeid, arbeidsdeling og faglige spesialiteter innad ved fakultetet og i forhold til andre fakultet. Kvalitetsreformen har endret rammene for undervisningsvirksomheten ved universitetene. Gjennom etableringen av modulbaserte og fleksible studieprogram på tvers av institutter er forbindelsen mellom undervisningstilbud og instituttstruktur endret. Det legges også økende vekt på betydningen av instituttorganisering i forhold til målene om konsentrasjon og videreutvikling av forskningsvirksomheten og forskningskompetansen.

Flere fakulteter, inkludert HF-fakultetet i Oslo, har allerede iverksatt omfattende reorganiseringer av instituttstrukturen.

I løpet av det siste året har flere av fakultetene ved UiB tatt initiativ til å prøve ut ulike organisasjonsmessige endringer i form av tiltak som sammenslåing av institutt og tilsatte instituttledere. Fakultetene har satt i verk flere tiltak for å skape større og sterkere miljø og gjøre forskningen mer målrettet. Ved flere fakulteter er arbeidet med å styrke den faglige ledelsen av fakultetets enheter intensivert. I en rekke fagevalueringer er klare svakheter i organisasjons- og styringsstrukturer påpekt. I Universitetets årsmelding for 2003 blir det framhevet at universitets ledelse vil anspore til og etterse tiltak som kan bøte på slike svakheter, samtidig som det oppmuntres til å utbygge insentiver som kan fremme god forskning og hensiktsmessige organisasjons- og styringsstrukturer.

HF-fakultetet satte i gang en intern prosess for organisasjonstilpasninger, vurdering av instituttstruktur, tilpasninger av administrative tjenester og funksjoner, nye ledelsesformer og styringsstruktur. Fakultetet hadde i vårsemesteret 2004 en institutt-

samling hvor disse spørsmålene ble drøftet. I etterkant av disse møtene satt fakultetet i gang ulike tiltak. De samlede administrative tjenestene og funksjonene ved fakultetet skulle vurderes av en egen komité. I tillegg ble nåværende instituttstruktur evaluert av Røkkansenteret/NIFU STEP. I den sammenheng gjennomførte instituttene i løpet av høstsemesteret en selvevaluering av eksisterende instituttstruktur. Nevnte komité og evaluering leverte sine respektive innstillinger og rapporter ved årsskiftet 2004/2005.

I løpet av vårsemesteret 2005 skal fakultetet ta stilling til ny instituttstruktur. Denne evalueringen skal bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag for fakultetet i denne prosessen. Her formidles også fagpersonalets ulike synspunkt på mulige fremtidige organisasjonsformer. Forfatterne av rapporten gir imidlertid ikke anbefalinger til eventuelle endringer i dagens struktur.

Prosjektdesign og metode

Evalueringen baserer seg på følgende datakilder: Spørreskjemaundersøkelse blant vitenskapelig ansatte, intervjuundersøkelse med instituttledelse og studieprogramkoordinatorene og egnevalueringer fra instituttene ved fakultetet.

Fakultetet stod selv for organiseringen av egnevalueringen (se vedlegg 1). Fakultetsledelsen ba ledelsen ved instituttene om å innlemme hele instituttmiljøet i utarbeidelsen av egnevalueringene. Nordisk benyttet de egnevalueringene som de ulike seksjonene ved dette instituttet hadde utarbeidet i forbindelse med den pågående nasjonale evalueringen av Nordisk språk og litteratur. Men dette materialet var for fragmentert til å kunne anvendes i evalueringen. Seksjon for Midtøsten språk og kultur leverte av praktiske årsaker ingen egnevaluering. Vi intervjuet en av de ansatte pr. telefon. Men samlet sett ble materialet for magert til å gjengi de synspunkt som fremkom her.

Selv om innholdet i egnevalueringene kan fungere som instituttmiljøenes offisielle syn på saken, var det også nødvendig å intervju fagpersonalet på et mer uavhengig grunnlag, gjennom intervju med instituttrepresentanter og gjennom anonymt spørreskjema til alle vitenskapelig ansatte.

Evalueringen var dessuten underlagt knappe tids- og ressursrammer, noe som begrenset hvor mye tid som kunne brukes på å intervju enkeltpersoner. Vi intervjuet derfor styrere, seksjonsledere og kontorsjefer ved de ulike institutt gruppevis. I tillegg ble programkoordinatorene intervjuet enkeltvis (se vedlegg 2). Intervjuene ble foretatt i løpet av to uker i oktober (4–8 og 25–28). Vi laget skriftlig referat.

Vi laget en intervjuguide med særlig vekt på fordeler og ulemper ved dagens instituttstruktur, instituttstyrerrollen, og forholdet mellom institutt- og studieprogramstruktur (se vedlegg 3.).

Et viktig mandat for evalueringen var også å få dannet et oversiktsbilde av vitenskapelig ansattes synspunkt på ledelse, institutt- og seksjonsorganisering. Derfor ble det laget en spørreskjemaundersøkelse (se vedlegg 4.). Aggregerte statistiske data gir ikke like gode innsikter i fagpersonalets synspunkt som kvalitative intervju. Spørreskjema åpner i større grad også opp for typiske problemer knyttet til validitet og reliabilitet, eksempelvis hvorvidt det er samsvar mellom respondentens og vår oppfatning av

spørsmålet. Både av slike grunner og fordi spørsmål med faste svaralternativ kunne forhindre at viktig informasjon uteble, ble det åpnet for at respondentene kunne gi skriftlige kommentarer på skjema. Mange benyttet seg av denne muligheten, og vi har også anvendt noe av dette materialet.

Spørreskjemaundersøkelsen omfatter vitenskapelig personale ansatt ved fakultetet i minst 50 prosent stilling. Personer som har vært ansatt i midlertidige stillinger er også inkludert. NFR stipendiater ble unntatt, mens universitetstilsatte doktorgradsstipendiater og postdoktorer er inkludert i utvalget. Til sammen gav dette et utvalg på 261 personer. Spørreskjema ble sendt ut med intern post (25. og 27. oktober). 5 personer ble fjernet fra universet fordi de hadde meldt fra om at de var bortreist eller nytilsatt ved fakultetet. 2 nektet aktivt å delta i undersøkelsen. Etter to purrerunder oppnådde vi en svarprosent på 69 (177/256).

Gitt tidsrammen for evalueringen har det ikke vært mulig å formidle fagmiljøenes synspunkt på instituttstrukturen i all sin kompleksitet. Referansegruppen ønsket dessuten en enkel fremstilling av hovedresultatene. Vi har forøvrig laget en matrise som viser svarmønstrene i egenvurderingene (vedlegg 6.). Fakultetet har også fått tilgang til frekvensene fra alle spørsmålene i spørreskjema.

Fakta om fakultetet

I forbindelse med utvelgingen av respondenter til spørreskjemaet laget fakultetet en liste over alle ansatte ut fra de kriteriene som er nevnt ovenfor. Vi skal bruke denne listen til å presentere noen nøkkeltall når det gjelder de vitenskapelig ansatte ved instituttene på fakultetet.

Tabell 1. Vitenskapelig ansatte etter fag og stillingskategori. Kategoriene forsker, prosjektleder og vitenskapelig assistent er fjernet for å forenkle tabellen og siden hver av kategoriene kun hadde et medlem.

Count	Stillingskategori						Total	
	Professor	Førstemanuensis	Amanuensis	Førstelektor	Universitetslektor	Postdoktor		Stipendiat
Arkeologi	6	0	0	0	0	0	2	8
Engelsk	4	10	0	1	2	1	3	21
Filosofisk	9	12	0	0	3	0	3	27
Germansk	3	1	3	1	1	0	1	10
Grieg	2	11	1	1	5	0	4	24
Historisk	13	11	0	1	0	0	1	26
Hum Inf	0	2	1	0	1	1	1	6
IKK	6	10	1	0	3	1	4	25
IKRR	11	2	1	3	4	0	9	30
LiLi	12	4	0	0	2	0	3	21
Midtøsten	1	1	0	0	1	0	0	3
Nordisk	8	9	2	0	8	1	4	32
Romansk	6	11	1	0	0	2	3	23
Total	81	84	10	7	30	6	38	256

Totalt er det 261 faste og midlertidig ansatte i 50 % stilling eller mer ved fakultetet. Blant disse er det 84 førsteamanuensiser og 81 professorer. Videre er 38 av de vitenskapelig ansatte stipendiater og 30 er universitetslektorer. NFR stipendiater er ikke inkludert i tallmaterialet. Når det gjelder antall stipendiater er det sannsynligvis en registreringsfeil ved Historisk institutt, der det kun står oppført en universitetsstipendiat. De andre stillingskategoriene er av relativt liten størrelse.

De to klart minste instituttene ved fakultetet når det gjelder vitenskapelig ansatte er Arkeologisk og Germanistisk institutt, med henholdsvis 8 og 10 ansatte. De fleste institutt har mellom 20 og 30 ansatte, og det største instituttet er Nordisk med 32 ansatte.

Arkeologisk institutt har den høyeste prosentandel professorer i forhold til antall ansatte, Engelsk institutt og Griegakademiet den laveste.

Ifølge våre tall er 25 % (n=67) av de vitenskapelig ansatte ved fakultetet i midlertidig stilling. De midlertidig ansatte finner man stort sett i stillingskategoriene stipendiat, postdoktor og universitetslektor.

Tabell 2. Vitenskapelig ansatte etter stillingsbrøk

Stillingsbrøk	n	Prosent
50	18	8
51	1	0
75	1	0
80	3	1
100	210	90
102	1	0
Total	234	100
Ikke registrert	25	
Total	259	

Kun 23 ansatte, eller 9 %, har mindre enn 100 % stilling.

Synspunkt på instituttsammenslåinger

Innledning

I dette kapitlet formidles fagpersonalets synspunkter på instituttreorganiseringer. Særlig vekt legges på erfaringene fra de instituttene som ble slått sammen i 1995. Vi vil innledningsvis gjøre rede for deler av denne prosessen som en bakgrunn for rapporten. Deretter skal vi gå gjennom hva de fire instituttene skriver om erfaringer med instituttsammenslåingen i egevalueringen og sette dette opp imot hva som kom frem under intervjuene. Vi vil bruke de relevante variablene fra spørreundersøkelsen til å belyse erfaringene med instituttsammenslåingen. Til slutt skal vi se det samlede datamaterialet under ett og oppsummere erfaringene når det gjelder samarbeid om forskning og undervisning mellom seksjonene.

Tidligere arbeid med instituttorganiseringen

De sentrale utdanningsmyndigheter har lenge betraktet instituttsammenslåinger som en mulighet til å rasjonalisere ressursbruken, skape grunnlag for mer tverrfaglig samarbeid og sikre bedre faglig profilering ved universiteter og høyskoler. Begrunnelser for denne ideen ble fra myndighetenes side første gang lansert i en forskningsmelding i 1981:

«De fleste norske forskningsgrupper, f.eks i det enkelte universitetsinstitutt, er små i internasjonal sammenheng. Mange steder dreier det seg om noen få forskerårverk. Er miljøene for små vil mulighetene for kompetanseutvikling, kritisk vurdering og faglig utvikling og fornyelse ofte være begrensede. Mange norske forskningsgrupper er antakelig under en kritisk minstestørrelse, særlig hvis man tenker på den enkeltes gruppes utviklingsmuligheter over tid. I de minste gruppene og for enkeltforskere faller også alle praktiske gjøremål på forskerne

selv, slik at forskningsinnsatsen lett kan bli lite effektiv» (St.meld. nr. 69: 198–82:7).

Det var imidlertid først utover på 1990-tallet at sammenslåinger ble et sentralt virkemiddel i den nasjonale utdanningspolitikken. Ett tall som ble lansert i Hernesutvalgets innstilling om høyere utdanning «Med viten og vilje» fra 1988 (NOU 1988:28), og som ofte blir vist til i debatten, er at institutt bør ha minst 20 ansatte. Ved slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet ble instituttsammenslåinger gjennomført i ulik størrelsesorden og ut fra forskjellige kriterier i universitetssektoren (Kyvik, Tvede og Ødegård 1989, Christensen 1991, Kyvik og Marheim Larsen 1993, Bleiklie et al. 2000, Vabø 1996, 2002). Ved HF-fakultetet i Oslo ble prosessen svært dramatisk og omfattende sammenliknet med andre, da fakultetsstyret i 1989 vedtok å redusere antall instituttenheter fra 40 til 11. I sammenlikning ble prosessen i Bergen i 1994 mindre konfliktfylt. En viktig forskjell var nok at fag som historie, filosofi, arkeologi, nordisk og romansk ikke ble berørt av sammenslåingene. Dessuten la fakultetsledelsen i Bergen stor vekt på å etterkomme instituttmiljøenes preferanser om hvem de ønsket å bli sammenslått med, samt et prinsipp om at instituttsammenslåing skulle være frivillig.¹

Som et svar på Hernes-komiteens innstilling opprettet universitetsledelsen ved UiB en egen komité (Espelid-komiteen) som skulle evaluere instituttstrukturen. Espelid komiteen videreførte Hernes-komiteens argument om at et institutt bør ha et visst minimum antall ansatte, men satte grensen til minimum 15 ansatte (Høstaker 1997). På grunnlag av Espelid-komiteens innstilling iverksatte universitetsledelsen instituttsammenslåinger på medisinsk, psykologisk og naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Bergen. Men både HF og SV gikk imot forslagene i komiteens innstilling. I 1989 nedsatte HF-fakultetet en egen komité som fikk i oppdrag å vurdere instituttstrukturen (Svindland-komiteen) (ibid.). Flertallet i Svindland komiteen foreslo å redusere antall institutt fra 14 til 6 ut fra den enkle grunn at «når alle ønsker større enheter må vi også akseptere det» (ibid., s. 176). De mente at grunnlaget for instituttsammenslåing primært skulle være ut fra et mål om en mer effektiv og bedre administrasjon. De hadde imidlertid små forventninger til faglige gevinster av omorganiseringen. Mindretallet i innstillingen ønsket å beholde den daværende strukturen. Ifølge Høstaker (1997) var de kritiske til den administrative gevinsten av instituttsammenslåing. De mente at større institutter ville kunne føre til flere møter, større administrativ belastning på de ansatte, og hadde dessuten små forventninger til faglige gevinster ved instituttsammenslåing. De argumenterte blant annet for at vitenskapelig samarbeid ikke krever formell organisering.

Fakultetsrådet vedtok så i 1989 at instituttsammenslåing kun skulle skje hvis instituttene selv gikk inn for det.

I 1992 skrev Knut Ågotnes ved Filosofisk institutt en utredning om ulike organisasjonsmodeller for HF-fakultetet med vekt på de ulike forskningsmiljøenes arbeid. Der viste han til erfaringene med instituttsammenslåing ved UiO og hevdet at

¹ Instituttorganisering. Arbeidsgruppens innstilling (1994). Arbeidsgruppen for instituttorganisering, Bergen. Det historisk-filosofiske fakultet ved Universitetet i Bergen. Sak 125/94. Forslag om ny instituttorganisasjon ved fakultetet. Fakultetsrådet 1.10.94.

hvis sammenslåinger ble tvunget gjennom ville det oppstå konflikter som det var fare for at ville prege HF i lang tid.

I høstsemesteret 1993 opprettet Fakultetsrådet en arbeidsgruppe som skulle fortsette arbeidet med å vurdere omorganisering av HF-fakultetet. I gruppens mandat står det blant annet at de skal: «vurdere ulike modeller med utgangspunkt i tidligere utredninger og diskusjonen fra fakultetssamlingen i Voss» (Arbeidsgruppen 1994, s. 2). Bakgrunnen for arbeidsgruppen er at fakultetet ønsker: «en organisering som gjør instituttene til mer slagkraftige faglige enheter med hensyn til forskning og undervisning» (ibid., s. 2). I bakgrunnsbeskrivelsen vises det også til at fakultetet står overfor utfordringer som økning i antall hovedfagsstudenter, oppgaver innen forskerutdanningen, internasjonaliseringen og arbeidet for å bedre studiekvalitet. Gruppen var satt sammen av vitenskapelig ansatte fra syv av fakultetets 14 institutt.

Det er to aspekt det er grunn til å fremheve når det gjelder premissene gruppen la til grunn for eget arbeid. For det første skriver de at de har lagt til grunn «at en reorganisering må være basert på tilslutning fra fagmiljøene» (ibid, s. 4). For det andre skriver de at det er usikkert om instituttsammenslåing vil gi administrativ gevinst, og at de derfor også har valgt å legge andre kriterier til grunn for forslaget om omorganisering. Det siste punktet må sees i lys av at fagmiljø ved Institutt for religionsvitenskap, Institutt for klassisk og Russisk institutt ønsket en instituttsammenslåing hovedsakelig på grunnlag av et allerede eksisterende forskningssamarbeid.

Arbeidsgruppen foreslo en modell med ni institutter. Dette etter å ha vært igjennom en prosess med forslag om seks institutt og høringsuttalelser fra instituttene om dette forslaget. I modellen med seks institutt ble blant annet foreslått å slå sammen Historie og Arkeologi og å slå sammen Nordisk med Lingvistikk og fonetikk og Allmenn litteraturvitenskap. Altså en langt mer radikal omorganisering hovedsakelig basert på visse kriterier om faglig beslektethet. Ønskene fra de enkelte institutt som kom til uttrykk i høringsrunden ble lagt til grunn for den endelige modellen med ni institutt. Modellen er lik dagens instituttorganisering med noen få unntak.

Arbeidsgruppen foreslo å slå sammen Engelsk og Germanistisk institutt. Germanistisk stilte seg ikke negative til forslaget, men Engelsk var negative fordi de mente de var store nok som de var. Engelsk foreslo et kompromiss med felles administrasjon med Germanistisk, et forslag som til slutt gikk igjennom.

I arbeidsgruppens modell står Arabisk organisert sammen med Institutt for klassisk filologi, russisk og religionsvitenskap (IKRR). Arabisk gikk imot dette forslaget og gikk i stedet inn for tilknytning til Institutt for lingvistikk og litteraturvitenskap (LiLi). I stedet ble Arabisk innlemmet i Seksjon for Midtøstens språk og kultur.

Det er interessant for denne rapportens tema å merke seg at arbeidsgruppen instituttorganisering var kjent med problemene omkring seksjonenes plass ved instituttene. I innstillingen står det f.eks:

«Ved det nye Institutt for kunsthistorie og kulturvitenskap er opprettet seksjoner med basis i fag eller museums avdelinger. Det har vært forutsatt arbeidsdeling mellom seksjons- og instituttnivået, men det er ikke utarbeidet formelle regler for seksjonene. Dette bør skje før organisering av de foreslåtte instituttene» (Arbeidsgruppen 1994, s. 18).

Videre står det:

«Fakultetet vil ha samme myndighet i forhold til institutt/seksjoner som i dag. Fakultetet må passe på å følge opp arbeidsdelingen mellom institutt/seksjon ved ekspedisjon av saker til institutter og seksjoner» (s. 19).

Denne oppfordringen var på sin plass, for som vi skal se i rapporten har fakultetet inntil nylig i stor grad ignorert seksjonsnivået.

Arbeidsgruppen vedgår at den nye modellen i liten grad vil stimulere til mer samarbeid om forskning eller forskningsutdanning. Gruppen oppfordrer derfor fakultetet til å benytte andre tiltak for å oppnå dette, slik som det noe vage forslaget om «kanalisering av midler til forskning» og det mer konkrete forslaget om å sikre forskningskoordinatorene administrativ støtte.

I sak 125/94 tilrår dekanus modellen som ble presentert av arbeidsgruppen med noen få unntak. Dekanus skriv:

«Sjølvsagt om dekanus kunne tenkt seg å gå lenger, inneber forslaget at vi får ein samla organisasjon som gir eit godt grunnlag for fagleg samarbeid, avlastning av vitenskapleg personale for administrative oppgåver og ein styrka administrasjon» (HF sak 125/94, s. 4).

Sitatet viser hvordan det endelige forslaget til instituttstruktur er å betrakte som et kompromiss mellom en fakultetsledelse som ønsker omfattende instituttsammenslåing til få storinstitutt og enkeltinstitutt som ser med motvilje på instituttsammenslåinger. Dekanus tilrår modellen fra arbeidsgruppen. I vedtak to legger dekanus også til grunn Engelsk institutt sitt kompromissforslag om felles administrasjon mellom Engelsk og Germanistisk, men foreslår at det skal være en prøveordning i to år. I samme vedtak står det at Seksjon for Midtøstens språk og kultur får fortsette som egen seksjon, det også som en prøveordning i samme periode. I vedtak tre kan en lese at det skal arbeides videre med å knytte Seksjon for humanistisk informatikk til LiLi og Teatervitenskapelig institutt til IKK. Det viser at det var disse to fagene en hadde størst problemer med å finne en plass til i den nye instituttstrukturen. Som kjent er i dag Seksjon for Humanistisk informatikk fortsatt en egen seksjon som deler kontorsjef med LiLi, mens Teatervitenskapelig institutt er en seksjon under IKK. Vi skal senere se at det både av egevalueringen, intervjuene og spørreskjema-data går fram at det er de to sistnevnte fagene som er minst tilfreds med dagens situasjon.

Selve omorganiseringen skjedde i 1995 ved instituttsammenslåing basert på modellen som arbeidsgruppen la til grunn, med de to unntak som er nevnt ovenfor.

Etter prøveperioden på to år fortsatte en ordningen med felles kontorsjef mellom Engelsk og Germanistisk, og med Seksjon for Midtøstens språk og kultur som egen enhet, uten at ordningene ble evaluert.

Erfaringer med instituttsammenslåing

Seksjonsnivået

Ifølge notatet bak sammenslåingene i 1994 burde de nye instituttene ha fagseksjoner, men det har aldri blitt vedtatt at disse skulle ha noen formell status eller beslutningsmyndighet ved fakultetet. Over tid har en meget viktig uformell struktur av fagseksjoner blitt utviklet innen IKKR, IKK og LiLi. Seksjonsnivået har også en viktig betydning ved

Romansk og Nordisk institutt. Som nevnt har HF også to formaliserte seksjoner; Seksjon for humanistisk informatikk og Seksjon for Midtøstens språk og kultur. Seksjonene ved fakultetet har altså ulik praktisk betydning og formell status. Det uformaliserte seksjonsnivået har ingen formell beslutningsmyndighet, men representerer likevel et viktig tredje nivå i fakultetets styringsstruktur, bl.a fordi det har stor betydning for koordinering av forsknings- og undervisningsaktivitetene.

En forutsetning for å opprettholde LiLi er ifølge deres egevaluering at «seksjonsnivået blir formelt anerkjent og at seksjonslederfunksjonen blir sidestilt med instituttlederfunksjonen ved de homogene faginstituttene». Ved LiLi tas de viktige beslutningene i seksjonsmøtet som møtes en gang i uken, og ikke i instituttstyret som møtes langt sjeldnere, Instituttstyret behandler tilsetningsaker og store universitetspolitiske saker, men det er ifølge våre informanter ikke så stort behov for instituttstyret.

Ved IKK hadde våre informanter lignende erfaring med forholdet mellom institutt og seksjonsnivå som våre informanter ved LiLi. Våre informanter kunne fortelle at de etter hvert hadde fått problem med å finne felles saker til behandling i instituttstyret. Selv om enkelte større saker som blant annet Kvalitetsreformen ble tatt opp i instituttstyret er likevel konklusjonen klar: «Instituttbegrepet er i ferd med å miste sin betydning».

Når det gjelder nytten av seksjonsnivået blant alle institutt med seksjoner kom det under intervjuene fram at det er uenighet blant de ansatte om hvorvidt det er nyttig eller ei. Noen mente at seksjonsnivået innebærer dobbeltarbeid og at selv om seksjonsnivået er viktig for den faglige enheten, er en tjent med å rasjonalisere bort dette nivået, mens andre mente at seksjonen er viktig for den faglige identiteten og derfor burde opprettholdes. Mange institutt skriver også i egevalueringen at de frykter mer byråkratisering hvis institutt blir slått sammen. LiLi skriver at det å være et institutt med seksjoner innebærer: «et ekstra nivå for administrasjon og ledelse, med den omstendelige saksbehandling det noen ganger medfører».

I den sammenheng er det viktig å merke seg at flere av instituttene som i dag ikke har seksjoner uttaler at de er redde for en byråkratiseringsprosess ved instituttsammenslåing. Engelsk institutt frykter en slik utvikling for eget institutt og hevder for eksempel at: «Et stort fellesinstitutt vil uvegerlig føre til et nytt nivå under instituttnivå for å ivareta det faglige samarbeid om forskning og undervisning som i dag skjer innenfor Engelsk institutt», og de antyder at det vil medføre byråkratisering. Historisk institutt skriver at hvis en sammenslåing skulle vise seg å være uunngåelig, vil de ikke støtte en løsning som innebærer seksjonering. Instituttet advarer videre mot at en eventuell sammenslåing vil kunne medføre økt byråkratisering. Filosofisk institutt omtaler også seksjonering ved instituttsammenslåing, men til forskjell fra de andre instituttene i positive ordelag. De skriver at det ved en eventuell og uønsket instituttsammenslåing bør bli en: «demokratisk struktur på fagnivå».

Seksjonsnivået er derfor viktig både for å evaluere de instituttreorganiseringer som ble implementert i 94/95 og for å forstå hvordan vitenskapelig ansatte ved HF i praksis forholder seg til ledelse, organisasjon og styring ved fakultetet. Som vi skal utdype nærmere i neste kapittel legger seksjonsstrukturen også føringer på instituttstyrerollen. Først skal vi gi en mer systematisk analyse av både erfaringer med seksjoner og ønske om fremtidig instituttorganisering ved de fire instituttene med seksjoner.

I K K

I starten av egenevalueringen fastslår de at: «Seksjonene lever stort sett separate liv». Her slås det videre fast at det ikke er felles oppfatninger verken om dagens situasjon eller hva som er ønsket for fremtiden, noe som understreker at instituttet er splittet. Når det gjelder ønsker for fremtiden er miljøet splittet i to. En gruppe av de ansatte ønsker å beholde dagens struktur, en annen gruppe ønsker å iverksette omorganisering. Det står at deler av fagmiljøet ved Seksjon for kunsthistorie ønsker å slå seg sammen med andre estetiske fag som litteraturvitenskap, teatervitenskap og eventuelt Griegakademiet.

I K R R

Sammenslåingen mellom Russisk, Klassisk og Religionsvitenskap var ønsket på grunnlag av eksisterende forskningssamarbeid. Ifølge egenevalueringen fungerer instituttet i dag godt både når det gjelder ledelse, administrasjon og samarbeid om forskning mellom seksjonene. Under intervjuet ble det sagt at hele fagmiljøet hadde hatt fordeler ved å bli sammenslått, unntatt lingvistene på Russisk, men de sistnevnte hadde heller ikke tapt noe. Ved IKKR har det vært samarbeid mellom seksjonene om flere store forskningsprosjekt som inngår som deler av nasjonale og internasjonale samarbeidsnettverk, og det er undervisningssamarbeid på hovedfagsnivå.

I egenevalueringen står det at IKRR ønsker å beholde den nåværende strukturen i minst fem år framover. Instituttet er av den oppfatning at det er forskningssamarbeidet mellom bestemte fagpersoner på tvers av seksjonene som har gjort sammenslåingen så vellykket. Men snart kommer flere av de fremtredende forskerne som har stått i spissen for sammenslåingen til å gå av med pensjon, og da vil ikke nødvendigvis grunnlaget for samarbeid lenger være til stede.

L i L i

I egenevalueringen står det at seksjonene har full autonomi når det gjelder forskning og undervisning og at instituttnivået kun har en administrativ funksjon. Sammenslåingen ifølge samme kilde har hatt en udiskutabel positiv effekt når det gjelder den administrative arbeidsbyrde. Samtidig hevder de at den administrative gevinsten er blitt mindre etter innføringen av Kvalitetsreformen.

De har eksperimentert med samarbeid om forskning og undervisning og «skaffet seg rike erfaringer». Det er i dag lite samarbeid om undervisning og forskning på tvers av instituttene og i den offisielle uttalelsen konkluderer instituttet med at: «... samarbeidet mellom seksjonene vil aldri kunne utvides til et samarbeid om forskning og undervisning». Det samme kom fram under intervjuet. Ifølge intervjuet kunne nettopp den store faglige ulikheten forklare at LiLi hadde fungert bra, fordi det bidro til at fagenes identitet ikke ble truet i det nye instituttet.

Når det gjelder spørsmålet om den videre utviklingen av strukturen skriver de at de «ikke har noen motforestillinger mot å fortsette den eksisterende instituttordningen» men at en forutsetning er en formell anerkjennelse av seksjonslederrollen. De skriver videre at om ikke status quo lar seg opprettholde vil de foretrekke å oppløse instituttet og omorganisere de to seksjonene til to institutt. Hvis en sentralisering er uunngåelig

ønsker de to fagene å skille lag å slå seg sammen med andre fag basert på «faglig eller tverrfaglig fellesskap».

Romansk

Romansk institutt har som tidligere nevnt ikke vært gjenstand for en instituttsammen-
slåing, men er med dets lange historie som et institutt med seksjoner et interessant
sammenligningsobjekt. Instituttet fremhever i egenevalueringen at de har skapt nye
rammer for forskningssamarbeid gjennom å arrangere instituttseminarer og gjennom
periodiske instituttinterne konferanser, siden 2001–2002. I intervjuet fortalte de at
konferansene går over to dager der hele instituttet, inkludert hovedfagsstudentene, skal
presentere seg. Det var enighet om at det er det eneste fellesforumet som fungerer. På
instituttseminarene legges det opp til at hver enkelt ansatt skal legge fram det de har
gjort innen forskning. Det var enighet blant intervjuobjektene om at denne ordningen
fungerer dårlig og at det blant annet er vanskelig å få folk til å stille opp på dette
arrangementet. På spørsmålet om faglig identitet i intervjuet var det enighet om at det
ikke er noen sterk felles Romansk identitet. Under intervjuet ble det sagt at det eneste de
har til felles er navnet og konferansene.

I intervjuet kom det frem at det er en uenighet mellom språkdelen og
litteraturdelen av fagene, og i forhold til hvorvidt et rent språkinstitutt var å foretrekke.

Selv om det som nevnt ikke bare er positive erfaringer når det gjelder samarbeid
mellom seksjonene skriver de i egenevalueringen at de ønsker å beholde dagens ordning.

I spørreskjemat var det flere spørsmål om faglig samarbeid og sosialt miljø på
seksjonsnivå. På de neste sidene skal vi bruke svarfordelingene på disse spørsmålene til å
utdype forholdet mellom institutt og seksjoner.

Samarbeid om forskning

Tabell 3. Samarbeid om forskning mellom seksjonene på instituttet

		Er det samarbeid om forskning mellom seksjonene på instituttet			Total
		Mye samarbeid	Noe samarbeid	Lite samarbeid	
IKK	n	0 0%	4 21%	15 79%	19
IKRR	n	13 65%	7 35%	0 0%	20
LiLi	n	0 0%	0 0%	18 100%	18
Romansk	n	0 0%	2 13%	14 88%	16
Total	n	13 18%	13 18%	47 64%	73

Vi ser at tabellen bekrefter det bildet vi fikk av samarbeid om forskning gjennom egnevalueringene og intervjuene. Hele 65 % av de ansatte ved IKRR opplever at det er mye eller svært mye samarbeid om forskning mellom seksjonene på instituttet. At 35 % har svart at det kun er noe samarbeid er det rimelig å tolke som at disse i liten grad eller ikke i det hele tatt tar del i dette forskningssamarbeidet og derfor ikke opplever at det skjer så mye samarbeid.

Som nevnt står det i egnevalueringen fra IKK at de kun fungerer som en administrativ enhet, mens i egnevalueringen fra Romansk institutt ble det tverrfaglige samarbeidet i form av Romanistkonferanser og seminarer fremhevet. Av denne tabellen fremgår det derimot at Romansk institutt og IKK kommer omtrent likt ut når det gjelder de ansattes oppfatning av graden av samarbeid om forskning.

LiLi skiller seg ut som det instituttet der det er færrest ansatte som har erfart at det er samarbeid om forskning mellom seksjonene. Alle har krysset av for at det er lite samarbeid. Sett i forhold til de tre andre instituttene forsterker det inntrykket av at LiLi fungerer som en rent administrativ enhet.

Samarbeid om undervisning

Tabell 4. Samarbeid om undervisning mellom seksjonene

		Er det samarbeid om undervisning mellom seksjonene på instituttet			Total
		Mye samarbeid	Noe samarbeid	Lite samarbeid	
IKK	n	0 0%	0 0%	19 100%	19
IKRR	n	2 10%	8 40%	10 50%	20
LiLi	n	0 0%	0 0%	18 100%	18
Romansk	n	1 6%	1 6%	14 88%	16
Total	n	3 4%	9 12%	61 84%	73

På spørsmålet om det er samarbeid om undervisning mellom seksjonene ser vi at mønsteret fra Tabell 3 gjentar seg når det gjelder på hvilke institutt det er samarbeid, men at det generelt sett er mindre samarbeid om undervisning enn om forskning. Det er flest ansatte ved IKRR som har krysset av for at det er mye eller noe samarbeid. Ved både LiLi og IKK har alle ansatte krysset av for at det ikke er noe samarbeid om undervisningen i det hele tatt.

Når en sammenligner svarfordelingen for IKRR når det gjelder denne tabellen med tabellen for samarbeid om forskning, går det klart frem at det først og fremst er forskningen som binder de tre seksjonene sammen.

Av Tabell 4 ser en at halvparten av de ansatte ved IKRR krysset av for at det er lite samarbeid, mens det som vist ikke er noen av de ansatte ved IKRR som har krysset av for disse svaralternativene på spørsmålet om samarbeid om forskning. Ut fra egen-evalueringen vet vi at det kun er ett emne på masternivå de tre seksjonene samarbeider om og at svarfordelingen gjenspeiler dette.

Seksjon som sosial og faglig arena

Tabell 5. Seksjonen som sosial arena

		Seksjonen fungerer som en felles sosial arena		Total
		Enig	Uenig	
IKK	n	13 68%	6 32%	19
IKRR	n	18 90%	2 10%	20
LiLi	n	9 50%	9 50%	18
Romansk	n	9 56%	7 44%	16
Total	n	49 67%	24 33%	73

Svarfordelingene i Tabell 5 viser at seksjonene er den primære sosiale enheten for de ansatte på de store instituttene.

Tabell 6. Seksjonen som felles faglig arena

		Seksjonen fungerer som en felles faglig arena		Total
		Enig	Uenig	
IKK	n	14 74%	5 26%	19
IKRR	n	19 95%	1 5%	20
LiLi	n	11 61%	7 39%	18
Romansk	n	9 56%	7 44%	16
Total	n	53 73%	20 27%	73

Svarmønstrene i Tabell 5 og 6 bekrefter det som kom frem både i intervjuene og i egenevalueringene, nemlig at seksjonene fungerer som den primære sosiale og faglige enheten i storinstituttene. Samtidig viser disse to tabellene at også seksjoner kan være faglig og sosial splittet. For eksempel er det hele 44 % ved Romansk institutt som er delvis uenig eller helt uenige både i at deres respektive seksjoner fungerer som felles faglig arena og at den fungerer som felles sosial arena. Prosenttallet for LiLi er 39. Det er også interessant å se disse tallene i forhold til svarfordelingen på spørsmålet om *instituttet* fungerer som en felles sosial arena. Ved Romansk institutt er det kun cirka 20 prosent flere som mener at seksjonen fungerer som en felles faglig arena enn at instituttet fungerer som felles faglig arena.

I det foregående har vi beskrevet og analysert de ansattes erfaringer med institutt-sammenslåinger ved de aktuelle institutt. I det følgende skal vi se på de ansattes erfaringer med dagens instituttstruktur under ett. Først skal vi se på svarfordelingene på ulike spørsmål og påstander om hvordan eget institutt fungerer faglig og sosialt. Deretter skal vi presentere og analysere data om holdninger til reorganisering av dagens instituttstruktur. Mot slutten av kapitlet innfører vi begrepet «reformvennlighet» og skal på samvariasjonen mellom kjønn og alder og to indikatorer på reformvennlighet.

Holdninger til instituttet som faglig og sosial arena

Som ledd i å kartlegge fagpersonalets syn på svakheter og styrker ved nåværende organisasjonsstruktur, valgte vi også å stille spørsmål om deres holdninger til instituttet som faglig og sosial arena.

Tabell 7. Svarfordeling på påstanden om instituttet er preget av underliggende interessestrid mellom ulike fløyer

	n	Prosent
Helt enig	23	13
Delvis enig	59	34
Delvis uenig	41	24
Helt uenig	42	24
Vet ikke	9	5
Total	174	100

Nesten halvparten av utvalget er helt eller delvis enige i at instituttet er preget av interessestrid mellom ulike fløyer. Dette er ikke uventet i og med at mange av instituttene består av ulike fagdisipliner som har ulik vitenskapelig metode. Det er for eksempel velkjent at språkfagene består av minst tre fagdisipliner, språk-litteratur- og kulturvitenskap. Den høye andelen som opplever at det er underliggende interessestrid kan også tolkes som et uttrykk for at HF er en arbeidsplass der det er stor grad av

konkurransen mellom de ansatte innenfor hvert fagfelt. Det har sammenheng med den individuelle forskningsstilen innen de humanistiske fag.

Tabell 8. Instituttvis svarfordeling på påstanden om instituttet er preget av underliggende interessestrid mellom ulike fløyer

		Underliggende interessestrid		Total
		Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig	
Arkeologi og Germansk	n	10 77%	3 23%	13
Engelsk	n	9 60%	6 40%	15
Filosofisk	n	8 80%	2 20%	10
Grieg	n	4 27%	11 73%	15
Historisk	n	2 12%	15 88%	17
IKK	n	13 68%	6 32%	19
IKRR	n	4 21%	15 79%	19
LiLi	n	11 61%	7 39%	18
Nordisk	n	11 65%	6 35%	17
Romansk	n	7 44%	9 56%	16
Total	n	79 50%	80 50%	159

Tabellen ovenfor viser den svarfordelingen per institutt på spørsmålet om instituttet er preget av underliggende interessestrid mellom ulike fløyer. Jo lavere gjennomsnittsverdi jo mindre strid. Det er et institutt som skiller seg ut som spesielt lite preget av strid, nemlig historisk institutt. Der har kun 12 % krysset av for at de er helt eller delvis enige i at det er underliggende interessestrid. Filosofisk institutt (80 %), Arkeologi og Germanistisk (77 %) har den høyeste prosentandel ansatte som har krysset av for at det

er interessestrid.² Nordisk og IKK har den nest høyeste prosentandelen på henholdsvis 65 % og 68 %. Tre av instituttene som scorer høyest når det gjelder interessestrid er språkfag.

Tabell 9. Svarfordeling på påstanden om instituttet fungerer som en felles faglig arena

	n	Prosent
Helt enig	23	13
Delvis enig	73	41
Delvis uenig	44	25
Helt uenig		18
Vet ikke	5	3
Total	177	100

Tabell 10. Instituttvis svarfordeling på påstanden om instituttet fungerer som en felles faglig arena

	n	Instituttet fungerer som felles faglig arena		Total
		Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig	
Engelsk	n	10 63%	6 38%	16
Filosofisk	n	6 55%	5 45%	11
Grieg	n	12 80%	3 20%	15
Historisk	n	16 84%	3 16%	19
IKK	n	6 33%	12 67%	18
IKRR	n	14 74%	5 26%	19
LiLi	n	6 33%	12 67%	18
Nordisk	n	10 50%	10 50%	20
Romansk	n	6 38%	10 63%	16
Total	n	86 57%	66 43%	152

² Av anonymitetshensyn har vi valgt å slå sammen Arkeologisk og Germanistisk institutt. Det er henholdsvis 8 og 10 vitenskapelig ansatte ved disse instituttene og til sammen 13 personer har svart. Vi valgte å presentere Arkeologisk og Germanistisk institutt samlet i Tabell 7. siden de har relativt lik svarfordeling på spørsmålet om interessestrid. Humanistisk informatikk er ekskludert fra alle tabellene siden det er en fåtallig seksjon.

Det fremgår av tabellen at Historisk, Griegakademiet og IKRR skiller seg ut som de beste felles faglige arenaene ifølge de ansatte. Også ved Arkeologisk institutt er det et relativt stort flertall som er opplever instituttet som en felles faglig arena, men av anonymitetshensyn har vi utelatt både Arkeologisk institutt og Germanistisk institutt fra tabellen ovenfor. IKK, LiLi, Nordisk og Romansk kommer dårligst ut som felles faglig arena på instituttnivå. Alle disse fire instituttene har en andel på 50 % eller høyere som er uenige i påstanden om at instituttet fungerer som en felles faglig arena.

Tabell 11. Svarfordeling på påstanden om at instituttet fungerer som en sosial arena

	n	Prosent
Helt enig	39	22
Delvis enig	64	36
Delvis uenig	42	24
Helt uenig	27	15
Vet ikke	4	2
Total	176	100

Cirka 40 % er helt uenige eller delvis uenige i at instituttet fungerer som en felles sosial arena.

Tabell 12. *Instituttvis svarfordeling på påstanden om at instituttet fungerer som en sosial arena*

		Instituttet fungerer som sosial arena		Total
		Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig	
Engelsk	n	10 63%	6 38%	16
Filosofisk	n	5 45%	6 55%	11
Grieg	n	9 60%	6 40%	15
Historisk	n	17 89%	2 11%	19
IKK	n	11 58%	8 42%	19
IKRR	n	17 89%	2 11%	19
LiLi	n	6 33%	12 67%	18
Nordisk	n	13 68%	6 32%	19
Romansk	n	5 31%	11 69%	16
Total	n	93 61%	59 39%	152

Samlet sett viser tabellene ovenfor at svarfordelingen på spørsmålet om underliggende interessestrid samvarierer med to andre spørsmålene. Der det ifølge de ansatte er tendenser til underliggende interessestrid fungerer instituttet stort sett i mindre grad som felles sosial og faglig arena, enn der det ikke er slik underliggende interessestrid.

Når en sammenligner svarmønstrene på de tre påstandene ser en videre at tre av fire institutt med seksjoner samlet sett rapporterer om både interessestrid og at instituttet i liten grad fungerer faglig og sosialt. Det ene unntaket er IKRR der et flertall er enige i at fungerer sosialt så vel som faglig, og der det bare er et lite mindretall som rapporterer om interessestrid.

Ved Nordisk er et flertall enige i at det er interessestrid og halvparten er uenige i at instituttet er fungerer som en felles faglig arena, mens flertallet er enige i at instituttet fungerer som en felles sosial enhet. Mange ansatte ved Arkeologisk institutt opplever både at det er interessestrid på instituttet og spesielt at det i liten grad fungerer sosialt. Likevel er et flertall ved dette instituttet enige i at instituttet fungerer som en felles faglig enhet.

På Historisk institutt har et stort flertall av de ansatte krysset av for både at instituttet fungerer som en felles faglig og sosial arena, og det er få ved dette instituttet som er enige i påstanden om interessestrid. Det kan tolkes både som et uttrykk for et

velfungerende institutt, men også som et uttrykk for at de ansatte er lojale overfor instituttet og at det påvirker svarene. Griegakademiet fremstår ut fra disse målene som relativt enhetlig faglig sett, men noe mindre velfungerende sosialt sett siden 40 % er uenige i at det fungerer som en felles sosial enhet.

Holdninger til instituttreorganiseringer

Tabell 13. Oversikt over synspunkt på instituttsammenslåing. I står for intervju, E står for egenervaluering

Institutt	Egenervaluering	Ønsket samarbeid dersom det blir stilt krav om sammenslåing:
Arkeologi	Primært beholde dagens	I:
Engelsk	Beholde dagens	I: Foretrekker storinstitutt for fremmedspråk
Filosofi	Beholde dagens	
Germanistisk	Noen ønsker større enhet, andre vil beholde dagens	E: Sammenslåing på grunnlag av forskningssamarbeid. Institutt for fremmedspråk.
Historie	Beholde dagens	E: Slås sammen med beslektede fag eller forskningssentre.
IKK	Ikke felles oppfatning	E: Sammenslåing på grunnlag av faglig fellesskap. Kunsthistorie ønsker sammenslåing med andre estetiske fag.
IKRR	Beholde dagens struktur neste 5 år	
LiLi	Gjerne fortsette dagens struktur	E: Desentralisering å foretrekke. Hvis sentralisering bør den være basert på faglig fellesskap.
Nordisk		
Seksjon for Humanistisk informatikk	Ønsker å bli slått sammen med et av instituttene de har godt faglig samarbeid med	I: Ønsker å bli slått sammen med Institutt for informasjonsvitenskap ved SV.
Romansk	Dagens modell er i hovedsak rasjonell	I: En ønsket å splitte lingvistikk og litteratur, andre ønsket storinstitutt for fremmedspråk

Tabellen viser at det ved de fleste institutt i følge egnevalueringen er mot å starte en prosess med instituttsammenslåinger. Unntakene er Germanistisk institutt og IKK der det ikke er enighet om de ønsker å beholde dagens struktur eller om de vil starte med en omorganisering. I tillegg ser vi av egnevalueringen til LiLi at dette instituttet ikke er negative til en omorganiseringsprosess. Ved både Nordisk og Arkeologi er det en relativt høy andel av de ansatte som i spørreskjemaet har krysset for at de er betinget for en instituttsammenslåing. Tall fra spørreundersøkelsen viser at det ved alle institutt med unntak av ett er et flertall som er mot instituttsammenslåing.

Det er ingen institutt som i egnevalueringene skriver at de ønsker å slå seg sammen med et annet institutt. Men enkelte fremhever at det finnes noen fagmiljø eller fagkolleger ved instituttet som ønsker å slå seg sammen med andre fagmiljø. Germanistisk institutt har mistet flere stillinger i den seinere tid og er dessuten bekymret over høy alderssammensetning, og vurderer derfor situasjonen slik at de muligens kan ha fordeler av å gå inn i en større enhet.

Vi så videre ovenfor at et fagmiljø ved IKK ønsker omorganisering, og dessuten at LiLi fremstår som relativt pragmatiske i egnevalueringen når det gjelder holdninger til instituttsammenslåing.

Mangfoldet når det gjelder holdninger til instituttsammenslåing er større enn det egnevalueringene gir inntrykk av.

Felles for alle språkfagene er at de minst er splittet mellom en litteraturredel og en lingvistikk del. I egnevalueringen til Engelsk står det at en sterk side ved dagens institutt er samholdet og den felles faglige identiteten. Som vist i kapittelet om eget institutt gir svarfordelingen på spørsmålet om det er underliggende interessestrid mellom ulike fløyer et litt annet bilde. 57 % av respondentene har krysset av for at de er enige eller delvis enige i denne påstanden. Instituttet fremstår dermed som mindre enhetlig enn det man får inntrykk av bare ved å lese egnevalueringen. Under intervjuet kom det fram at hvis det måtte skje en omorganisering ville et fremmedspråkinstitutt være det rette. Ifølge en informant er en slik omorganisering gjennomført ved NTNU der et stort fremmedspråkinstitutt har lyktes i å minske konfliktene, om enn ikke å skape faglig enhet.

I egnevalueringene er det flere av språkinstituttene som uttaler seg at de vil foretrekke et institutt for fremmedspråk og at det å splitte litteraturmiljøet fra språkmiljøet organisatorisk vil være uheldig.

Historisk institutt og Filosofisk institutt fremstår som de mest entydig negative til å slå seg sammen med andre institutt. Historisk institutt viser i egnevalueringen til at «Instituttet har klart å opprettholde faglig fellesskap på tvers av periodisk eller tematisk definerte spesialfelter», og videre at de oppfatter dagens organisering som effektiv på grunn av «Kvalitet i administrasjonen» og en særegen instituttkultur preget av «lojalitet til instituttet, kollegialitet, innovasjonsberedskap og endringskompetanse». Ved Filosofisk institutt viser man til at filosofi er humanioras moderfag, at det har ansvar for ex. phil. og at det allerede er stort institutt.

Tabell 14. Holdninger til instituttsammenslåing

	n	Prosent
Ubetinget motstander	50	28
Betinget motstander	59	33
Betinget tilhenger	47	27
Ubetinget tilhenger	5	3
Ikke tatt stilling	16	9
Total	177	100

62 % av respondentene er enten ubetingede eller betingede motstandere av instituttsammenslåing. Går en over på tilhengersiden ser en at de totalt utgjør 30 % av utvalget, men i denne gruppen er de ubetingede tilhengerne en minoritet på fem personer. Spørsmålet er formulert på en slik måte at det sannsynligvis tolkes ulikt blant de som er på institutt som ble slått sammen i 1995 i forhold til ansatte ved andre institutt. En kan derfor ikke bruke denne tabellen til å hevde at 30 % av de ansatte ved HF er betingede tilhengere av en prosess med flere instituttsammenslåinger. For å kunne gi en rimelig tolkning av svarfordelingen på dette spørsmålet må en vurdere svarfordelingen for det enkelte institutt.

Tabell 15. Krystabell for holdninger til instituttsammenslåing etter institutt

		Instituttsammenslåing		Total
		Motstander	Tilhenger	
Arkeologi og Germansk	n	8 57%	6 43%	14
Engelsk	n	14 88%	2 13%	16
Filosofisk	n	10 91%	1 9%	11
Grieg	n	13 93%	1 7%	14
Historisk	n	16 84%	3 16%	19
IKK	n	10 53%	9 47%	19
IKRR	n	8 50%	8 50%	16
LiLi	n	10 59%	7 41%	17
Nordisk	n	10 59%	7 41%	17
Romansk	n	9 69%	4 31%	13
Total	n	108 69%	48 31%	156

Det er en fare for at ansatte ved instituttene som ble slått sammen i 1995 tolker spørsmålet dit hen at det spørres etter hvor fornøyd de er med instituttsammenslåingen som ble gjennomført da. Når tabell 15 for eksempel viser at hele 40 % av de ansatte ved IKRR er betinget for en instituttsammenslåing for deres eget institutt, er det gode grunner til å tolke det som et uttrykk for at mange har svart på om de er fornøyd med instituttsammenslåingen fra 1995. Ved instituttene som ikke ble slått sammen i 1995 er det derimot grunn til å forvente at de ansatte tolker spørsmålet slik som var intensjonen fra vår side, nemlig at det spørres etter om de er for eller imot å slå sammen deres eget institutt med et annet i dag.

Færrest tilhengere av instituttsammenslåing finner blant de ansatte på Filosofisk, Historisk og Engelsk institutt og ved Griegakademiet. En finner en relativt høy andel tilhengere ved Arkeologisk, Germanistisk og Nordisk institutt.

Den høye andelen tilhengere av instituttsammenslåing ved Germanistisk institutt er som ventet ut fra det som kom fram i egevalueringen. Det er mer uventet at det også er en relativt høy andel som er for instituttsammenslåing ved Nordisk og ved Arkeologisk institutt.

Griegakademiet og Seksjon for Humanistisk informatikk skiller seg på vesentlige punkter fra de andre enhetene og må derfor omtales for seg.

Griegakademiet

I forbindelse med omorganiseringen av de tidligere regionale høyskolene til statlige høyskoler på midten av 1990-tallet, ble det utredet flere alternativer for det daværende Bergen Musikkonservatorium. Det var aktuelt å enten gå inn i Høgskolen i Bergen, Kunsthøgskolen i Bergen, eller UiB. I innstillingen «Med Viten og Vilje» (NOU 1988:28) ble det foreslått en overgang til UiB og dette ble gjennomført i 1995, da Griegakademiet, institutt for musikk ble opprettet ved HF ved UiB.

Kjernen i Griegakademiets virksomhet er profesjonsutdanning for musikere. Det finnes også noen teoretiske fag, men de er ikke en del av instituttets kjernevirksomhet som ifølge våre informanter ikke er forskning, men kunstnerisk utvikling. Griegakademiet har imidlertid et visst forskningssamarbeid med andre institutt ved HF og SV, eksempelvis med IKK og IMV.

På grunn av den utøvende musikalske virksomheten har Griegakademiet spesielle behov når det gjelder rom og lokalisering. De må for eksempel ha lydisolerte rom til å øving på instrumentene. Og de anser det som naturlig med en lokalisering nær det øvrige kulturlivet i Bergen, og da spesielt Grieghallen.

På grunn av fagets særegenhet og sine spesielle bygningsmessige behov er Griegakademiet skeptisk til å slå seg sammen med andre institutt. Både data fra spørreundersøkelsen og uttalelser i egevalueringen viser at både ledelse og et stort flertall av ansatte ved instituttet er motstandere av en instituttsammenslåing.

Seksjon for humanistisk informatikk

Som nevnt i bakgrunnskapittelet var det en diskusjon om hva en skulle med gjøre med Seksjon for humanistisk informatikk under instituttsammenslåingsprosessen i 1994–95. Det fremgår av saksdokumentene at verken arbeidsgruppe eller fakultetsledelse helt visste hva de ville med seksjonen, men uten at spørsmålet blir viet noe særlig plass. Da prosessen sluttet var spørsmålet om seksjonens plass fortsatt uavklart, men fakultetet vedtok en intensjon om å knytte seksjonen nærmere LiLi. I dag har seksjonen felles kontorsjef med LiLi, men eksisterer ellers fortsatt som frittstående seksjon. Det medfører for eksempel at seksjonen ikke har en styrer som får kompensert for arbeidet, men de må likevel ha en seksjonsleder som utfører mye av det samme administrative arbeidet som en instituttstyrer ville ha gjort. Spørreundersøkelsen viser at de ansatte ved seksjonen ikke har verken forskningsmessig, undervisningsmessig samarbeid med LiLi. I egevalueringen fremheves disse problemene og det står blant annet: «Modellen er ikke bærekraftig fordi den binder opp for stor del av våre (meget) knappe menneskelige ressurser til administrasjon, og den fungerer faglig isolerende». Selv om styrer i egevalueringen skriver at seksjonens størrelse også har en positiv betydning fordi det gir et oversiktlig og fleksibelt miljø, ønsker seksjonen å slå seg sammen med: «et større faglig miljø hvor det er reelle muligheter for forsknings- og undervisningssamarbeid.» I dag har seksjonen undervisnings- og forskningssamarbeid særlig med Institutt for informasjons- og medievitenskap ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet, samt Arkeologisk og Filosofisk institutt.

Kjønn og holdninger til instituttsammenslåing

Tabell 16. Sammenhengen mellom kjønn og holdninger til instituttsammenslåing

		Instituttsammenslåing			Total
		Ubetinget motstander	Betinget motstander	Tilhenger	
Mann	n	28 40%	31 44%	11 16%	70
Kvinne	n	8 24%	13 38%	13 38%	34
Total	n	36 35%	44 42%	24 23%	104

Tabellen³ viser sammenhengen mellom kjønn og holdninger til instituttsammenslåing for ansatte ved institutt som ikke ble slått sammen i 1995, og der Humanistisk informatikk er ekskludert. Til sammen utgjør det 104 ansatte i utvalget. Tabellen viser at 42 % av de ansatte er betingede motstandere av instituttsammenslåing og at dette utgjør den klart største gruppen. 35 % er ubetingede motstandere, og blant menn er det nesten dobbelt så mange ubetingede motstandere som blant kvinner. 23 % er betingede tilhengere av instituttsammenslåing, og i denne svarkategorien er det litt over en dobbelt så høy andel kvinner som menn. Kvinner er dermed betydelig mer positive til instituttsammenslåing enn menn, selv om også et flertall blant kvinnene er motstandere av instituttsammenslåing.

På hvilket grunnlag?

De vitenskapelig ansatte har ulike prioriteringer for på hvilket grunnlag en eventuell reorganisering eller instituttsammenslåing skal skje. I spørreskjema skiller vi mellom forskningssamarbeid, undervisningssamarbeid og effektivisering av administrasjonen.

Tabell 17. Samarbeid om forskning

	n	Prosent
Svært viktig	84	48
Ganske viktig	53	30
Ikke viktig	39	22
Total	176	100

³ Fra og med er alle ansatte ved instituttene som ble slått sammen i samt Seksjon for Humanistisk informatikk 1995 ekskludert fra analysen. Når disse er ekskludert består utvalget av 114 respondenter.

Tabell 18. Samarbeid om undervisning

	n	Prosent
Svært viktig	78	44
Ganske viktig	68	39
Ikke viktig	30	17
Total	176	100

Tabell 19. Effektivisering av administrasjon

	n	Prosent
Svært viktig	41	24
Ganske viktig	56	32
Ikke viktig	77	44
Total	174	100

Flere av respondentene ga oss tilbakemelding på at disse spørsmålene var for hypotetiske til at det var mulig å ta stilling til dem. De kan også kritiseres for å være formulert på en for generell måte.

Mens det er 24 % som mener at det er svært viktig at effektivisering av administrasjonen skal danne grunnlag for en eventuell instituttsammenslåing, er det dobbelt så mange som mener at det er svært viktig at samarbeid om undervisning eller samarbeid om forskning skal danne grunnlaget. Det er ingen betydelig forskjell mellom de som har hatt verv sammenlignet de som ikke har hatt verv når det gjelder holdninger i dette spørsmålet. Disse tallene gir grunnlag for å hevde at de ansatte ved HF prioriterer samarbeid om forskning og undervisning fremfor administrativ effektivisering når det gjelder grunnlaget for en eventuell instituttsammenslåing.

Reformvennlighet

Tabell 20. Sammenhengen mellom spørsmålet om instituttsammenslåing og påstanden om det er ønskelig med fast tilsatt styrer

			Institutt-sammenslåing			Total
			Ubetinget motstander	Betinget motstander	Tilhenger	
Ønskelig med fast tilsatt styrer	Helt enig	n	4 36%	2 18%	5 45%	11
	Delvis enig	n	3 18%	5 29%	9 53%	17
	Delvis uenig	n	7 33%	11 52%	3 14%	21
	Helt uenig	n	20 44%	22 49%	3 7%	45
	Vet ikke	n	2 20%	4 40%	4 40%	10
Total		n	36 35%	44 42%	24 23%	104

Tabell 20 viser at det er en sterk sammenheng mellom det å ønske seg tilsatt styrer og det å være betinget tilhenger av instituttsammenslåing. I gruppen med 28 ansatte som er helt eller delvis enige i at det er ønskelig med tilsatt styrer er det et knapt flertall på 52 % som er for instituttsammenslåing. I gruppen på 60 ansatte som er delvis uenige eller helt uenige i påstanden om at det er ønskelig med tilsatt styrer, er det kun 6 ansatte, eller 10 % som er tilhengere av instituttsammenslåingen.

Ved å kombinere de to spørsmålene har vi laget en ny variabel som vi har valgt å kalle reform. De som har verdien 0 på denne variabelen støtter verken tilsatt styrer eller instituttsammenslåing, de som har verdien 1 støtter en av delene, de som har verdien 2 støtter begge deler. Hvis vi regner svarene på spørsmålene om tilsatt styrer og instituttsammenslåing som indikatorer på reformvennlighet, kan vi betegne de som har verdien null som kritiske til reformer, de som har verdien 1 som middels positive og de som har verdien 2 som reformvennlige. Hva kjennetegner gruppen av reformvennlige når det gjelder alder og kjønn?

Av hensyn til respondentenes anonymitet skal vi ikke her giengj tall for antall såkalte reformvennlige ved de enkelte institutt. Vi skal nøye oss med å påpeke at Nordisk har den høyeste andelen reformvennlige på over 30 %, men Arkeologisk og Germanistisk institutt har den nest høyeste prosentandelen reformvennlige på cirka 30 %. Det er ingen reformvennlige ved Historisk og Filosofisk institutt.

Nedenfor skal vi derimot gå nærmere inn på forskjellene mellom kjønn og ulike aldersgrupper når det gjelder det å være reformvennlig.

Kjønn, alder og reformvennlighet

Tabell 21. Sammenhengen mellom kjønn, alder og det å være reformvennlig

Kjønn				Reform			Total
				0	1	2	
Mann	Fødselsår	1935-1950	n	26 84%	4 13%	1 3%	31
		1951-1965	n	21 66%	8 25%	3 9%	32
		1966-1977	n	6 60%	2 20%	2 20%	10
	Total	n	53 73%	14 19%	6 8%	73	
Kvinne	Fødselsår	1935-1950	n	10 53%	6 32%	3 16%	19
		1951-1965	n	6 38%	5 31%	5 31%	16
		1966-1977	n	1 25%	3 75%	0 0%	4
	Total	n	17 44%	14 36%	8 21%	39	

Gruppen av ansatte som er minst reformvennlige er den eldste gruppen menn. Blant dem er 26 av 31, eller 84 % motstandere av både tilsatt styrer og instituttsammenslåing. Gruppen av ansatte som er mest positive til reformer er kvinner født mellom 1951 og 1977. Der havner 4 av 14, eller 29 %, i reformkategori 2. Kvinner er generelt sett klart mer positive til reformene enn menn. Et flertall på 56 % (22 ansatte) av kvinnene i utvalget støtter enten en eller begge reformforslag, mens det tilsvarende tall for menn er 27 % (20 ansatte).⁴

Oppsummering og tolkning

Undersøkelsen viser at IKRR er et institutt preget av godt forskningsmessig samarbeid mellom seksjonene og velfungerende som en felles faglig og sosial arena på de enkelte seksjonsnivå. Romansk institutt og IKK er hovedsakelig administrative enheter der den faglige og sosiale kontakten skjer på seksjonsnivå. Det er tilløp til noe forsknings-samarbeid og samarbeid om undervisning. LiLi fungerer kun som en administrativ enhet og at det ikke er noe samarbeid mellom seksjonene når det gjelder forskning og undervisning.

⁴ Det samme mønsteret gjelder hvis vi inkluderer alle institutt i denne analysen, samt de ansatte som har svart vet ikke på ett av de to spørsmålene. Der viser det seg at hele 12 av 38 (50 %) ansatte kvinner født i tidsrommet 1951–1977 havner i reformkategori to.

Av de tre instituttene som ble slått sammen er det kun ved IKRR at instituttsammenslåingen har vært vellykket når det gjelder å skape et institutt som til en viss grad utgjør en sosial enhet og som har sannsynligvis har bidratt til ytterligere å styrke tverrfaglig samarbeid om forskning og undervisning.

Når det gjelder de andre instituttene er det stor variasjon i de ansattes syn på instituttet som faglig og sosial enhet og om det er interessestrid ved instituttet. Historisk institutt utgjør et ytterpunkt som et institutt der de ansatte opplever faglig og sosial enhet og lite interessestrid. På den andre enden av skalaen er arkeologisk institutt der et stort flertall opplever både interessestrid og få opplever sosial enhet. De andre instituttene ligger et sted mellom disse to ytterpunktene. En tolkning av dette resultatet er at instituttene ikke alltid er like viktige som verken sosial eller faglig arena for vitenskapelig ansatte under den nåværende instituttstrukturen, og at det varierer i hvor stor grad instituttgrenser samsvarer med faggrenser.

Et stort flertall av fagpersonalet ved HF er imot instituttsammenslåinger.

Samlet sett kan vi ut fra den foregående analysen skille mellom fire ulike typer ansatte når det gjelder holdninger til instituttsammenslåing.

1. Reformvennlig er i denne rapporten definert som de som både er for å tilsette styrer og å er betinget for en instituttsammenslåing. De utgjør 13 %, eller 14 av 112 ansatte i utvalget⁵. Det er færrest reformvennlige blant menn født mellom 1935–1950, og flest blant kvinner født mellom 1951 og 1977. Ved Nordisk institutt er 6 (30 %) av de ansatte som er reformvennlige etter denne definisjonen.
2. Pragmatikerne ved de små instituttene som foretrekker å slå seg sammen med en større enhet for oppnå større trygghet. Både ved arkeologi og ved germanistisk institutt finner en ansatte som det er grunnlag for å hevde at er i denne kategorien.
3. De som er betingede motstandere av instituttsammenslåing. De utgjør den største gruppen i utvalget og har en relativt lik kjønnsfordeling.
4. De ubetingede motstanderne av instituttsammenslåing. Det er dobbelt så mange menn som kvinner som er ubetingede motstandere av instituttsammenslåing. Det er også en betydelig høyere andel ubetingede motstandere av instituttsammenslåing i den eldste gruppen født mellom 1935 og 1950.

Institutt og fakultet; ledelse og organisasjon

Innledning

I dette kapittelet skal vi gjøre rede for fagpersonalets erfaringer og holdninger til ledelse av institutt og seksjoner.

Flere offentlige utredninger har siden 1980-tallet pekt på behovet for å styrke faglige ledelsesfunksjoner ved universitet og høyskoler, og spørsmålet har gjentatte ganger vært

⁵ Det er samme prosentandel som i utvalget totalt.

oppe til drøfting ved de respektive universitet (Larsen, Maassen og Stensaker 2004). Det påstås gjerne at større instituttenheter er en forutsetning for å realisere behovet for sterkere faglig ledelse av forskning og undervisning, så vel som å skjerpe instituttenes evne til å vinne frem i konkurranse om eksterne forskningsmidler.

Et relatert spørsmål som kan tas opp i denne forbindelse er hvorvidt fakultetsnivået kan bli overflødig, eventuelt hvorfor det er viktig. Selv om evalueringen ikke skulle fokusere på fakultetsnivået, ønsket referansegruppen at spørreskjema og intervju skulle ta opp dette så vel som spørsmål om hvordan fakultetet fungerte i dag.

Sentralisering eller desentralisering?

Tabell 22. Administrative funksjoner bør desentraliseres til instituttene

	n	Prosent
Helt enig	29	17
Delvis enig	54	31
Delvis uenig	40	23
Helt uenig	31	18
Vet ikke	21	12
Total	175	100

Tabell 23. Fakultetet lykkes i dag i å ivareta helheten når det gjelder forskningsstrategi

	n	Prosent
Helt enig	4	2
Delvis enig	48	27
Delvis uenig	46	26
Helt uenig	34	19
Vet ikke	43	25
Total	175	100

Tabell 24. Fakultetet lykkes i dag i å ivareta helheten når det gjelder undervisningsoppgaver

	n	Prosent
Helt enig	10	6
Delvis enig	76	44
Delvis uenig	30	17
Helt uenig	21	12
Vet ikke	36	21
Total	173	100

Fagpersonalet er delt i sitt syn på hvorvidt administrative funksjoner bør desentraliseres til instituttene. Intervjuene avdekker også at det er uenigheter mellom i betydning hvor mye makt og myndighet som skal tilfalle de to nivåene. Flere hevdet at budsjettmessig så var for mye lagt under fakultetet, eksempelvis forvaltningen av stipendstillinger. Et annet eksempel gjaldt oppgaver som sentraldirigering av romkapasiteten, der det ble hevdet at den mer effektivt kunne utnyttes hvis grunnenhetene selv kunne forvalte bruken av lokaler.

Flere av informantene fremhevet positive sider ved de administrative fellesfunksjonene som var etablert ved fakultetet den seinere tid når det gjaldt økonomistyring og studieveiledning.

Halvparten sier seg helt eller delvis enig i at fakultetet lykkes i å ivareta helheten når det gjelder undervisningsoppgaver, men bare 29 prosent er helt eller delvis enig i at fakultetet lykkes i å ivareta helheten når det gjelder forskningsstrategi.⁶ Dette svarmønsteret er sannsynligvis lite overraskende sett på bakgrunn av at forvaltningsoppgavene tilknyttet utdanning og kandidatproduksjon tradisjonelt har vært et mer sentralt anliggende for fakultetet enn koordinering av forskning. Forskningsaktivitetene har langt på vei vært et instituttmessig og ikke minst personlig anliggende ettersom forskning i humanistiske fag gjerne innebærer stor grad av autonomi for den enkelte forsker.

Det fremgikk også at instituttmiljøenes tillit til fakultetsledelsen i en del tilfeller var svekket som følge av de rasjonaliseringer som hadde funnet sted i styringsstrukturen. Avstanden mellom institutt og fakultet var blitt større på grunn av at det ble avholdt færre fakultetsstyremøter; en pyramidestruktur ble det sagt og det ble hevdet at styringen fra fakultetet var preget av mangel på diskusjon i prosessen.

Enkelte informanter påpekte større press ovenfra i form av korte frister og stadige krav til høringsuttalelser. En informant mente dette kunne knyttes til sterkere «kjør» fra departementet. Problemet ble forsterket som følge av at instituttmiljøene, bl.a som følge av ekstra arbeid med innføring av Kvalitetsreformen ikke hadde kapasitet til å agere i forhold til fakultetet.

Viktig å formidle i denne sammenheng er også synspunktet til enkelte respondenter som (på spørreskjema) etterlyser mer synlige fakultets- og instituttledere som er mer

⁶ Alle de tre variablene har for høy andel vet ikke, spesielt de to siste. Men merk at andelen vet ikke er langt mindre for de som har hatt mange verv sammenlignet med de som har hatt få.

opptatt av hva som skjedde i fagmiljøene og som i sterkere grad bidrar til bedre samarbeid og kontakt.

Fakultetet er først og fremst viktig for å forvare fagenes interesser utad ble det sagt, eksempelvis må fakultetsdirektøren kjempe for en del av universitetets grunnbevilgning.

Instituttstyrerrollen

Det er nylig vedtatt at alle fakulteter ved UiB må tilsette instituttstyrere (i åremålsstilling) fra 2007. Vår undersøkelse viser imidlertid at kun 29 % av respondentene er helt eller delvis enig i at styrer skal tilsettes.⁷ Et lite flertall på 55 % er helt eller delvis enige i påstanden at instituttstyreren bør få delegert større myndighet enn han har i dag. Materialet viser dessuten en klar tendens til at de som er enig i å gi styrer større beslutningsmyndighet også er enig i å gi styrer høyere lønn. Samtidig er det noen som kun ønsker å gi styrer høyere lønn. Blant de som har vært eller er instituttstyrere er det 63 % som ønsker å gi styrer større beslutningsmyndighet. De som har erfaring med vervet er dermed noe mer positive til å gi det større myndighet enn de som ikke har vært instituttstyrere.

Det blir gjerne hevdet at vervet som instituttstyrer gjerne går på rundgang. En informant uttalte i et av intervjuene vi gjennomførte følgende om styrerrollen: «Styrer er svarteper, det er ikke konkurranse om vervet». Grunnene til det er blant annet at vervet medfører mye administrativt arbeid og at det er lite faglig meritterende. I en rapport om ledelse ved universitet i Norge argumenterer Larsen, Maasen og Stensaker for at det er flere svakheter ved dagens valgte instituttstyrerfunksjon. De hevder blant annet at instituttstyrer i liten grad kan gripe inn i vanskelige personalsaker. I og med at instituttstyreren er en kollega vil vedkommende vegre seg for å ta upopulære avgjørelser. Og når vervet i stor grad går på rundgang vil det åpenbart variere hvor gode lederegenskaper den sittende instituttstyreren har (Larsen, Maasen og Stensaker 2004). Fordelene med en valgt instituttstyrer er at instituttstyreren har høy legitimitet og at mange av de ansatte får prøvd seg som instituttstyrer og derfor bidrar til at flere vitenskapelig ansatte ansvarliggjøres når det gjelder hele instituttets ve og vel. Dessuten er det grunn til å hevde at vitenskapelig ansatte ved et institutt utgjør et kollegialt styrer seg selv ut fra profesjonelle normer som er internalisert hos den enkelte. Ut fra et slikt perspektiv er styrerens oppgave å representere instituttets interesse overfor høyere nivå, ikke å ta initiativ til forskning eller å løse personalkonflikter (Bleiklie 2005). Når en setter argumentene for og imot tilsatt styrer opp mot hverandre, ser en at de til dels er uttrykk for ulike verdisyn og at det derfor ikke finnes et enkelt svar på hvilken ordning som er best.

⁷ I spørreskjemaet ble de vitenskapelig ansatte ved en feiltakelse spurt om det er ønskelig med fast tilsatt styrer istedenfor valgt styrer vs. styrer tilsatt på åremål. Likevel er det grunn til å tro at spørsmålet til dels kan brukes som et mål. Svarfordelingen på vårt spørsmål er for eksempel temmelig lik som svarfordelingen på spørsmålet om tilsatt styrer i Universitetsundersøkelsen der 30 % av de vitenskapelig ansatte ved HF-fakultet ved norske universitet er helt eller delvis enige i påstanden om en ønsker styrer tilsatt på åremål (Marheim Larsen 2002). Et flertall på 62 % er helt eller delvis uenig i dette spørsmål, hvorav 45 % var helt uenig. 9 % svarte vet ikke. Hvis spørsmålet var korrekt formulert ville sannsynligvis noen flere ha sagt seg enige, men forskjellen ville nok ha vært liten.

Ved HF i Bergen har hele 38 % av utvalget hatt vervet som instituttstyrer. En krysstabell som ikke skal gjengis her viser at hele 72 % av alle professorer har vært instituttstyrer, mens det er kun 30 % av førsteamanuensisene som har vært styrere. Disse tallene underbygger påstanden om at styrervervet i stor grad går på rundgang, og da ifølge våre tall først og fremst blant professorene.

Dataene viser at utformingen av rollen til styrer avhenger både av graden av eksisterende forskningssamarbeid mellom fagseksjonene på instituttet og styrerens personlige lederegenskaper og faglige autoritet. Ved institutt som er sterkt faglig splittet er det få eller ingen muligheter for styrer til å drive med koordinering av forskning.

Ved HF i Bergen er det en lang tradisjon for en demokratisk styringsform. Styrer og visestyrer blir valgt for tre år om gangen av de ansatte ved instituttet. Det finnes forskjellige måter å organisere instituttstyret på. I den vanligste modellen består instituttstyret av valgte representanter for de ansatte. Ved blant annet Germanistisk og Historisk institutt er alle ansatte ved instituttet medlemmer av instituttstyret.

Her består styrerrollen i å administrere den daglige drift og i å representere instituttet overfor fakultetet. Ifølge egevalueringen til Historisk institutt anser de denne ledelsesformen som effektiv og velfungerende. Her fremheves to punkter som forklaring på hvorfor ledelsesordningen fungerer så godt: 1. Effektiv administrasjon. 2. En instituttkultur preget av «lojalitet til instituttet, kollegialitet, innovasjonsberedskap og endringskompetanse».

Men også ved to av de instituttene der ikke alle ansatte er medlemmer av styret, gir intervjuene og egevalueringene oss et bilde av en rendyrket egalitær styrerrolle, der styrerfunksjonen i det vesentlige består i å opptre som interessepolitiker på vegne av kolleger overfor fakultetet og administrasjon.

En styrer vi intervjuet ønsket i større grad å utøve lederautoritet i tråd med forventningene til den nye instituttstyrerrollen, eksempelvis ved å ta opp spørsmålet om enkelte ansattes tilstedeværelse (på kontoret), ta initiativ til et bokprosjekt og til årlige forskningsseminar. Å bedrive ren administrasjon er verken fagpolitisk eller faglig tilfredsstillende ble det sagt. Denne styrer mente at styrerfunksjonen burde inkludere en aktiv forskningspolitisk rolle:

«En styrer skal ta initiativ til forskning. Men hvis han selv ikke deltar i forskningsarbeid vil han miste legitimitet. Legitimiteten som styrer avhenger av din forskningsproduksjon».

I egenrevalueringen fra Romansk heter det:

«En omlegging av instituttstyrers virksomhet i retning av å være en virksom forskningspådriver på alle plan gjennom bruk av redskaper som faktisk allerede står til disposisjon, vil kunne gjøre styrerrollen tydeligere».

Styrerrollen ved instituttene med seksjoner som samarbeider lite er uklar med hensyn til hvilke saker som skal avgjøres på seksjonsnivå og hvilke saker som hører til på institutt-nivå. I praksis er det i stor grad på det uformelle seksjonsnivået at spørsmål omkring daglig drift tas opp. Denne praksis opprettholdes også ved at de enkelte ansatte forholder seg til seksjonen og ikke til instituttet.

Sterkere forskningsstyring, mer samarbeid om undervisning, å gi seksjonslederne formelt ansvar for undervisning og å gi dem økonomisk kompensasjon for stillingen er sentrale forslag i egenevalueringene.

Styrer ved LiLi fortalte at han ikke kan legge seg opp i det faglige innholdet siden fagene er så forskjellige og ikke minst siden det ikke eksisterer noe forsknings samarbeid på tvers av seksjonene i utgangspunktet. Styrer kan heller ikke legge seg opp i den daglige driften, men har et mer overordnet ansvar. Under intervjuet ble det gitt følgende eksempler på styrers oppgaver: 1. å løse problem i form av konflikter mellom seksjonene eller internt i seksjonene. 2. det personmessige ansvaret, som blant annet inkluderer gjennomføring av medarbeidersamtaler. 3. å representere instituttet overfor fakultetet.

Ved IKRR har instituttstyrer en klarere rolle og større myndighet. Ved dette instituttet har styrer mulighet til å initiere forskning, ta initiativ til rekruttering av doktorgradsstudenter og spille en aktiv rolle når det gjelder allokering av forskningsressurser. Ved instituttet er det dessuten opprettet et ukompensert verv i form av forskningsansvarlig.

Ved IKRR har seksjonsleder nedsatt undervisning for bedre å kunne skjøtte sine oppgaver. Samtidig understrekes det i egenevalueringen at det er uklar fordeling i arbeidsoppgaver mellom instituttstyrer og seksjonsleder, samt at seksjonslederen er lite synlig i instituttstrukturen. For å bøte på dette foreslår IKRR tre punkter der seksjonslederen bør defineres klarere: 1. de faglige arbeidsoppgavene innad i instituttstrukturen, 2. arbeidsoppgaver overfor instituttledelse og 3. forholdet til fakultetsledelsen.

Ifølge både egenevalueringen og det som kom fram under intervjuet har Kvalitetsreformen medført en større administrativ byrde for seksjonsnivået ved alle de ovennevnte instituttene. «Seksjonslederen er nesten på linje med den gamle instituttstyreren» hevdet en informant. På tross av det blir ikke seksjonsleder kompensert for sitt arbeid.

Oppsummering

Et flertall mener at fakultetet lykkes i å ivareta helheten når det gjelder undervisning, men et mindretall mener fakultetet lykkes å ivareta helheten når det gjelder forskning. Respondentene er for øvrig delt i sitt syn på hvorvidt flere administrative funksjoner bør desentraliseres til instituttnivået

Instituttstyrerrollen preges av de organisatoriske rammene ved instituttet, instituttkulturen, av personen som innehar vervet og av spenningen mellom forventningene til den nye og den gamle instituttstyrerrollen. Noen styrere har ambisjoner om en mer aktiv rolle når det gjelder både personal- og forskningsledelse. Både av hensyn til forskningsautonomi for fagpersonalet og fordi det kan være vanskelig å oppnå legitimitet hvis det legges mer vekt på ledelse i utøvelse av styrerrollen, foretrekker mange å legge mest vekt på den egalitære styringstradisjonen.

Ved instituttene med seksjoner er det «seksjonslederne» og det veletablerte men uformelle seksjonsnivået som tar seg av den daglige drift og de viktige faglige be-

slutninger. Dermed er det ved slike institutt i utgangspunktet en mer uklar styrerfunksjon. Ved LiLi har eksempelvis styrer valgt å ta på seg ansvaret med å gjennomføre medarbeidersamtaler, men de faglige skillelinjene mellom seksjonene ved LiLi medfører at det ikke er noe grunnlag for en styrer som aktivt arbeider med samordning av forskning. At styrerfunksjonen ved IKRR har sterkere preg av forskningsledelse enn ved andre institutt må sees i sammenheng med det forskningssamarbeidet som eksisterte forut for evalueringen.

Programstrukturen

Innledning

HF-fakultetet i Bergen valgte å innføre Kvalitetsreformens pålegg om ny studiestruktur høsten 2002, ett år før den offisielt skulle implementeres i universitets- og høyskole-systemet. Denne offensive strategien var blant annet et utslag av nedgang i studentantallet.

Utformingen av en rekke nye studieprogram, kombinert med modulisering av emnene har endret undervisningsstrukturen betydelig. Samlede tall fra opptak i studieåret 2002/2003 viser at hele 1993 studenter er registret på studieprogram. Samtidig er hele 1238 studenter (38 %) fortsatt registrert som studenter på årsstudium. Årstudium er det samme som grunnfag (se vedlegg for en liste over de ulike Bachelorprogram og årsstudium, samt studenttall).

Den tidligere Cand.mag graden, som bestod av tre fag, var en tverrfaglig grad der undervisning og sertifisering av kandidater kun ble gitt med utgangspunkt i instituttene, som gjerne er organisert rundt disipliner. Men til forskjell fra dette gradssystemet er de nye studieprogrammene satt sammen av moduler fra ulike fag. Dette har også fått konsekvenser for fakultetsorganisasjonen; hvert program har fått ett programstyre og en faglig administrativ koordinator.

Fra sentralt politisk hold er det dessuten blitt lagt vekt på at studieprogrammene må være forskningsbaserte for at de skal kunne holde en tilstrekkelig kvalitet. I evalueringen la vi derfor vekt på å undersøke hvordan vilkårene for instituttorganisasjonen hadde endret seg som følge av studieprogramstrukturen. Både ut fra praktiske hensyn så vel som hvorvidt samarbeidet om de nye studieprogrammene har betydning for forskningsvirksomheten ved fakultetet.

Instituttstruktur og programstruktur

Hvorvidt den disiplinbaserte instituttstrukturen hemmer eller fremmer tverrfaglig samarbeid om forskning og undervisning har vært et tilbakevendende tema i de utdannings- og forskningspolitiske debattene siden 1980-tallet. Ikke minst har dette spørsmålet vært reist i forhold til de humanistiske fagene (Forland 1996).

Uansett, fra instituttens side innebærer den nye studiemodellen at utdanningene skal forvaltes på andre måter i forhold til tidligere. Mye tyder også på at samarbeid om nye

studieprogram har bidratt til nye koplinger og samarbeid mellom fag. I spørreskjema undersøkelsen og i intervju med representanter fra instituttene spurte vi derfor hvor hensiktsmessig instituttet var organisert i forhold til undervisningen og hvorvidt instituttstrukturen var uhensiktsmessig med tanke på den nye studieprogramstrukturen.

Tabell 25. Hvor hensiktsmessig er instituttet ditt organisert i forhold til undervisningen

	n	Prosent
Svært hensiktsmessig	31	18
Hensiktsmessig	94	53
Ikke hensiktsmessig	39	22
Vet ikke	12	7
Total	176	100

Tabell 26. Den nåværende instituttstrukturen er uhensiktsmessig med tanke på den nye studieprogramstrukturen

	n	Prosent
Helt enig	11	6
Delvis enig	33	19
Delvis uenig	43	25
Helt uenig	57	33
Vet ikke	30	17
Total	174	100

Et stort flertall mener at instituttet er svært hensiktsmessig eller hensiktsmessig organisert i forhold til undervisningen. Over halvparten av respondentene er også delvis eller helt uenig i at den nåværende instituttstrukturen er uhensiktsmessig med tanke på den nye studieprogramstrukturen. En relativt stor andel (17 %) svarte imidlertid vet ikke, noe som kan forklares ved at en del av fagpersonalet ikke er direkte involvert i studieprogramvirksomheten. Femten prosent ($n = 26$) av respondentene har eller hadde hatt verv som programansvarlige. I intervju med programkoordinatorerne (og instituttledelse) var det også en utbredt oppfatning at instituttene måtte utgjøre fundamentet for studieprogramstrukturen, ikke omvendt. Uttalelser som «sammenslåingene må ikke skje på studieprogrammenes premisser, de er vårt fleksible redskap» uttrykker ideen om studieprogram som en mulighet til relativt hurtig å kunne respondere på ekstern etterspørsel, ved å sette sammen fag på nye måter for å imøtekomme endrede behov i markedet eller legge ned program som blir upopulære.

Tabell 27. Tverrfaglige studieprogram gir grunnlag for forskningssamarbeid

	n	Prosent
Helt enig	34	20
Delvis enig	69	40
Delvis uenig	27	16
Helt uenig	20	12
Vet ikke	23	13
Total	173	100

Et flertall av respondentene mente imidlertid at tverrfaglige studieprogram gir grunnlag for forskningssamarbeid. Ca. en fjerdedel er delvis eller helt uenig i at det her blir lagt grunnlag for forskningssamarbeid. Mot dette spørsmålet kan innvendes at det ikke dreier seg om faktiske forhold, men om hva respondentene tror og føler om saken. Men av intervju med instituttledelse og programkoordinatorer fremgikk det også at samarbeid om nye studieprogram delvis baserte seg på faglig samarbeid som eksisterte fra før, delvis hadde det ført til kontakt (og samarbeidsplaner) mellom personer og miljøer som ikke hadde tradisjoner for å samarbeide.

Det er altså grunn til å forvente at samarbeidet om de nye studieprogrammene vil få konsekvenser for forskningssamarbeidet ved fakultetet. Det er imidlertid verd å merke seg at dette kan skje uavhengig av om det blir foretatt ytterligere reorganiseringer i instituttstrukturen.

Som det fremgår av Tabell 26. mener en fjerdedel av respondentene at instituttstrukturen er uhensiktsmessig i forhold til studieprogramstrukturen. En slik oppfatning kan også sikte til de praktiske problemer som oppstår som følge av den nye programstrukturen, noe vi nå skal komme nærmere inn på.

Dobbeltarbeid og koordineringsproblemer

Tabell 28. Programstrukturene fører til mye dobbeltarbeid

	n	Prosent
Helt enig	31	18
Delvis enig	53	31
Delvis uenig	20	12
Helt uenig	15	9
Vet ikke	54	31
Total	173	100

Halvparten av respondentene er helt eller delvis enig i at programstrukturene fører til mye dobbeltarbeid. Et flertall av respondentene med erfaring som programko-

ordinatorer (62 %) sier seg helt eller delvis enig i at programstrukturene fører til mye dobbeltarbeid.

Av intervjuene fremgikk det at det var store forskjeller mellom de ulike program med hensyn til hvor godt de fungerte. Programkoordinatorene erfarte at det var betydelige forskjeller mellom institutter og personers evne til å samarbeide på tvers om programmene. Ikke alle institutt klarte «å tenke program».

Noen hadde et velfungerende administrativt støtteapparat, andre hadde hatt dårlig administrativ støtte, eksempelvis fordi det hadde vært hyppig utskiftning av studiekonsulenter. Studiekonsulenten må gjerne dele sin arbeidstid mellom flere program, og dras dermed mellom ulike institutt og programmer. Manglende kontinuitet på den administrative siden kunne innebære at programstyret/koordinatoren måtte forholde seg til uerfarne medarbeidere. Det kunne også være uavklart hvem som skulle ha ansvaret for å drive informasjonsarbeidet om programmet, få trykket opp brosjyrer og oppdatere nettsider med viktige kunngjøringer. Vurderinger av kvaliteten på de administrative tjenestene ligger utenfor mandatet for denne evalueringen, men det må likevel nevnes at den administrative staben gjennomgående fikk mye ros for måten de hadde håndtert omstillingene til studieprogram, med hva det innebar av kompliserte puslespill eksempelvis i forhold til eksamensavvikling, romfordeling, internasjonal studentutveksling.

Programkoordinatorene mente programstyret fungerte som et rådgivende organ der medlemmene opptrådte som representanter for sine respektive institutt. Programstyret kunne diskutere studieplaner, eksamen osv., men det var instituttet som fattet beslutningene som angikk fagets anliggender i programmet. Informasjon fra programstyret til instituttene ble gitt gjennom oversendelse av møtereferat og muntlig enten via instituttens representanter i programstyret, via programkoordinatoren eller begge deler. Informasjonsflyten var ikke alltid like bra ettersom viktig informasjon om studieprogrammet kunne stoppe opp hos instituttstyreren og ikke bli kanalisert til øvrige medlemmer ved instituttet. I tillegg til at kommunikasjonen mellom programstyrene og instituttene lett blir tungvint, bidrar den doble strukturen til treghet (i saksgang) fordi studieplanene behandles både på program- og instituttstyrenivå. Den nye strukturen bidrar dermed til dobbeltarbeid og treghet. Sett på denne bakgrunn mente en koordinator at programstyret burde ha fullmakt til å godta studieplaner, (så sant det ikke dreide seg om moduler der andre var ansvarlige). En annen mente at programmene kunne koordineres mer effektivt ved at programkoordinatoren fikk fullmakter fra programstyret til å fatte beslutninger vedrørende programmet eksempelvis om hvorvidt optak skal skje ut fra karakterer. Møtene var gjerne tidkrevende og det kunne være vanskelig å få samlet alle kontaktpersonene.

Mange informanter klaget over manglende oversikt over hvilke studenter som hørte til de forskjellige programmene, noe som er viktig ettersom de skal ha spesiell oppfølging.

Hvem har ansvar for tverrfaglige eksamener, for oppgaver og sensur? Det var dessuten delte meninger om hvorvidt programmet skulle styres fra instituttet og om hvorvidt myndighet og ressurser skulle følge programmet

Det var bred enighet om at slike problemer som her er nevnt dreide seg om innkjøringsproblem som ville gå seg til etter hvert. Arbeidsdeling mellom programstyret og institutt er så langt ikke tatt opp av fakultetet, ble det hevdet.

Oppsummering

Et stort flertall av respondentene mener at instituttene i sin nåværende organisering er hensiktsmessig organisert i forhold til undervisningen. Halvparten av respondentene er helt eller delvis enig i at programstrukturen fører til mye dobbeltarbeid. Ifølge intervjumaterialet er det store forskjeller mellom program med hensyn til hvor godt de fungerte. Men fakultetet må likevel forholde seg til de uklare ansvarsforhold og den treghet som oppstår omkring forvaltningen av lavere gradsstudier ved den (mulighet for) dobbel styringsstruktur som nå eksisterer.

Referanser

- Bleiklie, Ivar (2005) «Academic Leadership and Emerging Knowledge Regimes», i Bleiklie, Ivar og Mary Henkel (eds): *Governing Knowledge*. Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Bleiklie, Ivar, Roar Høstaker og Agnete Vabø (2000) *Policy and Practice in Higher Education*. London: Jessica Kingsley.
- Christensen, Tom (1991) *Virksomhetsplanlegging, Myteskaping eller instrumentell problemløsning*. Oslo: Tano.
- Forland, Astrid (1996) «Universitetet i Bergens historie 1946–1996», *Universitetet i Bergens historie*, bind 2. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Høstaker, Roar (1997) *University Life*. Bergen: LOS-senteret Rapport 9707.
- Kyvik, Svein og Ingvild Marheim Larsen (1993) *Nye styringsformer på instituttnivå*. Rapport 8/93. Oslo: NFRs utredningsinstitutt.
- Kyvik, Svein, Olaf Tvede og Einar Ødegård (1989) «Universitetsinstituttene i fokus». Melding 1989:4, Oslo: NFRs utredningsinstitutt.
- Larsen, Ingvild, Maassen, Peter og Stensaker, Bjørn (2004) *Styring og ledelse av høyere utdanningsinstitusjoner. Nasjonale og internasjonale utviklingstrekk og erfaringer*. Skriftserie 20/2004. Oslo. NIFU STEP.
- Marheim Larsen, Ingvild (2002) *Instituttleder – mellom amatøridealet og profesjonalisering*. Rapport 5/2002 Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- NOU 1988:28: *Med viten og vilje*.
- Vabø, Agnete (1996) «Lokal reorganisering – instituttsammenslåing som styringsredskap», i Bleiklie, Ivar (red.): *Kunnskap og Makt*. Oslo: Tano: 93–111.
- Vabø, Agnete (2002) *Mytedannelser i endringsprosesser i akademiske institusjoner*. Rapport 1/2002. Bergen: Rokkansenteret.

Vedlegg 1–7

Vedlegg 1

Sak nr 2004/7906 /HFSEKR/tm
Bergen 17.09.04

Institutt og seksjoner

EVALUERING AV INSTITUTTSTRUKTUREN VED HF

På fakultetskonferansen i mars var ledelses- og organisasjonsformer ved HF ett av temaene. Fakultetet har, på bakgrunn av diskusjonen på konferansen, bedt Rökkansenteret om å lage et opplegg for å evaluere den nåværende instituttorganiseringen. Evalueringen gjennomføres av Rökkansenteret i samarbeid med NIFU STEP med dr. polit Agnete Vabø som prosjektleder.

En viktig del av evalueringen er å gjennomføre en undersøkelse av de vitenskapelige ansattes syn på svakheter og styrker ved nåværende organisasjons- og ledelsesordninger, vilkårene for framtidig instituttorganisering og for utøvelse av nødvendig faglig ledelse ved fakultetets institutter og seksjoner.

Undersøkelsen vil bestå av tre elementer:

1. Spørreskjemaundersøkelse blant vitenskapelig ansatte
2. Intervjuundersøkelse blant lederne (styrere, seksjonsledere og kontorsjefer)
3. Egenevalueringer fra instituttene ved fakultetet

Undersøkelsen skal bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag for fakultetet i det videre arbeid med spørsmålene om organisering av fakultetet, men Rökkansenteret skal ikke gi anbefalinger for eventuelle endringer i dagens struktur.

Tidsplan for undersøkelsen:

September: Konkretisering av prosjektplan, samarbeid med prosjektgruppe ved fakultetet

Utvikling og tilpasning av instrumenter

Oktober: Gjennomføring av spørreskjemaundersøkelse og intervjuer.

November: Systematisering av materialet, inkl. egenvurderingene.

Desember: Analyse og utskrivning av sluttrapport.

Rökkansenteret vil ha ansvar for spørreundersøkelsen og intervjuer, mens fakultetet har ansvar for å definere de tema som egenvurderingene fra instituttene skal behandle.

Egenvurdering:

Vi ber om at kollegiene ved instituttene engasjeres i egenvurderingen, og at det blir gitt tilbakemelding på følgende punkter:

- Hvordan ivaretar dagens organisering målsetningene om:
 - sterkere forskningsledelse
 - tverrfaglig forsknings- og undervisningssamarbeid
 - en effektiv organisasjon
- Hva er de sterke og svake sidene ved dagens organisering?
- Hvilke forslag har instituttet til videre utvikling av den faglige strukturen?

Frist for tilbakemelding: 20. oktober til post@hffa.uib.no

Intervju:

Intervjuene vil bli gjennomført i løpet av oktober og vil omfatte instituttledelsen (styrer, visestyrer og kontorsjef), et utvalg av seksjonslederne samt koordinatorene for de enkelte studieprogrammene.

Vedlagte følger et forslag til tidsplan for intervjuene. Dersom det foreslåtte tidspunktet ikke passer, ber vi om at dere bytter innbyrdes og gir tilbakemelding på endret tidspunkt til trine.moe@hffa.uib.no innen tirsdag 28.september.

Vigdis Songe-Møller

Asbjørn Bjørnset

Vedlegg:

- Tidsplan for intervjuer
- Prosjektskisse

Vedlegg 2

Tidsplan for intervjuer

Institutt/program	Navn
Arkeologisk institutt	Lars Forsberg (styrer) Bergliot Solberg (vise) Arne Mykketveit (Kontorsjef)
Engelsk institutt	Zeljka Svriljuga (styrer) Kari Haugland (vise) Unni Utvik (kontorsjef)
Filosofisk institutt	Knut Ågotnes (styrer) Paola de Cuzzani (vise) Sidsel Aamodt (kontorsjef)
Germanistisk institutt	Karl Ekroll (Styrer) Tor Jan Ropeid (vise) Unni Utvik (kontorsjef)
Griegakademiet	Frode Thorsen (styrer) Tom Eide Osa (vise) Kathryn Bousman (Kontorsjef)
Historisk institutt	Christard Hoffmann (styrer) Nils Kolle (vise) Britt Holsen (kontorsjef)
Nordisk institutt	Eivind Tjønneland (styrer) Jørgen Sejersted (vise) Arnhild Thorseth (kontorsjef)
Romansk institutt	Miguel Quesada Arve Kjell Uthaug (kontorsjef) John Kristian Sanaker (fransk) Reidar Veland (italiensk)
IKK	Tove Fjell (styrer) Siri Lexau (vise) Knut Ove Arntzen (teatervitenskap) Mette Dalhaug (kontorsjef)
IKRR	Tor Hauken (styrer) Karstein Hopland (vise) Jostein Børtnes (russisk) Håvard Peersen (kontorsjef)
Seksjon for Midtøsten språk og kultur	Ludmila Torlakova (seksjonsstyrer) Håvard Peersen (kontorsjef)
LiLi	Atle Kittang (styrer) Christer Johanson Helge Dyvik (lingvistiske fag) Signe Solberg (kontorsjef)
Seksjon for humanistisk informatikk	Dag Elgesem (seksjonsleder) Signe Solberg (kontorsjef)

Programkoordinatorer	
Antikke studier	Jørgen Christian Meyer
Arbeidslivsstudier	Jan Heiret
Europastudier	Christhard Hoffmann
Idefag	Paola de Cuzzani
Kulturformidling	Nils Gilje
Kvinne og kjønnsstudier	Ellen Mortensen
Litteraturstudier	Lars Sætre
Middelalderstudier	Lars Boje Mortensen
Midtøstenkunnskap	Anders Bjørkelo
Moderne kunst og estetikk	Gunnar Danbolt
Retorikk	Peter Larsen (medievitenskap, SV-fakultetet)
Språk og informasjon	Harald Ulland

Vedlegg 3

Instituttstruktur og fakultetsorganisering ved HF- fakultetet, Universitetet i Bergen.

Intervjuguide

Instituttstyrere, seksjonsledere og kontorsjefer ved fakultetet

- I hvilken grad er dagens instituttstruktur hensiktsmessig i forhold til:
- samarbeid om forskning og undervisning og utvikle nye studieprogram?
 - videre utvikling av forskningsvirksomheten og forskningskompetansen
 - bør det være samsvar mellom institutt- og programstrukturgrenser?

Er større institutt en forutsetning for en kvalitativt bedre og mer effektiv ledelse, evt. hvorfor?

Hvilken rolle og hvilke styringsvirkemidler bør instituttstyreren i så fall ha til forskjell fra i dag?

Er instituttsammenslåinger nødvendig for å oppnå bedre administrasjon av studieprogrammene?

Bidrar seksjonene til unødvendig mange nivå i fakultetets styringsstruktur?

Hva er deres inntrykk av hvordan de nye storinstituttene fungerer?

Ekstra spørsmål til informanter ved "storinstituttene"

Erfaringer med storinstitutt?

Hva vil dere si er de viktigste konsekvensene av instituttsammenslåingen:

- administrasjon
- forskning
- undervisning

Fordeler og ulemper med seksjonsnivået?

Fungerer seksjonen som en felles faglig og sosial arena?

Har instituttsammenslåingen hatt noen konsekvenser for fagmiljøet på din seksjon, eventuelt hvilke konsekvenser?

Er det godt samarbeid mellom seksjonene? Hva fungerer bra/mindre bra?

Bidrar seksjonene til unødvendig mange nivå i fakultetets styringsstruktur?

Programkoordinatorene

I hvilken grad er dagens instituttstruktur hensiktsmessig i forhold til:

- samarbeid om forskning og undervisning og utvikle nye studieprogram?
- bør det være samsvar mellom institutt- og programstrukturgrenser?
- Har samarbeid om de nye studieprogrammene bidratt til samarbeid om forskning, og/eller bygget de på allerede eksisterende samarbeid?
- Hvordan er samarbeid og kommunikasjon mellom programstyre og instituttstyre/seksjoner?

Vedlegg 4

RESPONDENTNUMMER

1. Fødselsår?

Skriv inn årstall

1	9		
---	---	--	--

2. Kjønn

1. Mann
 2. Kvinne

3. Hva er din høyeste akademiske grad?

1. Cand. mag
 2. Magister
 3. Hovedfag
 4. Doktorgrad

4. Har du hatt formelle verv ved Universitetet i Bergen?

1. Ja
 2. Nei → **Gå til spørsmål 6**

5. Har du hatt noen av følgende verv ved Universitetet i Bergen?

Kryss av de som passer

8. Instituttstyrer
 9. Visestyrer
 10. Seksjonsleder
 11. Programansvarlig

6. Driver du med egen forskning?

1. Ja, ca _ timer per uke
 2. Nei → **Gå til spørsmål 10**

7. Inngår ditt forskningsarbeid som en del av arbeidet til ulike grupper forskere og/eller studenter

1. Ja
 2. Nei → **Gå til spørsmål 10**

8. Hvor mange ulike formelle forskningsnettverk sånn cirka er du aktiv medlem av i dag?

Kun ett kryss mulig

- 1. Ingen
- 2. 1-2
- 3. 3-5
- 4. 6-8
- 5. 9 eller flere

9. Hvilke faglige sammensetninger har de formelle forskningsnettverkene du er mest aktiv i?

Kryss av de som passer

- 1. Forskere fra eget institutt
- 2. Forskere fra egen seksjon
- 3. Forskere fra andre institutt/seksjoner
- 4. Forskere fra andre fakultet
- 5. Forskere fra ulike universitet eller høyskoler i Norge
- 6. Forskere fra ulike universitet eller høyskoler i utlandet
- 7. Annet _____

10. Hva betrakter du deg selv som?

Kun ett kryss mulig

- 1. Mest forsker og veileder, dernest underviser
- 2. Mest underviser, dernest forsker og veileder
- 3. Like mye underviser som forsker og veileder
- 4. Vet ikke

TIL ALLE

11. Først to spørsmål om ditt institutt.

Hvor gode eller dårlige er de kollegiale forholdene ved ditt institutt?

Kun ett kryss mulig

- 1. Meget gode
- 2. Gode
- 3. Verken gode eller dårlige
- 4. Dårlige
- 5. Meget dårlige
- 6. Vet ikke

12. Hvor hensiktsmessig eller lite hensiktsmessig er instituttet ditt organisert i forhold til undervisningen?

Kun ett kryss mulig

1. Svært hensiktsmessig
 2. Hensiktsmessig
 3. Ikke særlig hensiktsmessig
 4. Ikke hensiktsmessig i det hele tatt
 5. Vet ikke

13. Så en påstand om instituttet ditt og en påstand om forskning. Hvor enig eller uenig er du i at:

Kun ett kryss per linje

- | | <i>Helt enig</i> | <i>Delvis enig</i> | <i>Delvis uenig</i> | <i>Helt uenig</i> | <i>Vet ikke</i> |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| A. Instituttet mitt er preget av underliggende interessestrid mellom ulike fløyer..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| B. Etter min erfaring har uformelle nettverk større betydning for forskningssamarbeid enn formaliserte faggrupper..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

14. Så noen påstander studieprogram og instituttstrukturen. Hvor enig eller uenig er du i:

Kun ett kryss per linje

- | | <i>Helt enig</i> | <i>Delvis enig</i> | <i>Delvis uenig</i> | <i>Helt uenig</i> | <i>Vet ikke</i> |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| A. Den nåværende instituttstrukturen er uhensiktsmessig med tanke på den nye studieprogramstrukturen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| B. Tverrfaglige studieprogram gir grunnlag for forskningssamarbeid..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| C. De nye programstrukturene fører til mye dobbeltarbeid | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

15. Så noen påstander om institutt og fakultet. Er du enig eller uenig i:

Kun ett kryss per linje

- | | <i>Helt enig</i> | <i>Delvis enig</i> | <i>Delvis uenig</i> | <i>Helt uenig</i> | <i>Vet ikke</i> |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| A. Flest mulig administrative funksjoner bør desentraliseres til instituttene | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| B. Fakultetet lykkes i dag i å ivareta helheten når det gjelder forskningsstrategi | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| C. Fakultetet lykkes i dag i å ivareta helheten når det gjelder undervisningsoppgaver..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| D. Instituttet fungerer som en felles sosial arena | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| E. Instituttet fungerer som en felles faglig arena..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

16. Så noen påstander om instituttstyrerrollen. Er du enig eller uenig i:

Kun ett kryss per linje

Helt Delvis Delvis Helt Vet
enig enig uenig uenig ikke

- A. Det er ønskelig med en fast tilsatt instituttstyrer 1 2 3 4 5
- B. Instituttstyreren bør få høyere lønn enn hun/han får i dag 1 2 3 4 5
- C. Instituttstyreren bør få delegert større beslutningsmyndighet enn i dag 1 2 3 4 5
- D. Instituttstyreren bør fortrinnsvis velges blant professorene på instituttet 1 2 3 4 5

17. Instituttsammenslåinger blir av enkelte oppfattet som en omorganisering som vil gi mer forskningssamarbeid og mer effektiv bruk av administrative ressurser. Andre hevder at en instituttsammenslåing vil medføre mer byråkrati og true fagets identitet.

Hva er din holdning til instituttsammenslåing for ditt institutt?

Kun ett kryss

1. Jeg er ubetinget motstander av en instituttsammenslåing
2. Jeg er betinget motstander av en instituttsammenslåing
3. Jeg er betinget tilhenger av en instituttsammenslåing
4. Jeg er ubetinget tilhenger av en instituttsammenslåing
5. Jeg har ikke tatt stilling til spørsmålet

18. Det kan være ulike grunner til instituttsammenslåinger. Uavhengig av din holdning vil vi be deg ta stilling til følgende spørsmål.

Hvor viktig er det at eksisterende eller ønsket fremtidig forskningssamarbeid danner grunnlaget for hvilke institutt som eventuelt skal slås sammen?

Kun ett kryss

1. Helt avgjørende
2. Svært viktig
3. Ganske viktig
4. Ikke særlig viktig
5. Ikke viktig i det hele tatt

19. Hvor viktig er det at samarbeid om utdanningen danner grunnlaget for hvilke institutt som eventuelt skal slås sammen?

Kun ett kryss

1. Helt avgjørende
2. Svært viktig
3. Ganske viktig
4. Ikke særlig viktig
5. Ikke viktig i det hele tatt

20. Hvor viktig er det at muligheter for administrativ effektivisering danner grunnlaget for hvilke institutt som eventuelt skal slås sammen?

Kun ett kryss

- 1. Helt avgjørende
- 2. Svært viktig
- 3. Ganske viktig
- 4. Ikke særlig viktig
- 5. Ikke viktig i det hele tatt

21. Det er ulike grunner til å være tilhenger eller motstander av instituttsammenslåing. Er du enig eller uenig i følgende påstander om konsekvensene av instituttsammenslåing for ditt institutt:

Kun ett kryss per linje

- | | <i>Helt enig</i> | <i>Delvis enig</i> | <i>Delvis uenig</i> | <i>Helt uenig</i> | <i>Vet ikke</i> |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| A. Det vil bedre vilkårene for forskning..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| B. Det vil bedre vilkårene for undervisning..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| C. Det vil føre til en svekkelse av mitt fags identitet..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| D. Det vil føre til unødvendig mange nivå i fakultetets styringsstruktur..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

22. Tilhører du en seksjon i dag?

- 1. Ja
- 2. Nei → Gå til punkt 26 på side 5

TIL DE SOM TILHØRER EN SEKSJON I DAG

23. Er det samarbeid om forskning mellom seksjonene på instituttet?

Kun ett kryss

- 1. Svært mye samarbeid
- 2. Mye samarbeid
- 3. Noe samarbeid
- 4. Lite samarbeid
- 5. Nei, ikke noe samarbeid i det hele tatt

24. Er det samarbeid om undervisning mellom seksjonene på instituttet?

Kun ett kryss

- 1. Svært mye samarbeid
- 2. Mye samarbeid
- 3. Noe samarbeid
- 4. Litt samarbeid
- 5. Nei, ikke noe samarbeid i det hele tatt

25. Tilslutt to påstander om din seksjon. Hvor enig eller uenig er du i:

Kun ett kryss per linje

Helt Delvis Delvis Helt Vet
enig enig uenig uenig ikke

- A. Seksjonen fungerer som en felles faglig arena..... 1 2 3 4 5
- B. Seksjonen fungerer som en felles sosial arena 1 2 3 4 5

Vedlegg 5

Representativitet

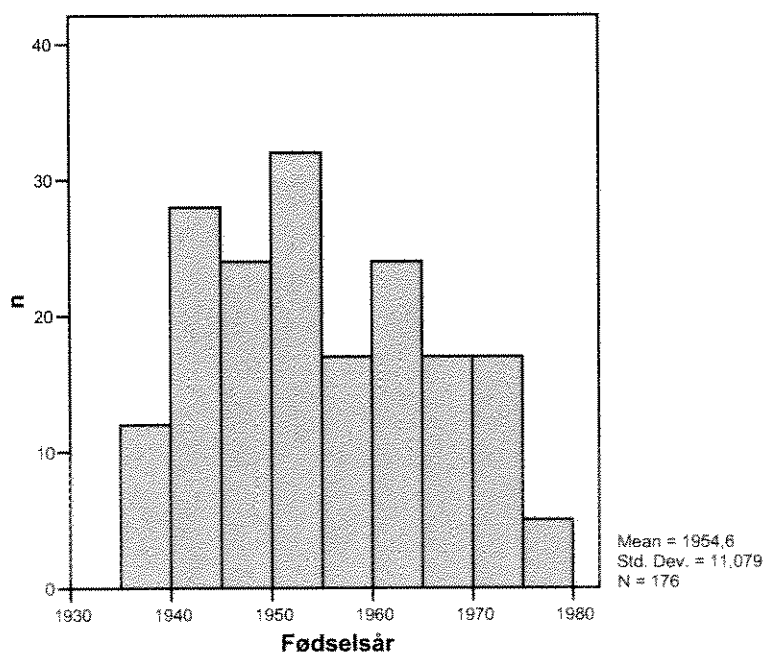
Som beskrevet ovenfor oppnådde vi en svarprosent på 70. I denne rapporten har vi valgt å bruke utvalget som betegnelse på de ansatte som har svart på spørreskjemaet, ergo de som utgjør grunnlaget for dataanalysen. I vårt tilfelle er det dermed ikke aktuelt å bruke statistisk slutningsteori. For å undersøke om vi har et reliabelt grunnlag for å trekke slutninger fra utvalget til universet må en vurdere svarprosenten og om det er systematiske skjevheter i utvalget sammenlignet med universet på sentrale bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, stillingskategori, stillingsprosent, verv og institutt.

Tabell 29. Kjønnfordeling i utvalget

	n	Prosent
Mann	115	65
Kvinne	63	35
Total	178	100

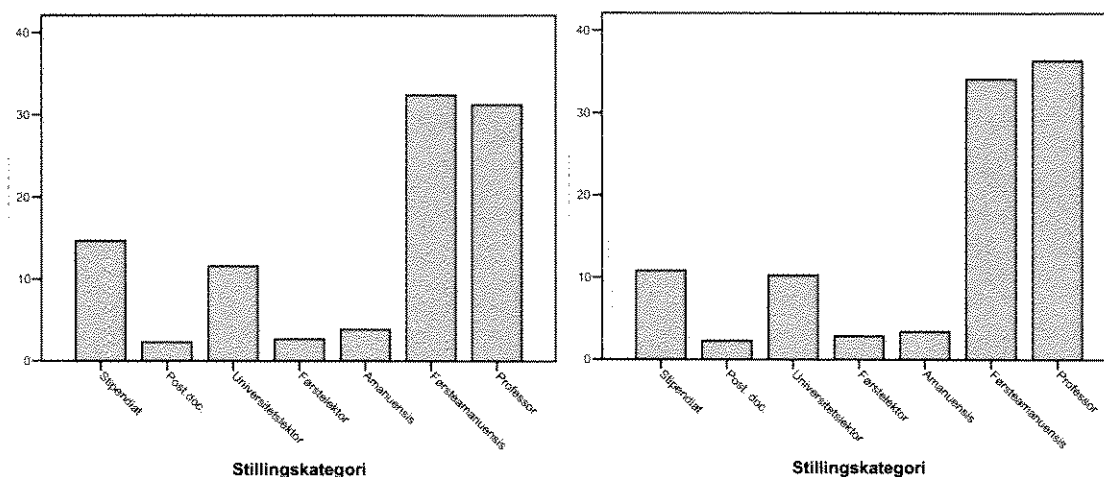
Antall kvinner i universet er $91/261 = 34\%$. Utvalget som har svart på spørreskjemaet er dermed representativt for ansatte ved HF-fakultetet når det gjelder kjønn.

Figur 1. Aldersfordeling i utvalget.



Gjennomsnittlig fødselsår er 1955. Med andre ord er gjennomsnittlig alder blant de som har svart på spørreskjemaet 49 år. En finner en stor andel av de ansatte i intervallet fødselsår 1940-1955. Vi har ikke data på aldersfordelingen i universet.

Figur 2. Til venstre universet, til høyre utvalget.



Av Figur 2 ser en at også når det gjelder stillingskategori er utvalget i stor grad representativt for universet. Professorer er litt overrepresentert og stipendiater er i noe større grad underrepresentert, men forskjellene mellom univers og utvalg er så små at det ikke vil ha noen vesentlig betydning for gyldigheten av analysen.

Tabell 30. Stillingsprosent. Til venstre universet, til høyre utvalget.

	n	Prosent
50	18	6,9
51	1	,4
75	1	,4
80	3	1,2
100	210	81,1
Total	234	90,3
Ikke registrert	25	9,7
Total	259	100,0

	n	Percent
50	11	6,2
75	1	,6
80	3	1,7
100	148	83,1
Total	163	91,6
Ikke registrert	15	8,4
Total	178	100,0

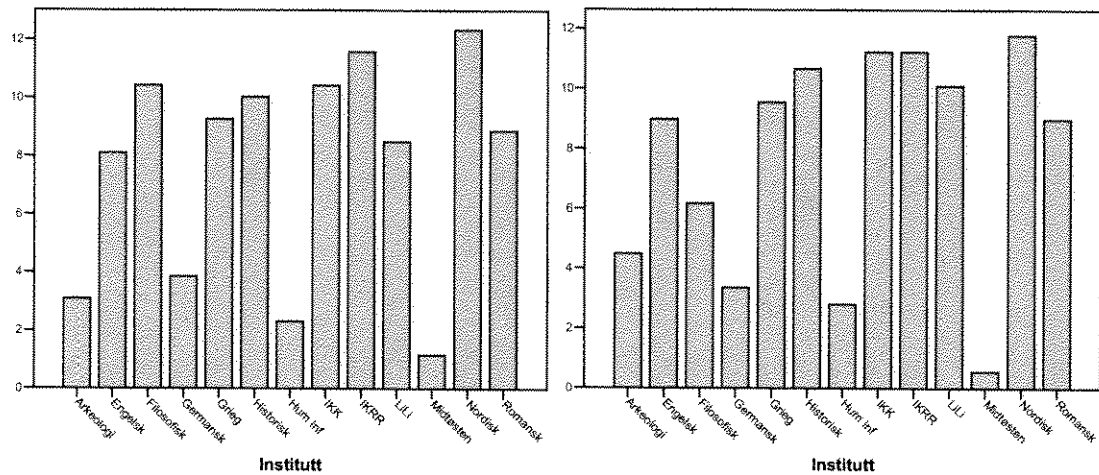
Tabell 30 viser at utvalget er representativt når det gjelder stillingsprosent. Av figuren går det også frem at det kun er en liten andel av de ansatte som har en stilling på 50 % eller mer, men mindre enn 100 %.

Tabell 31. Verv i utvalget.

	n	Prosent
Ja	118	73
Nei	44	27
Total	162	100

Hele 73 % av utvalget har hatt et verv ved Universitetet i Bergen. Det er ett uttrykk for den demokratiske styrestrukturen ved HF-fakultetet og viser dessuten at de fleste ansatte føler seg forpliktet til å påta seg verv. Vi har ikke data på antall verv i universet.

Figur 3. Graf til venstre er prosentandel ansatte per institutt i universet. Til høyre samme tall for utvalget.



Av Figur 3 går det frem at utvalget i stor grad er representativt for universet når det gjelder fordelingen av respondenter per institutt. Det eneste vesentlige unntaket er filosofisk institutt som er sterkt underrepresentert i utvalget. Årsaken til det kan en bare spekulere i. Konsekvensene dette har for analysen er at en må være mer forsiktig med å dra slutninger fra utvalget til universet når det gjelder filosofisk institutt i forhold til de andre instituttene.

Samlet sett viser sammenligningen av universet med utvalget på sentrale bakgrunnsvariabler at vårt utvalg i stor grad er representativt for universet. Det betyr ikke at vi kan være helt sikre på at vi har unngått systematiske skjevheter i utvalget. Utvalget kan jo være skjevt i forhold til universet på variabler som vi ikke har undersøkt. Likevel har vi med dette sannsynliggjort at utvalget at de 70 % som har svart på spørreskjemaet er representative for universet.

Respondentnummer

Vedlegg 6

Svarmønstre egenvurderingene

Spørsmål	Engelsk	Germanisti	LiLi	Nordisk	Romansk	IKK	IKRR	Arkeologi	Filosofi	Historie
Sterke sider	Samhold, faglig identitet	Samhold, følelse av fellesansvar	Ressursegvinst fra sammenslåing, på vei til å bli spist opp av kval. Ref. Nyttig med en styrer med overordnet ansvar, eks medarbeidersamt	Autonomi vis a vis fakultetet når det gjelder stillingsbeskrivelser og vikariater	Organisasjonen er optimal for RI	Ikke felles oppfatning	Tverrfaglig samarbeid, tett administrert med klart definerte arbeidsoppg.	Oversiktlig, fysisk nærhet til museet, god kontakt med studentene	Nærhet mellom faglig og adm org.	Instituttet og faggrenser er etf. Effektiv og vefungerende ledelse
Svake sider	For liten myndighet til styrer, både overfor ansatte og overfor fak.	Få stillinger, høy alderssammensetning	Kjernetvirk foregår på seksjonsnivå. Seksjonsnivået er usynlig, seksjonsleder blir ikke tilstrekkelig kompensert.	Fakultetet har ingen overordnet plan for stillingsstrukturen, studentallet avgjør. Dårlig samarbeid mellom styrer og kontorsjef.	Liten forskningsstyring, summen av frikjøpsbehov som ikke er koordinert skaper stundom problemer for RI daglige virks. Manglende samlokalisering.	Ikke felles oppfatning	Sentrale arbeidsoppg lite synlige utover inst, sårbar ved sykdom og vakanser	Sårbart, fysisk avstand til andre HF-fag	Inst har for liten beslutningsmyndighet	Større fullmakter til institutt vis a vis fakultet
Institutt-sammenslåing	Beholde dagens	Noen ønsker større enhet, andre vil beholde dagens	Gjerne fortsatte dagens struktur	Vente til man får sett konsekvensene av endringene	Dagens modell er i hovedsak rasjonell	Ikke felles oppfatning.	Beholde dagens struktur i nærmeste 5 år	Primært beholde dagens	Beholde dagens	Beholde dagens
Ønske for fremtidig org hvis fakultetet krever endring		Sammenslåing grunnlag av forskningssamarbeid institutt for fremmedspråk	Desentralisering like fjerntlig alternativ som en videre sentralisering. Hvis sammenslåing: faglig eller tverrfaglig fellesskap			Sammenslåing på grunnlag av faglig fellesskap. Kunsthist: andre estetiske fag		Beholde faglig profil, faglig enhet. Samlokalisering, nærhet	Demokratiske struktur, faglig integritet, stor enhet	Slås sammen med bestående fag eller forsknings-sentre, samlokalisering
Andre forslag	Legge forskningsansvar	Forskerskole Ansette		Noen er fornøyd med	Gi styrer større myndighet	Noen ønsker sterkere	Styrke posisjonen til		Hvis storinstittut:	Større fullmakter til

	rett til styrer	forsknings-ansvarlig?	dagens situasjon, andre ønsker mer samordnet forskningsstrategi fra NI	når det gjelder å være forskningspårøver. Bedre økonomiske rammer for publiseringsevne	forskningsledelse, stipendiater ønsker sterkere faglig konsentrasjon	forsknings-ansvarlig.	ansette fagkonsulent for å tydeliggjøre faget	institutt vis a vis fakultet
Seksjoner, ønsker				Seksjonsleder bør sidestiltes med instituttleder når det gjelder lønn og ansvar for undervisning.		Seksjonsledelse bør gjøres klarere		
Konsekvenser				Instituttseminaret og de periodiske instituttinterne konferansene. Det er flerfaglige møteplasser med forskningsmessig potensial.	Kun administrativt samarbeid. Intet fellesskap.	Tverrfaglig forsknings-samarbeid basert på uformelt samarbeid som fantes før sammenslåing.		

Vedlegg 7

Oversikt over tall på studenter på bachelorprogram og årsstudier som har aktive studieretter pr. 31/12-2004. Samlet tall fra opptak studieåret 2002/2003 og frem til i dag (inkluderer ikke etter- og videreutdanning)

Studieprogram	Studenttall
Bachelorprogram i antikke studier	78
Bachelorprogram i arbeidslivsstudier	85
Bachelorprogram i datalingvistik og språkteknologi*	9
Bachelorprogram i estetiske fag	142
Bachelorprogram i Europastudier	52
Bachelorprogram i historie- og kulturfag	328
Bachelorprogram i idefag	90
Bachelorprogram i kjønnsstudier	14
Bachelorprogram i kulturformidling	113
Bachelorprogram i litteraturstudier	100
Bachelorprogram i middelalderstudier	59
Bachelorprogram i moderne kunst og estetikk	98
Bachelorprogram i musikk	100
Bachelorprogram i midtøstenkunnskap	140
Bachelorprogram i retorikk	55
Bachelorprogram i språk og informasjon	99
Bachelorprogram i språk	431
SUM	1993

Studieprogram	Studenttall
Årsstudium i engelsk	83
Årsstudium i estetiske fag**	122
Årsstudium i fransk	21
Årsstudium i historie- og kulturfag**	226
Årsstudium i historie	100
Årsstudium i kunsthistorie	81
Årsstudium i nordisk	23
Årsstudium i norsk som andrespråk	5
Årsstudium i religionsvitenskap	73
Årsstudium i spansk	86
Årsstudium i språk**	405
Årsstudium i tysk	13
SUM	1238

* Bachelorprogrammet i datalingvistik og språkteknologi er lagt ned

** Disse årsstudiene er lagt ned

Vedlegg 8

En skal være forsiktig med å overfortolke denne grafen. De tre linjene på x-aksen er basert på gjennomsnittet på de tre spørsmålene om grunnlaget for instituttsammenslåing for hvert av de tre instituttene.⁷ Vi vil hevde at selve gjennomsnittsverdien til hvert enkelt institutt i seg selv har liten informasjonsverdi. Men selv om tallene i seg selv ikke sier så mye, kan en bruke relasjonene mellom dem til å trekke frem et par generelle poeng.

Ved alle de tre instituttene som ble slått sammen i 1995 er det i gjennomsnitt en tendens til å legge sterkere vekt på forskningssamarbeid enn undervisningssamarbeid når det gjelder grunnlag for sammenslåing. Det gjelder spesielt IKRR, der avstanden mellom gjennomsnittet for undervisningssamarbeid og gjennomsnittet for forskningssamarbeid er størst. Det er et spesielt interessant poeng når det gjelder LiLi, der man ved forrige instituttsammenslåing la vekt på administrativ effektivisering for instituttsammenslåing. Det viser at de ansatte som har erfaring med instituttsammenslåing i dag tenderer mot å vektlegge forskningssamarbeid fremfor undervisningssamarbeid som grunnlag for eventuell instituttsammenslåing.

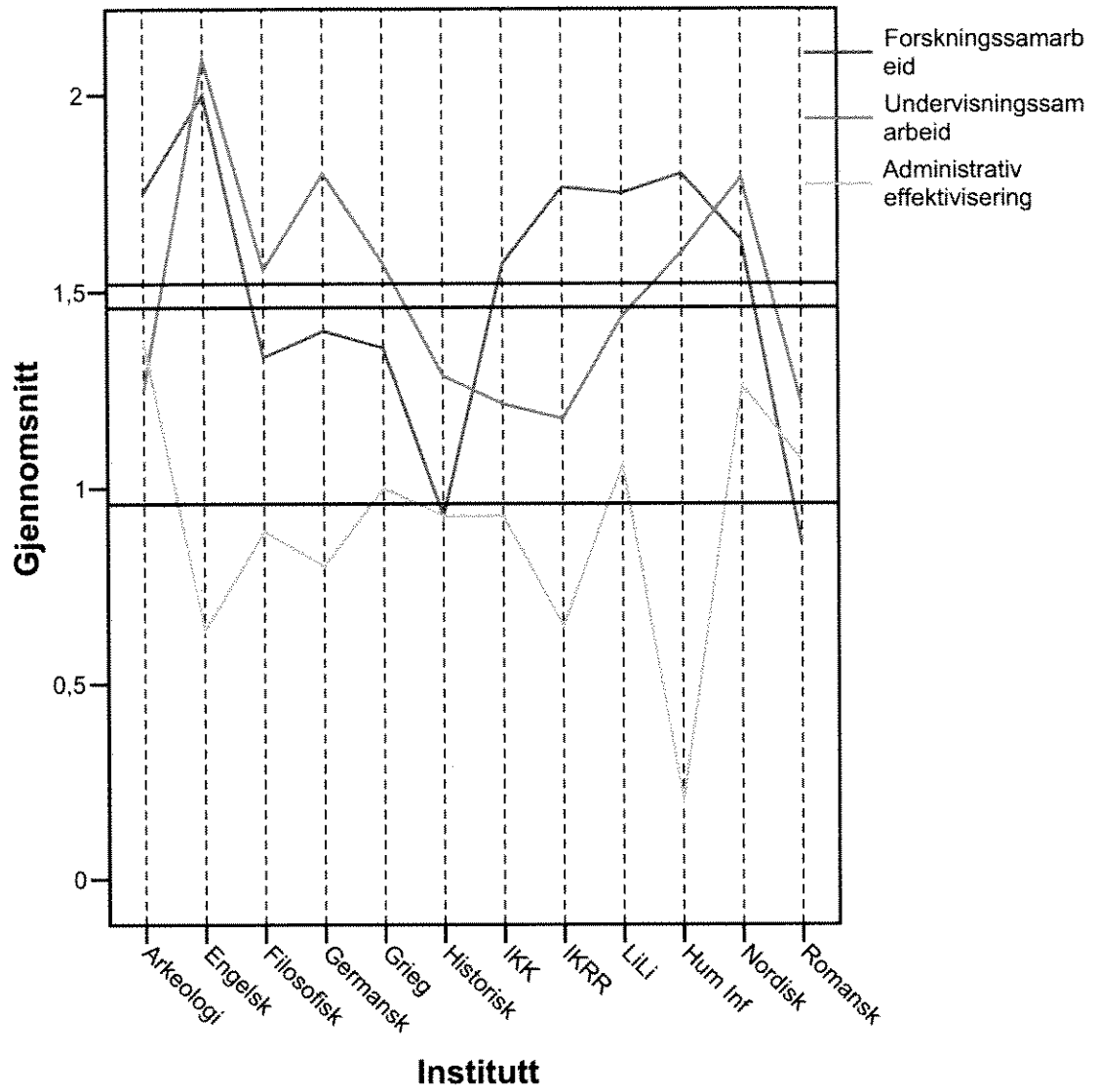
Også Arkeologisk institutt vektlegger forskningssamarbeid i større grad enn undervisningssamarbeid.

Ved Filosofisk, Germanistisk, Historisk og Romansk institutt er det en tendens til å legge sterkere vekt på undervisningssamarbeid enn forskningssamarbeid når det gjelder grunnlag for instituttsammenslåing.

Ved de andre instituttene har undervisningssamarbeid og forskningssamarbeid stort sett samme verdi som grunnlag for instituttsammenslåing.

⁷ Strengt tatt er det metodisk sett kun tillatt å beregne median og modus som mål for sentraltendens for disse variablene. Variablene er på såkalt ordinalt målenivå. Generelt sett gir grafen inntrykk av en nøyaktighet som verken spørsmål eller svarkategorier gir grunnlag for.

Figur 4.



NOTATSERIE ROKKANSENTERET (ISSN 1503-0946)

Notatene kan bestilles fra Rokkansenteret, tlf. 55 58 97 10,
e-post: post@rokkan.uib.no, <http://www.rokkansenteret.uib.no>

2005

- 1-2005 *Ivar A. Lima og Agnete Vabø*: «Instituttstruktur og fakultetsorganisering ved HF-fakultetet, Universitetet i Bergen». Mai 2005.
- 2-2005 *Dag Arne Christensen og Jacob Aars*: «Modalen: Fra off-road til on-line på 25 år». Mai 2005.
- 3-2005 *Nanna Kildal*: «Fra arbeidsbegreps historie: Aristoteles til Marx». Mai 2005.

2004

- 1-2004 *Dag Olaf Torjesen and Hallgeir Gammelsæter*: «Management Between Autonomy and Transparency in the Enterprise Hospital». January 2004.
- 2-2004 *Haldor Byrkjeflot and Simon Neby*: «The Decentralized Path Challenged? Nordic Health Care Reforms in Comparison». January 2004.
- 3-2004 *Tom Christensen and Per Læg Reid*: «The Fragmented State – the Challenges of Combining Efficiency, Institutional Norms and Democracy». March 2004.
- 4-2004 *Morten Dyrdal*: «Europeisering av tilsynsmyndigheter i Norge og Sverige». Mars 2004.
- 5-2004 *Karsten Vrangbæk and Katarina Østergren*: «The Introduction of Choice in Scandinavian Hospital Systems. Arguments and Policy Processes in the Danish and the Norwegian Case». March 2004.
- 6-2004 *Marit Tjomsland*: «Internationalization at Norwegian Universities and Colleges after the Quality Reform». April 2004. The Globalization Program.
- 7-2004 *Hans-Tore Hansen, Anne Hege Trædal-Henden, Olaf Jürgens and Wolfgang Voges*: «Poverty among Households with Children: A Comparative Study of Lone Parents and Couples with Children in Norway and Germany». April 2004.
- 8-2004 *Renate Storetvedt Lien og Arnhild Taksdal*: «Integrering av kjønnsperspektiv i offentlig tjenesteproduksjon og planlegging». Mai 2004.
- 9-2004 *Ingrid Helgøy og Synnøve Serigstad*: «Tilsyn som styringsform i forholdet mellom staten og kommunene». Mai 2004.
- 10-2004 *Morten Dyrdal*: «Legemiddeltilsyn og europeisering». September 2004.
- 11-2004 *Bodil Ravneberg*: «Økonomiske insentiv i arbeidslinjen, virker det? Evaluering av forsøksordning med kvalifiseringsstønad i 'Prosjektet Amalie' i Åsane». Oktober 2004.
- 12-2004 *Per Læg Reid and Synnøve Serigstad*: «Organizing for Homeland Security: The Case of Norway». November 2004.
- 13-2004 *Ivar Bleiklie*: «Institutional Conditions and the Responsibilities of Universities». November 2004.
- 14-2004 *Lise Hellebø*: «Food Safety at Stake – the Establishment of Food Agencies». November 2004.
- 15-2004 *Katarina Østergren*: «The Institutional Construction of Consumerism. A Study of Implementing Quality Indicators». November 2004.
- 16-2004 *Ingrid Helgøy and Anne Homme*: «Governance in Primary and Lower Secondary Education. Comparing Norway, Sweden and England». November 2004.
- 17-2004 *Tom Christensen, Per Læg Reid and Inger Marie Stigen*: «Performance Management and Public Sector Reform: The Norwegian Hospital Reform». December 2004.
- 18-2004 *Tom Christensen and Per Læg Reid*: «Regulatory Agencies – The Challenges of Balancing Agency Autonomy and Political Control». December 2004.
- 19-2004 *Dag Arne Christensen*: «Velferdsstat, rettighetslovgivning og lokalt selvstyre». Desember 2004.
- 20-2004 *Kristin Rubecksen*: «Civil Service Organizations in Norway: Organizational Features and Tasks». December 2004.
- 21-2004 *Kjell Erik Lommerud, Odd Rune Straume and Lars Sørgard*: «National Versus International Mergers in Unionised Oligopoly». December 2004. The Globalization Program.
- 22-2004 *Birte Folgerø Johannessen*: «Ledelse og evidens i det psykiske helsevernet, konsekvenser for kunnskapsforståelse og organisering». Desember 2004.
- 23-2004 *Jacob Aars og Svein Kvalvåg*: «Politiske uttrykksformer i en bykontekst». Desember 2004.

- 24-2004 *Ingrid Helgøy*: «Active Ageing in the Labour Market. Country Report – Norway». December 2004.
- 25-2004 *Torgeir Sveri*: «Strukturer og reformer. En kvalitativ analyse av reformen 'Enhetlig ledelse' sett i lys av sykehusets arbeidsorganisering». Desember 2004.
- 26-2004 *Stig Hellenen*: «Arbeidstilsynets rollekonflikt: Vekslenne tilsynsstrategier mellom kontroll og veiledning». Desember 2004.
- 27-2004 *Kjell Erik Lommerud, Frode Meland and Odd Rune Straume*: «Globalisation and Union Opposition to Technological Change». December 2004.
- 28-2004 *Frode Meland*: «A Union Bashing Model of Inflation Targeting». December 2004. The Globalization Program.

2003

- 1-2003 *Tom Christensen og Per Læg Reid*: «Politisk styring og privatisering: holdninger i elitene og befolkningen». Mars 2003.
- 2-2003 *Ivar Bleiklie, Per Læg Reid and Marjoleine H. Wik*: «Changing Government Control in Norway: High Civil Service, Universities and Prisons». March 2003.
- 3-2003 *Badi H. Baltagi, Espen Bratberg and Tor Helge Holmås*: «A Panel Data Study of Physicians' Labor Supply: The Case of Norway». March 2003. HEB.
- 4-2003 *Kjell Erik Lommerud, Frode Meland and Lars Sørsgard*: «Unionised Oligopoly, Trade Liberalisation and Location Choice». March 2003. The Globalization Program.
- 5-2003 *Lise Hellebø*: «Nordic Alcohol Policy and Globalization as a Changing Force». April 2003.
- 6-2003 *Kim Ove Hommen*: «Tilsynsroller i samferdselssektoren». April 2003.
- 7-2003 *Tom Christensen and Per Læg Reid*: «Trust in Government – the Significance of Attitudes Towards Democracy, the Public Sector and Public Sector Reforms». April 2003.
- 8-2003 *Rune Ervik*: «Global Normative Standards and National Solutions for Pension Provision: The World Bank, ILO, Norway and South Africa in Comparative Perspective». April 2003. The Globalization Program.
- 9-2003 *Nanna Kildal*: «The Welfare State: Three Normative Tensions». Mai 2003.
- 10-2003 *Simon Neby*: «Politisk styring og institusjonell autonomi – tre illustrasjoner». Mai 2003.
- 11-2003 *Nina Berven*: «Cross National Comparison and National Contexts: Is what we Compare Comparable?». July 2003. The Globalization Program.
- 12-2003 *Hilde Hatleskog Zeiner*: «Kontrollhensyn og kontrollpraksis. En studie av Food and Veterinary Office (FVO)». August 2003.
- 13-2003 *Nanna Kildal*: «Perspectives on Policy Transfer». August 2003.
- 14-2003 *Erik Allardt*: «Two Lectures: Stein Rokkan and the Twentieth Century Social Science». «Den sociala rapporteringens tidstypiska förankring». September 2003.
- 15-2003 *Ilcheong Yi*: «The National Patterns of Unemployment Policies in Two Asian Countries: Malaysia and South Korea». September 2003. The Globalization Program.
- 16-2003 *Dag Arne Christensen*: «Active Ageing: Country Report Norway». November 2003.
- 17-2003 *Kim Ove Hommen*: «Tilsynspolitik i Norge: Utflytting og autonomi». November 2003.
- 18-2003 *Dag Arne Christensen, Rune Ervik and Ingrid Helgøy*: «The Impact of Institutional Legacies on Active Ageing Policies: Norway and UK as Contrasting Cases». December 2003.
- 19-2003 *Ole Frithjof Norheim og Benedicte Carlsen*: «Legens doble rolle som advokat og portvakt i Fastlegeordningen. Evaluering av fastlegeordningen». Desember 2003. HEB
- 20-2003 *Kurt R. Brekke og Odd Rune Straume*: «Pris- og avanseregulering i legemiddelmarkedet. En prinsipiell diskusjon og en vurdering av den norske modellen». Desember 2003. HEB
- 21-2003 *Per Læg Reid, Vidar W. Rolland, Paul G. Roness and John-Erik Ågotnes*: «The Structural Anatomy of the Norwegian State 1947–2003». December 2003.
- 22-2003 *Ivar Bleiklie, Haldor Byrkjeflot and Katarina Östergren*: «Taking Power from Knowledge. A Theoretical Framework for the Study of Two Public Sector Reforms». December 2003. ATM.
- 23-2003 *Per Læg Reid, Ståle Opedal and Inger Marie Stigen*: «The Norwegian Hospital Reform – Balancing Political Control and Enterprise Autonomy». December 2003. ATM.
- 24-2003 *Håkon Høst*: «Kompetansmåling eller voksenutdanning i pleie- og omsorgsfagene? Underveissrapport fra en studie av pleie- og omsorgsutdanningene». Desember 2003.
- 25-2003 *Kjell Erik Lommerud, Odd Rune Straume and Lars Sørsgard*: «Downstream merger with upstream market power». The Globalization Program. December 2003.

- 26-2003 *Ingrid Drexel*: «Two Lectures: The Concept of Competence – an Instrument of Social and Political Change». «Centrally Coordinated Decentralization – No Problem? Lessons from the Italian Case». December 2003.

2002

- 1-2002 *Håkon Høst*: «Lærlingeordning eller skolebasert utdanning i pleie- og omsorgsfagene?». April 2002.
- 2-2002 *Jan-Kåre Breivik, Hilde Haualand and Per Solvang*: «Rome – a Temporary Deaf City! Deaflympics 2001». June 2002.
- 3-2002 *Jan-Kåre Breivik, Hilde Haualand og Per Solvang*: «Roma – en midlertidig döv by! Deaflympics 2001». Juni 2002.
- 4-2002 *Christian Madsen*: «Spiller det noen rolle? – om hverdagen på nye og gamle sykehjem». Juni 2002.
- 5-2002 *Elin Aasmundrud Mathiesen*: «Fritt sykehusvalg. En teoretisk analyse av konkurranse i det norske sykehusmarkedet». Juni 2002. HEB.
- 6-2002 *Tor Helge Holmås*: «Keeping Nurses at Work: A Duration Analysis». June 2002. HEB.
- 7-2002 *Ingvild Halland Ørnsrud*: «Mål- og resultatstyring gjennom statlige budsjettreformer». Juli 2002.
- 8-2002 *Torstein Haaland*: «Tid, situasjonisme og institusjonell utakt i systemer». Juli 2002.
- 9-2002 *Kristin Strømsnes*: «Samspillet mellom frivillig organisering og demokrati: Teoretiske argument og empirisk dokumentasjon». August 2002.
- 10-2002 *Marjoleine Hooijkaas Wik*: «Mangfold eller konformitet? Likheter og forskjeller innenfor og mellom fem statlige tilknytningsformer». August 2002.
- 11-2002 *Knut Helland*: «Den opprinnelige symbiosen mellom fotball og presse». September 2002.
- 12-2002 *Nina Berven*: «National Politics and Global Ideas? Welfare, Work and Legitimacy in Norway and the United States». September 2002. The Globalization Program.
- 13-2002 *Johannes Hjellbrekke*: «Globalisering som utfordring til samfunnsvitskapane». September 2002. Globaliseringsprogrammet.
- 14-2002 *Atle Møen*: «Den globale produksjonen av symbol og kunnskap. Verdsflukt og verdsherredømme». September 2002. Globaliseringsprogrammet.
- 15-2002 *Tom Christensen and Per Læg Reid*: «Complex Patterns of Interaction and Influence Among Political and Administrative Leaders». October 2002.
- 16-2002 *Ivar Bleiklie*: «Hierarchy and Specialization. On Institutional Integration of Higher Education Systems». Oktober 2002.
- 17-002 *Per Læg Reid, Runolfur Smari Steinthorsson and Baldur Thorhallsson*: «Europeanization of Public Administration: Effects of the EU on the Central Administration in the Nordic States». November 2002.
- 18-2002 *Tom Christensen and Per Læg Reid*: «Trust in Government – the Relative Importance of Service Satisfaction, Political Factors and Demography». November 2002.
- 19-2002 *Marit Tjømsland*: «Arbeidsinnvandringssituasjonen i Norge etter 1975». November 2002. Globaliseringsprogrammet.
- 20-2002 *Augustín José Menéndez m.fl.*: «Taxing Europe. The Case for European Taxes in Federal Perspective». December 2002. The Globalization Program.
- 21-2002 *Fredrik Andersson and Kai A. Konrad*: «Globalization and Risky Human Capital Investment». December 2002. The Globalization Program.
- 22-2002 *Fredrik Andersson and Kai A. Konrad*: «Human Capital Investment and Globalization in Extortionary States». December 2002. The Globalization Program.
- 23-2002 *Anne Lise Fimreite, Yngve Flo og Jacob Aars*: «Generalistkommune og oppgavedifferensiering. Tre innlegg». Desember 2002.
- 24-2002 *Knut Grove*: «Frå privat initiativ til kommunalt monopol. Lysverk, sporvegar og renovasjon i Bergen og Oslo 1850–1935». Desember 2002.
- 25-2002 *Knut Grove*: «Mellom 'non-intervention' og 'samfundsvillie'. Statleg og kommunal regulering av økonomisk verksemd i Norge på 1800-talet». Desember 2002.
- 26-2002 *Dag Arne Christensen*: «Hovedtyper av valgordninger. Proporsjonalitet eller politisk styring?». Desember 2002.

- 27-2002 *Jan Erik Askildsen, Badi H. Baltagi and Tor Helge Holmås*: «Will Increased Wages Reduce Shortage of Nurses? A Panel Data Analysis of Nurses' Labour Supply». December 2002. HEB.
- 28-2002 *Sturla Gjesdal, Peder R. Ringdal, Kjell Haug and John Gunnar Mæland*: «Medical Predictors of Disability Pension in Long-Term Sickness Absence. December 2002. HEB.
- 29-2002 *Dag Arne Christensen og Jacob Aars*: «Teknologi og demokrati. Med norske kommuner på nett!». Desember 2002.
- 30-2002 *Jacob Aars*: «Byfolk og politikk. Gjennomgang av data fra en befolkningsundersøkelse i Bergen, Oslo og Tromsø». Desember 2002.
- 31-2002 *Hjerdis Grove*: «Kommunaliseringsprosessen i Århus 1850–1940». Desember 2002.