



Universitetsstyret slik det var i 2016, med rektor, representanter valgt av ansatte og studenter og eksterne medlemmer oppnevnt av departementet etter forslag fra universitetet. Foran fra venstre: Kjersti Fløttum, rektor Dag Rune Olsen, Randi Heimvik og Nina Broch-Mathisen. Bak står fra venstre Jin Sigve Mæland, Johanne Vaagland, universitetsdirektor Kjell Bernstrøm, Line Marie Sørsdal og prorektor Anne Lise Fimreite. Øverst i trappen Peter Haugan og Johan Fredrik Odffjell.

Kapittel 2

Universitetsdemokratiet

Ivar Bleiklie og Svein Michelsen

I dette kapitlet belyses utviklingen av universitetsdemokratiet ved UiB i perioden 1946–2021. Det tar utgangspunkt i utviklingen av styringsordningene ved europeiske universiteter i perioden, og analyserer utviklingen ved UiB i lys av den norske og europeiske konteksten UiB inngår i. Kapitlet tar for seg endringer i deltakelsen i de interne beslutningsorganene ved UiB, den statlige styringen av UiB og ordningene for medbestemmelse gjennom de ansattes og studentenes interesseorganisasjoner nasjonalt og lokalt. Fremstillingen følger utviklingen gjennom tre perioder dominert av tre styringsordninger – professoruniversitetet (1946–1970), gruppeuniversitetet (1970–1990) og bedriftsuniversitetet (1990–2021) – etter hvilke deltakelses- og styringsmønstre som har vært fremtredende.

Ved høytidelige markeringer er det ofte én unik egenskap ved universitetet som fremheves: evnen til å overleve og tjene et sett relativt konstante verdier under skiftende omstendigheter gjennom 800 år. Dette plasserer universitetet trygt blant de eldste kontinuerlig fungerende institusjoner i Europa. Institusjonell autonomi og faglig frihet er de to verdiene som står sentralt i denne sammenheng. Bildet av relativ stabilitet under skiftende ytre omstendigheter kan i høyeste grad diskuteres.¹ Dette blir spesielt tydelig når den nyere historien til ett enkelt universitet ved overgangen fra det 20. til det 21. århundre skal skrives. Ikke minst er det åpenbart når det gjelder organiseringen av beslutningssystemene som faglig frihet og institusjonell autonomi skal ivaretas og utøves gjennom. Likevel er det vanlig å forutsette at universitetet er en spesiell type organisasjon som historisk har vært preget av utstrakt akademisk og kollegialt selvstyre.²

Vårt utgangspunkt for å analysere disse beslutningssystemene ved UiB er et demokratisk perspektiv med fokus på intern deltakelse og medbestemmelse i representative beslutningsorganer, medvirkning gjennom ansatte- og studentorganisasjoner og statlig styring slik dette har utviklet seg fra grunnleggelsen i 1946 og frem til i dag.³ Universitetsdemokrati som begrep kom trolig først i vanlig bruk fra 1960-tallet. Ikke desto mindre har spørsmål om ansattes og studenters innflytelse og rett til medbestemmelse vært aktuelle langt tidligere, både nasjonalt og internasjonalt, men da gjerne knyttet til spørsmål om legitime gruppeinteresser og meritokrati.⁴ UiBs relativt korte historie vil vise at beslutningssystemene utvilsomt har gjennomgått betydelige, ja noen vil si revolusjonerende, endringer i tiden fra universitetets grunnleggelse i 1946 og frem til 2021.

I dette kapittelet belyses utviklingen av det vi kaller universitetsdemokratiet ved UiB. Først skisseres noen styringsmodeller slik de er utviklet i litteraturen om høyere utdanning i Vest-Europa og Nord-Amerika siden 1970-tallet.⁵ Vi skiller mellom to ulike aspekter

1 Clark 2006, Perkin 2007, Ridder-Symoens 1992.

2 Musselin 2007.

3 Tidligere universitetsdirektør Arne Halvorsen skrev i 1967 at studentdeltakelse i UiBs styringsorganer ikke ville være uttrykk for demokrati, men for anerkjennelse av gruppeinteresser. Se ellers Clark 2006, Levy 2013, Ridder-Symoens 1992.

4 Clark 2006, Levy 2013, Ridder-Symoens 1992.

5 Bleiklie 1996: 23–46, Bleiklie & Kogan 2007, Clark 1983, Neave 1998, Olsen 2007.

ved modellene. Det ene er spørsmålet om hvem som skal beslutte om institusjonenes indre anliggender, vanligvis basert på ideer om hvem som er fullverdige medlemmer av universitetsorganisasjonen. Det andre er hvordan institusjonenes virksomhet skal reguleres og styres av statlige myndigheter. Derneft analyseres utviklingen av styringsorganene ved UiB fra 1946 til 2021 i lys av disse modellene. Kapittelet er kronologisk inndelt, og det gis et riss av tre ulike perioder som har vært preget av forskjellige styringsmodeller: professoruniversitetet, gruppeuniversitetet og bedriftsuniversitetet, og den konteksten disse står i. Vi gir eksempler på debatten og engasjementet for det interne universitetsdemokratiet og for den statlige styringen. Selv om de sentrale verdiene – institusjonell autonomi og akademisk frihet – understrekes like sterkt i dag som på slutten av 1940-tallet, er forståelsen av hva verdiene innebærer og hvordan de fremmes, fundamentalt endret. Vi vil også legge vekt på at UiBs styringsordninger har hatt både sitt norske og sitt bergenske særpreg, som uansett styringsmodell har vært gjenkjennelig det meste av den perioden vi har studert. Vi skal videre belyse de ansattes medbestemmelse og hvordan utviklingen av medbestemmelsesordninger har gitt nye vilkår for universitetsdemokratiet, med sterkere representasjon og utvidelse av virkefeltet til de lokale organisasjonene ved UiB. Medbestemmelse forstås som oftest som en sentral side ved demokratiet i arbeidslivet, også ved universitetet. Denne siden ved universitetets utvikling er lite studert, og derfor undersøker vi den i et bredere perspektiv.⁶

Professoruniversitetet 1946–1969

Frem til 1960-tallet var europeiske universiteter preget av ulike varianter av professorstyre. I prinsippet ble universitetet sett som en kollegial organisasjon – en sammenslutning av likestilte professorer. Hver professor nøt akademisk frihet til å forvalte sitt vitenskapelige arbeidsfelt etter eget skjønn. Som fellesskap nøt de institusjonell autonomi til å forvalte sine felles faglige anliggender uten innblanding fra offentlige myndigheter eller utenforliggende

6 Bjørnson 2003.

interesser. Akademisk frihet og institusjonell autonomi var dermed to sider av samme sak. Friheten var alltid mer eller mindre inngjerdet av lovgivning og finansiell avhengighet. Professorene var medlemmer av sentrale beslutningsorgan (senat, akademisk kollegium e.l.), i embets medfør eller valgt blant sine like. De representerte både et kunnskapsområde (lærestol) og et fakultet som tidligere var grunnenheter ved universitetet. Slik var det få kilder til spenning eller konflikter mellom institusjonell autonomi og individuell akademisk frihet. Professorstyret, slik det utviklet seg i tidlig moderne tid i Europa, bygget på et meritokratisk prinsipp der forutsetningen var at bare de som hadde de høyeste vitenskapelige kvalifikasjonene, kunne treffe beslutninger på vegne av institusjonen eller bekle dens lederposisjoner.⁷

Sterkere sentral ledelse

Historien til universitetsdemokratiet i Bergen og utviklingen som er skissert ovenfor, føyer seg inn i europeisk tradisjon og utviklingsmønster i nyere tid. Etter grunnleggelsen i 1946 hentet UiB i hovedsak sin styringsmodell fra Universitetet i Oslo. Ordningen ble vedtatt i lov om Universitet i Bergen av 9. juli 1948, som fastsatte at Det Akademiske Kollegium (DAK) besto av rektor, dekanene ved de tre fakultetene, Det historisk-filosofiske, Det matematisk-naturvitenskapelige og Det medisinske fakultet, og en universitetsdirektør. Det siste skilte UiB fra UiO og understreket at det ble lagt vekt på å ha en sterk administrativ ledelse i tillegg til den faglige. Med unntak av direktøren var alle medlemmene av DAK valgt. Rektor ble valgt for tre år i direkte valg blant professorer, dosenter, medlemmer av de tre fakultetsrådene (se nedenfor) samt universitetsbibliotekar og universitetsdirektør. Bare professorer kunne velges. Dekanene ble valgt av fakultetsrådene og ble, som dekaner, medlemmer av kollegiet. En av dekanene hadde også vervet som prorektor, men satt i DAK som dekan og representant for sitt fakultet. Selv om UiB fremsto som et professoruniversitet, skilte det seg fra UiO ved at det hadde en sterkere sentral ledelse. Inntil 1905 hadde ikke UiO

7 Ridder-Symoens 1992.

en rektorstilling. DAK hadde derimot en preses, et verv som gikk på omgang mellom DAKs medlemmer for ett år av gangen. Makt og autoritet lå først og fremst ved fakultetene; universitetet sentralt hadde en mer seremoniell funksjon. UiB har helt fra åpningen fremstått som mer organisasjonsmessig integrert enn UiO og var frem til 1955 klart mer demokratisk med en bredere representasjon i fakultetsrådene.⁸

Detaljert og sentralisert departementsstyring

Et særtrekk ved den eksterne styringen av offentlige universiteter i Vest-Europa, med unntak av Storbritannia, var at den var sentralisert, detaljert og omfatter i første rekke det formelle rammeverket og budsjettens enkeltposter. I norsk sammenheng betød det at vedtak om nye budsjettposter i form av enkeltstillinger, utstyr og bygninger ble vedtatt av Stortinget post for post. Tilsetting av professorer og andre stillinger på embetsnivå – professorer og dosenter – ble formelt gjort av Kongen i statsråd etter faglig innstilling og råd fra universitetet. Det var lite fleksibilitet til å tilpasse pengebruken til skiftende behov, eller til å drive aktiv planlegging. Universitetet hadde, i tråd med det statlige budsjettssystemet, svært begrensede muligheter til å flytte penger fra en budsjettpost til en annen, der lønnsutgifter utgjorde den største andelen.

Den faglige virksomheten, undervisning og forskning, derimot, var i praksis et ansvar som lå på det enkelte fagmiljø (faglig ansatte ved instituttene), selv om planer og opplegg for undervisning, eksamensordning og doktorgrad formelt skulle behandles av fakultetsrådet. Om professorene hadde ansvar for å undervise på sine fagfelt, betød ikke det at de eller universitetet hadde ansvar for studentenes gjennomføring og utbytte av studiene. Dette ansvaret måtte studentene bære på egne skuldre. Den enkelte student skulle få anledning til «å utdanne seg selv» og ikke «bli utdannet» slik skoleelever ble ledet gjennom et fastsatt pensum av sine lærere.⁹ Universitetet var på denne måten en slags arena som under visse,

8 Fakultetsrådene hadde representanter fra andre vitenskapelig ansatte og studenter, jf. lov om UiB 1948 § 10.

9 Halvorsen 1967, Wyller 1970.

formelt regulerte rammebetingelser ga professorer og studenter anledning til å drive sin faglige virksomhet med liten innblanding fra andre. Tilsvarende var ansvaret for forskningen også den enkelte professors. De interne beslutningsprosessene dreide seg i stor grad om å fremme og avveie ønsker og krav om nye ressurser overfor de sentrale myndighetene. Høyere utdanningspolitikk kan derfor i stor grad sees som summen av relasjoner mellom de sentrale myndighetene og den enkelte institusjon. For institusjonene var hovedspørsmålet hvilket gjennomslag de fikk for sine ønsker og krav om nye stillinger, bygninger og andre ressurser.

Professoralt demokrati i praksis

De største sakene i de to første tiårene av UiBs historie var knyttet til utbygging og nyetablering av fakulteter. Disse sakene dreide seg i stor grad om å få gjennomslag i storting og regjering for bevilgninger til nye fasiliteter og flere stillinger. Sakene gir lite inntrykk av den indre styringen, annet enn at vi vet at enkelte prosjekter konkurrerte med hverandre. Frem til midten av 1950-tallet er det få indikasjoner på store, interne debatter eller uenighet rundt utbyggingsplanene, selv om det fantes konkurrerende prosjekter, som mellom videre utbygging av realfagene og av medisin, der bevilgninger til nybygg var avgjørende for videre vekst. Det første tiåret var preget av skuffelser både når det gjaldt byggeplaner og behovet for nye stillinger. I gjenreisningsperioden var høyere utdanning lavt prioritert både av regjeringen og Stortinget.¹⁰ Interne konflikter om budsjettene kom først klart til uttrykk mellom rektor Erik Waaler og universitetsdirektør Leif Wilhelmsen da de uttalte seg offentlig om statsbudsjettet som ble lagt frem i 1956. Mens Wilhelmsen mente at «det løsnert» for UiB, hevdet Waaler at «vi kjemper med det lille vi har for å holde oss døden fra livet».¹¹ Direktøren var tilfreds med at UiB hadde fått femdoblet bevilgningene til nye stillinger fra året før; rektor og medisinprofessor Waaler var skuffet over at utbyggingsbehovet ved Det medisinske fakultet ikke var fulgt opp.

Et annet viktig tema var nye studieordninger ved Det mate-

10 Bleiklie mfl. 2000, Universitets- og høyskolekomiteen av 1960 (Kleppe-komiteen).

11 Forland 1996: 314 flg.

matisk-naturvitenskapelige og Det historisk-filosofiske fakultet som ble tatt opp både ved UiO og UiB på 1950-tallet.¹² Bakgrunnen var dels skoleloven av 1935 som krevde at lærere i den høyere skolen (realskole og gymnas) skulle ha universitetsutdanning i de fagene de underviste i, og løsrivelsen av gradsordningen fra lærereksamen, dels voksende ungdomskull fra 1956. Begge tilsa effektivisering av undervisningen for å komme det økende behovet for en effektiv lærerutdanning i møte. Ved begge universiteter hadde de to involverte fakultetene forskjellig preferanser og gjennomførte lignende reformer av studieordningen. Mens realfagene innførte en studieordning med mer kurspreget undervisning, beholdt de humanistiske fagene en ordning med bifag og hovedfag, der det ene av bifagene ble kuttet ned med ett semester til et støttfag. I denne prosessen spilte fakultetsrådene ved UiB en viktig rolle, der også studentene medvirket aktivt til den endelige studieordningen.

Sammenlignet med UiO var UiB bygget opp organisatorisk på en måte som, på grunn av direktørens sterke stilling, ikke helt svarte til det klassiske bildet av professoruniversitetet. Direktøren både forberedte saker som ble behandlet, hadde selv sete i DAK og representerte universitetet utad i flere saker. Rektor Ludvig Holm-Olsen (1960–65) mente at rektor hadde en for svak posisjon i UiBs styringssystem. Noe av bakgrunnen var at han ikke fikk gjennomslag for sitt syn om at den videre utbyggingen av universitetet burde skje utenfor bykjernen, sør for Bergen. Universitetsdirektør Halvorsen og deler av DAKs syn vant frem overfor regjeringen og i Stortinget slik at de tidligere planene om at den videre ekspansjonen skulle skje på Nygårdshøyden, ble fastholdt. Da Holm-Olsen reiste spørsmålet om direktørens myndighetsområde og rektors rolle i styringen av universitetet, fikk han ikke medhold og ble imøtegått av sin egen prorektor.¹³ Slik sett levde også flere av ledende profesorene ved universitetet godt med en sterk universitetsdirektør ved siden av rektor.

¹² Thue & Helsvig 2011.

¹³ Forland 1996: 424–426 og 341–349.

Fagforeningsetablering, medbestemmelse og lønn

Etableringen av en egne foreninger for de vitenskapelige tjenestemennene, professorene og funksjonærene i Bergen skjedde etter mønster fra tilsvarende foreninger ved UiO.¹⁴ I 1936 ble Foreningen for professorer dannet, og i 1939 Foreningen for vitenskapelige tjenestemenn, fulgt av en egen forening for universitets- og høyskolefunksjonærer etter krigen. Målet på sikt var å bli representert i DAK, men i første omgang ble det satset på representasjon i fakultetsrådene.¹⁵ Kravet ble innfridd i loven om UiB av 1948, og tre nye grupper – dosenter, studenter og vitenskapelige tjenestemenn – fikk innpass i fakultetsrådene. Dette førte i neste omgang til en utvidet av representasjonen i DAK ved UiO i 1955. Lokalorganisasjonene for vitenskapelige tjenestemenn ved de to universitetene fulgte hverandre nøye i denne perioden.¹⁶

Etter at de vitenskapelige tjenestemennene oppnådde representasjon i demokratiske organer ved UiB i 1948, gikk arbeidet i fagforeningene for ytterligere medbestemmelse mer eller mindre i dvale. Verken de vitenskapelige tjenestemennene eller professorene deltok i debatten om høyere utdanning som fagforeningsrepresentanter. Foreningen for de vitenskapelige tjenestemennene var primært en lønnsorganisasjon, men utviklet gradvis en strategi som forente lønnspolitikken for akademikere med et karrieresperspektiv, senere kondensert av Yngve Nilsen i begrepet forskerstigen.¹⁷ Forskerstigen griper den økte vektleggingen av to forhold: forskning som kvalifikasjonskriterium og individuell vertikal mobilitet mellom kategoriene i stillingsstrukturen basert på personlig opprykk. Politikken for utvikling av en forskerstige resulterte i første omgang i at det ble etablert en egen kategori, de såkalte førstestillingene. Allerede i 1946 ble kimen til en slik ordning utviklet, der enkelte amanuenser og konservatorer fikk mulighet til å søke om opprykk til førstestilling. Men personlig kompetanseopprykk var lenge rammet inn av en rekke strukturelle begrensninger, kvoteordninger og av situasjonen ved hvert universitet.¹⁸

14 Thingsrud 1986, Parat 2010.

15 Forland 1996: 254.

16 Losnegård & Nupen 1999, Nilsen 2005.

17 Nilsen 2005.

18 Losnegård & Nupen 1999: 27.

Til å begynne med var professorforeningene positive til opprykket. Førstestillingene innebar lenge at professorene kunne opprettholde sin privilegerte stilling. Samtidig skapte kvalifikasjonsopprykket forutsetninger for at også professoropprykk kunne gis på grunnlag av personlige kvalifikasjoner. Til dette ble professorforeningene og universitetene etter hvert merkbart mindre begeistret, og de mobiliserte for å demme opp for en slik utvikling. Demningen brast først godt inn på 1980-tallet.

De første bergensforeningene var lokalt orientert og skapt nedenfra. Utviklingen i forhandlingssystemet kom imidlertid til å endre dynamikken mellom lokal- og landsforeningene. Forhandlingsloven av 1933 hadde gitt fagforeningene en konsultativ rolle i lønnsdanningsprosessen.¹⁹ Både Professorforeningen og Foreningen for de vitenskapelige tjenestemennene valgte å organisere seg i Fellesrådet for Vitenskapelige Tjenestemenn (FVT), tilknyttet Embetsmennenes Landsforbund (EL).²⁰ Funksjonærorganisasjonen ble tilknyttet hovedsammenslutningen STAFØ.²¹ Alle var løst sammensatte minimumsorganisasjoner, der medlemsforeningene nøytt stor grad av autonomi.²² Norsk Tjenestemannslag (NTL) organiserte statstjenestemenn utenfor de eksisterende etatsforbundene basert på politisk lojalitet og fra topp til bunn.²³ Foreningen etablerte seg ikke ved UiB før i 1964.²⁴ De ulike gruppene og deres foreninger var preget av klare forskjeller i utgangspunkt, strategi og orientering, men med felles interesser i lønnspolitikk og kollektiv lønnsdanning.

Gruppeuniversitetet 1970–1989

Studenteksplosjonen fra 1960-tallet endret demografien ved europeiske universiteter. Ikke bare ble studentene langt flere, men også nye grupper ansatte kom til for å avhjelpe det økende behovet for undervisning og undervisningsrelaterte tjenester. I tid falt dette

19 Nilsen 2005.

20 Embetsmennenes landsforbund (EL), stiftet i 1918 som Embedsmennenes Fellesutvalg.

21 STAFØ ble etablert i 1923 og organiserte ansatte i statlige virksomheter.

22 Nilsen 2005.

23 Messel 1997.

24 Ved UiO etablerte NTL seg i 1961.

sammen med at ideer om demokrati og medbestemmelse var på fremmarsj, i Norge manifestert i fremveksten av bedriftsdemokrati og studentpolitisk engasjement på 1960- og -70-tallet.

Før denne utviklingen startet, hadde instituttet vokst frem som basisorganisasjon ved universitetet innenfor fakultetene. Instituttene var gjerne organisert rundt fagfelt eller vitenskapelige enkeltdisipliner – noe som la grunnlag for et nytt styringssystem – gruppeuniversitetet – der alle kategorier av ansatte tok del i beslutningene. Systemet forutsatte at representantene ble rekruttert som medlemmer av et gruppefellesskap på institutt- og fakultetsnivå og agerte som representanter for disse miljøene. Representantenes oppgave ble dermed å forsvare interessene til egen gruppe og sørge for at de kom så godt som overhodet mulig ut av kampen om fordelingen av ressurser internt ved universitetet.

Sammenlignet med professoruniversitetet representerte gruppeuniversitetet demokratisering langs to akser. Den ene var et utvidet meritokrati (eller fagstyre), der makten forutsettes å ligge hos de faglig ansatte som nå også omfattet representanter for mellom- og rekrutteringsstillinger (amanuenser, lektorer og stipendiater) i fagmiljøene, og der beslutningsorganer på høyere nivåer aggregerte interessene fra de underliggende fagmiljøene. Det betyr at universitetet som organisasjon ikke skulle ledes ut fra felles preferanser, men av summen av preferanser blant organisasjonens medlemmer som så kanaliseres oppover i organisasjonen via grunnenheter og fakulteter til institusjonens ledelse (rektor, kollegium og sentraladministrasjon).

Den andre akse var et nytt innslag av bedriftsdemokrati. Ansatte og studenter hadde også andre organisasjonstilørigheter i tillegg til instituttet der de arbeidet eller studerte. De (fleste) var medlemmer av fagforeninger eller studentpolitiske organisasjoner. Her lå et annet rekrutteringsprinsipp og andre lojaliteter til grunn for styringsmodellen enn de som kjennetegner det utvidede meritokrati. Representasjon fra grupper av ansatte og studenter i fagforeninger og studentorganisasjoner kunne også bety at representantene ble valgt og oppfattet seg som representanter for sin stillingskategori og de(n) fagforening(en) de tilhørte. Slik kan de ses som representanter for grupper med ulike velferdsinteresser, innenfor et system av yrkesgrupper med ulike lønns- og arbeidsfor-

hold. At slike interesser og lojaliteter kunne få innpass i beslutningssystemet, passet godt inn i en tid der høyere utdanning i stigende grad ble oppfattet som et velferdsgode. Samtidig lå det kontinuitet i at universitetet også her ble styrt nedenfra, selv om formålet var å fremme gruppeinteresser.

Studentene spilte en tvetydig rolle i dette representative systemet. Som kvalifiserte akademiske borgere kunne de ses som en del av det akademiske kollegiale fellesskapet. Studentenes deltakelse i viktige beslutninger ved enkelte universiteter kan spores tilbake til middelalderuniversitetet.²⁵ Det som var nytt med styrkingen av studentenes deltakelse ved UiB, UiO og andre europeiske universiteter på 1970-tallet, var den økende vekten som ble lagt på studentenes rettigheter som interessegruppe. Studentene ved UiB var gitt rett til representasjon i fakultetsrådene alt i loven om UiB i 1948. Fra 1980 av var studentene tallmessig sterkere representert enn de teknisk-administrativt ansatte. Dette kan tyde på at deres rolle som medlemmer av det faglige fellesskapet også har vært tillagt vekt.

Utviklingen mot større, mer representative forsamlinger skjedde på 1970- og -80-tallet. Selv om beslutningsorganene ble mer representative, bevarte de vitenskapelig ansatte generelt, og professorene spesielt, avgjørende innflytelse etter lovendringen i 1974 og den nye nasjonale lovgivningen i 1989.

I praksis kom meritokratiske prinsipper og interessegruppeprinsipper til å overlappe hverandre og fungerer parallelt frem til i dag. Mens interessegruppeprinsipper tilsier at alle interesser er like og derfor skal være representerte, tilsier det meritokratiske prinsippet at noen er likere enn andre og at ulike gruppers representasjon derfor vektet forskjellig. Et annet uttrykk for interessegruppeidentitet var at ansattes fagforeninger og studentpolitiske foreninger begynte å stille med konkurrerende kandidatlistene ved valg til DAK fra 1969. Det er grunn til å tro at kollegiemedlemmenes identifikasjoner og lojaliteter kunne variere avhengig av saksinnhold, der saker knyttet til velferd kunne aktivere fagforeningslojaliteter, mens andre, som fordeling av stillingsressurser, kunne aktivere disiplinlojaliteter. Generelt innebar organiseringen av beslutningssystemet at styring i stor grad skjedde nedenfra i en prosess med

25 Ridder-Symoens 1992.

aggregering av interesser oppover i systemet. Alle grupper skulle representeres i beslutningsorganene, men én gruppe – fast ansatte i vitenskapelige stillinger – dominerte på alle nivåer.

Formelt lå den statlige styringen fast frem til 1989. De årlige bevilgningene gitt i statsbudsjettet representerte en mer eller mindre imøtekomende oppfølging av de årlige forslagene om økte bevilgninger til nye bygg og flere stillinger fra UiB. Perioden var også preget av at det var i ferd med å vokse frem et høyere utdanningssystem rundt UiB og UiO fra slutten av 1960-tallet med to nye universiteter og en regional høyskolesektor.²⁶ Mens det nye systemet av regionale distriktshøyskoler, fra 1969 og fremover, ble prioritert i budsjettene fra 1970-tallet, opplevde universitetene, med unntak av det nye Universitetet i Tromsø (fra 1968), trangere tider med liten vekst i budsjetter og antallet studenter.

Demokratisering og gruppeuniversitetet

Demokratiseringen som varslet gruppeuniversitetets inntog, kom i 1970 da antallet medlemmer i kollegiet ble utvidet fra fem til ti frem til 1973. Formelt ble demokratiseringen vedtatt av Stortinget i 1970. To av de nye medlemmene kom til da to nye fakulteter, det odontologiske og det samfunnsvitenskapelige, ble etablert 1. desember 1970. De tre siste møtte først som observatører for henholdsvis vitenskapelig ansatte i mellomstilling (fra 13.2.70), studentene (fra 17.04.70) og teknisk-administrativt ansatte (fra 01.01.71). Observatørstatusen ble fra 1. januar 1973 endret til medlemmer med fulle rettigheter.²⁷ De tre nye representantene ble valgt i institusjonsomfattende valg blant sine like. Rektor ble valgt av alle professorer og andre embetsmenn, i en valgforsamling der det også var representanter for andre grupper av ansatte og for studentene. Studentrepresentanten ble valgt for ett år av gansen.

²⁶ Bleiklie mfl. 2000.

²⁷ I Ot.prp. nr. 66 (1969–70) står det at UiB hadde foreslått at de tre nye representantene i kollegiet ikke skulle ha stemmerett, bare møterett. Borten-regjeringen ville gi alle lik stemmerett, Odelstinget sluttet seg enstemmig til dette (Ot.forh. 1970: 533–538). NTH fikk samme endring. Ved UiO hadde foreløpig ikke de ikke-vitenskapelige tjenestemennene stemmerett, mens representanter fra studentene og vitenskapelige tjenestemenn kom inn i kollegiet i 1955.

På 1970-tallet finner vi for første gang kvinnerepresentasjon i DAK, først med en studentrepresentant fra 1973, og fra 1978 en representant for de vitenskapelig ansatte i mellomstilling. I løpet av resten av tiåret var halvparten av studentrepresentantene kvinner. Med seks av ti medlemmer kan vi trygt si at professoruniversitetet fremdeles sto sterkt i de ti årene fra 1970 til 1980, men en erkjennelse av at alle ansatte og studentene måtte bli representert, hadde likevel nedfelt seg organisatorisk. Avviklingen av professorveldet på 1970-tallet gjorde seg imidlertid sterkere gjeldende på institutt- og fakultetsnivå. Ved UiB gikk den rolig for seg, i likhet med andre universiteter i Norge og Norden.²⁸ Det faktum at de nye representantene til DAK ble valgt ut fra sin tilhørighet til en stillingskategori snarere enn til et fagmiljø, kan ses som et begynnende innslag av interessegrupperepresentasjon.

Da det igjen ble endringer i DAKs sammensetning i 1980, denne gangen med tredobling av antallet medlemmer, fra 10 til 30, var det ikke interesserepresentasjon som fikk fullt gjennomslag, men en kraftig styrking av fag som representasjonsgrunnlag, hovedsakelig på professornivå. DAK besto nå av 18 (60 %) vitenskapelig ansatte (prorektor, rektor, 7 dekaner, én faglig ansatt fra hvert fakultet, én faglig ansatt i mellomstilling og én faglig ansatt i midlertidig stilling). Videre kom det inn 6 studentrepresentanter, 4 ansatte i teknisk-administrative stillinger og én representant for Universitetsbiblioteket. Året 1980 ble også et gjennombruddsår for mindre kjønnsulikhet i DAK; mellom 5 og 8 kvinner var representert der frem til 1990. Selv om 1980-tallet fremstår som høydepunktet for grupperepresentasjon og omfattende deltakelse i universitetets topporgan, spilte som nevnt interesseorganisasjonene en rolle i valg av representanter for ansatte, utenom rektor, pro-rektor og dekaner, og studentene fra 1969. Også på fakultetsnivå vokste de valgte forsamlingene betydelig, slik at eksempelvis fakultetsrådet ved HF-fakultetet hadde i 61 medlemmer i 1972. På instituttnivå ble det innført valgt instituttråd i 1975 med representanter for alle grupper ansatte og studentene.

På 1960-tallet ble faren for intern fragmentering og manglende helhetstenkning på institusjonens vegne brukt som argu-

28 Bleiklie mfl. 2000, Ruin 1991.

ment mot en utvidelse og demokratisering av DAK.²⁹ Et kjennetegn ved 1970- og -80-tallet var nettopp at dragkampen om intern ressursfordeling sto i fokus for arbeidet både i DAK og i fakultetsrådene. Siden det meste av budsjettene var bundet opp i faste utgifter, var det normalt ikke så mye igjen å drive dragkamp om. Ifølge kritikere var resultatet at mange brukte mye tid på å kjempe om smuler, mens store spørsmål og strategiske valg for institusjonen som helhet ble ofret liten – om noen – oppmerksomhet.

En av de store sakene som preget UiB tidlig på 1970-tallet, var arbeidet til Organisasjonskomiteen av 1968. Den ble oppnevnt av DAK i november 1968, ble ledet av antropologiprofessor Fredrik Barth og leverte sin innstilling i januar 1971. Den ble kalt Elefantkomiteen på grunn av sin størrelse (17 medlemmer). Mandatet var svært omfattende og gikk ut på å gjennomgå universitetets organisasjon og fremme forslag til en fordeling av funksjoner og myndighet som var best egnet til å løse universitetets oppgaver.³⁰ Komiteens sammensetning, forslag og behandling av innstillingen reflekterte den brytningstiden som høyere utdanning i Norge og den vestlige verden befant seg i. Den var demokratisk sammensatt i den forstand at alle yrkesgrupper og studentene var representert, men med en overvekt av professorer og dosenter. Studentene ved tre fakulteter ønsket ikke å delta, og bare én av fire studentrepresentanter deltok i arbeidet. Komiteen delte seg i et flertall og et mindretall. Flertallet gikk inn for en styringsstruktur med to nivåer, institutt- og sentralnivå, mens mindretallet ville beholde fakultetene og strukturen med tre nivåer. En samlet komité gikk inn for demokratisering slik at styringsorganenes medlemmer skulle velges blant og representere alle ansatte og studenter. Instituttstyrere, som i mange tilfeller var oppnevnt til dette vervet som en del av pliktene som professor, skulle fra nå av velges. Ikke desto mindre sikret forslagene flertall for faglig ansatte i faste stillinger i alle beslutningsorganene, siden det var et avgjørende hensyn å sikre faglig kompetanse i faglige spørsmål. Både komiteens sammensetning og dens forslag gir støtte til begrepet om et meritokratisk gruppeuniversitet med sin kombinasjon av interesserepresentasjon og med fast ansatte i vitenskapelige stillinger som den dominerende gruppen.

29 Forland 1996: 445 flg.

30 Innstilling fra organisasjonskomiteen, UiB 1971.

Da representasjonen i DAK ble utvidet ved lovendring i 1970, skjedde det også en oppmyking av styringsordningene på instituttnivå. Det ble åpnet for eksperimentering innenfor gjeldende lovverk, inntil en endelig ordning for styringsorganene på institutt- og fakultetsnivå ble vedtatt i forbindelse med lovendringen i 1975. Den ordningen fulgte de samme prinsippene som sammensetningen av DAK og slo fast hvilke grupper som skulle være representert, mens den endelige fordelingen og størrelsen på organene ble overlatt til Kongen i statsråd.

En vesentlig grunn til at demokratiseringen ikke ble møtt med særlig motstand i Norge, var at diskusjonen rundt slike forslag hadde foregått i hvert fall siden 1955, da loven for Universitetet i Oslo ble revidert. Selv om ledelsen ved UiB var skeptisk til at studenter og vitenskapelig ansatte i mellomstilling skulle sitte i DAK da studentene tok opp spørsmålet i 1966, hadde de alt fått slik adgang ved andre høyere utdanningsinstitusjoner i Norge. Organisasjonskomiteen var altså ikke først ute med å behandle spørsmålet. Åpningen for å eksperimentere med styringsordningene på instituttnivå i 1969 gjorde det dessuten mulig med ganske radikale ordninger, som for eksempel ved Filosofisk institutt der alle studenter og ansatte, med visse unntak, hadde stemmerett. Når studentene ved tre av fire fakulteter boikottet komiteen, kan det skyldes at de politisk aktive studentene prioriterte motstanden mot Ottosen-komiteens forslag, men også at de prioriterte kampen for demokrati ved sine egne institutter etter at det var åpnet for at instituttene kunne sette i gang forsøk med demokratiske styringsordninger. Dessuten fikk marxist-leninistene i SUF (m-l) i stor grad kontroll over studentpolitikken fra 1970 av. Deres fokus var politisk kamp for bedre økonomiske kår gjennom Lånekasseaksjonen våren 1970, mens saker knyttet til studentdemokrati og fagkritikk ble underordnet.³¹

Et særkjenne ved UiBs utvikling har vært universitetsdirektørens sterke posisjon. Formelt og reelt hadde dette embetet en sterkere stilling enn tilsvarende ved UiO. Utstyrt med vide fullmakter, inkludert plass og stemmerett i DAK, hadde direktøren store

³¹ Perspektivet kom tydelig til uttrykk i studentbladet «Oppbrudd», utgitt av SUF-ml ved UiO., jf. ekstrasnummeret i 1970 med hovedopplaget «Slutt opp om generalstreiken!» og med parolen: «Kamp mot forverra kår!», *Oppbrudd*, Ekstrasnummer 1970: 1.

muligheter til å utøve innflytelse.³² Den sterke ekspansjonen ved UiB bidro til å styrke denne innflytelsen. Universitetsdirektøren, som hadde det administrative ansvaret for hele institusjonen, kom til å få et overblikk som de fleste andre manglet.³³

En utvikling som pekte frem mot svekkelse og nedbyggingen av gruppeuniversitetet, sprang ut av universitetsdirektør Lerheims arbeid for å gjøre universitetet utadrettet, orientert mot samfunnets behov for anvendbar forskning og yrkesrettete utdanningstilbud. Han var blant annet opptatt av å motvirke faren for at et stort kollegium ville være en arena for interessekamp og lite egnet til langsiktig, målrettet arbeid for hele institusjonen. Et svar på disse utfordringene var å få utarbeidet en langsiktige plan – Plan 2000 – som kunne binde opp fakultetene og DAK i klare, samlende prioriteringer. Et sentralt virkemiddel ble bruk av budsjettet for å overføre ressurser – spesielt fra HF-fakultetets lærerutdanningstilbud i språkfagene – til mer yrkesrettete tilbud i teknologi, økonomisk-administrative og oljerelaterte utdanninger. Fremgangsmåten var å inndra midler når faste stillinger ble ledige, i en ressurs-pool som så kunne reforderes i samsvar med nye sentrale satsinger. Gjennom budsjett- og planprosesser ble den sentrale ledelsen og universitetsdirektørens posisjon styrket. Ifølge Forland forsterket dette UiBs særpreget som en organisasjon med relativt sterk sentralstyring til tross for demokratiseringen av beslutningsorganene.³⁴

Ny dynamikk i medbestemmelsesordningene

Utviklingen i det nasjonale forhandlingsystemet kom imidlertid til å endre dynamikken mellom universitetet og fagforeningene. Tjenestetvistloven av 1958 og felles lønnsregulativ for de offentlig ansatte ga staten nye redskaper til å sentralisere og sammenlikne, og utviklingen beveget seg mot en form for lønnsdannning som var sentralisert og mer i tråd med arbeidslivet ellers. Nye aktører kom på banen: Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) kom til i 1975.³⁵

32 Strømsnes 1998.

33 Forland 1996: 424.

34 Sst: 455 flg.

35 Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) – en hovedsammenslutning av norske fagforeninger for medlemmer med eksamen fra universitet, høyskole eller tilsvarende.

To år etter kom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) – en sammenslutning av arbeidstakere innenfor statlig, kommunal og privat sektor. Dette la grunnlag for et nytt løft i oppslutningen om fagforeningene, og konkurranse om medlemmene. NTL tapte i første omgang slaget om akademikerne,³⁶ men klarte ut over på 70-tallet å rekruttere medlemmer ved UiO og UiB i noe større grad. Fellestrådet for de vitenskapelige tjenestemennene (FTV) utviklet en ny og sterkere organisatorisk plattform, et nytt navn: Forskerforbundet (FF), og en politikk basert på individuelle kvalifikasjoner med tilsvarende lønnspolitikk, snarere enn det tradisjonelle ansiennitetssystemet. FF bygde opp et sterkt nasjonalt sekretariat som kunne legge premisser snarere enn å tilpasse seg en politikk satt av andre.³⁷ I 1966 ble det også opprettet en ny gruppe for administrative ledere ved universiteter og høyskoler (FALUH) under Fellestrådet.

Samtidig ble arbeidet for økt medbestemmelse intensivert. Denne kampen utspilte seg i første rekke lokalt, men utviklingen ved UiB og andre institusjoner inngikk likevel i en nasjonal kontekst formet av nasjonale organisasjoner. De vitenskapelige tjenestemennene ble i økende grad anerkjent som selvstendige aktører. Kravene de stilte, gjaldt rett til forskningstid og innflytelse over hvordan forskningen ble styrt. Stillingsstruktur og medbestemmelse ble til to sider ved sammen sak.³⁸ Professorene og de vitenskapelige tjenestemennene ble nå i økende grad forstått som én gruppe av vitenskapelige ansatte. Spissformulert: Som en del av denne gruppen hadde professorene fått medbestemmelsesrett ved den institusjon som de tidligere hadde styrt.

Hvordan medbestemmelsen via fagforeningene skulle utvikles lokalt, var uklart og omdiskutert. Mye av innflytelsen var uformell ved at personer som var involvert i fagforeningene, ble valgt til eller bedt om å delta i styringsorgan og rådgivende utvalg. I 1961 ble innflytelsen formalisert gjennom at staten og hovedsammenslutningene inngikk avtale om at det skulle opprettes samarbeidsutvalg ved alle statlige virksomheter. Etter noen år ble slike organ, med representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner ved

36 Wyller 1970.

37 Nilsen 2005.

38 Sst.: 103.

universiteter og høyskoler, etablert både ved UiB og UiO.³⁹ I praksis var fagforeningene helt avhengige av administrasjonens godvilje for å få gjennomslag. Både FALUH (FF)⁴⁰ og Landsforbund for Universitets-, Høgskole- og Forskningspersonell-Bergen (LUHF-Bergen) satset da også mye på organisert opplæring for administrative ledere og administrativt og teknisk personale.⁴¹ Lerheim ble æresmedlem i FALUH. På andre områder hadde fagforeningene langt mindre suksess. Til tross for utvidelser av ordninger for representasjon og beslutningsmyndighet på enkelte felt forble rammene uklare, men i hovedsak forble samarbeidsutvalget et møtested for et økende antall administrasjons- og fagforeningsrepresentanter, som kunne være viktig nok.⁴²

Situasjonen endret seg vesentlig da lokal forhandlingsrett ble innført i Hovedavtalen i 1980.⁴³ Den formaliserte forholdet mellom universitetet og arbeidstakerorganisasjonene og styrket fagforeningenes posisjon sentralt og lokalt. Veien til innflytelse og medbestemmelse for de ansatte gikk nå gjennom to kanaler. Den første var knyttet til den enkelte som ansatt, gjennom representasjon i demokratiske organ på de ulike styringsnivåene (DAK, fakultet og institutt), den andre til medlemskap i en fagforening. Med sin sterke posisjon i de representative styringsorganene nøt de vitenskapelig ansatte ved UiB og andre universiteter stor grad av innflytelse og autonomi. Via fagforeningene var de ansatte også representert overfor ledelsen. Ledelsen ved UiO og UiB var svært skeptisk til utvidelsen av medbestemmelsesordningen. Ved UiB mente også en del fagforeningsfolk at ordningen rett og slett var unødvendig fordi de hadde reell makt gjennom representasjonsordninger på alle nivå i organisasjonen. Mange vitenskapelig ansatte stilte seg også spørrende til betydningen av Hovedavtalen.⁴⁴ Flere fryktet at de to ordningene kunne komme i strid med hverandre, og at reglene for medbestemmelse i Hovedavtalen ikke passet for en spesiell organisasjon som universitetet.⁴⁵ Det var også stor uenighet

39 Parat 2010, Losnegård & Nupen 1999.

40 Nå Forskerforbundets forening for administrativt personale (FAP).

41 Parat 2010, Strømsnes 1998.

42 Losnegård & Nupen 1999.

43 Heiret 2003.

44 Losnegård & Nupen 1999, Nilsen 2005.

45 Synspunktene ved UiO var tilsvarende, jf. Losnegård & Nupen 1999.

om hvilke saksområder ordningen skulle omfatte. Som ved UiO ønsket administrasjonen ved UiB en klar og detaljert avgrensning, mens fagforeningene ønsket mer fleksibilitet. Først vant administrasjonen frem, men tautrekkingen om medbestemmelsen og hvilke saker forhandlingene omfattet, kom lenge til å prege utviklingen. Hovedavtalen ga grunnlag for utbygging og profesjonalisering av fagforeningsapparatet lokalt i form av rett til permisjon med lønn for tillitsvalgte og en forsterkning av fagforeningens evne til å utvikle en mer systematisert medbestemmelsesrolle.

Et annet sentralt tema for fagforeningene var lønnspolitikken. Ut over på 1980-tallet ble små deler av lønnsdannelsen forskjøvet fra det sentrale til det lokale nivået. Men ordningen var omstridt og utviklingen nølende. De vitenskapelig ansatte ved UiB var skeptiske til lokal lønnsfastsettelse og fryktet det ville kunne føre til økte konflikter og at administrasjonen ville forsterke sin maktposisjon. Lønnsfastsettingen var administrativt styrt og betraktet som et administrativt verktøy. Fakultetsadministrasjonen gjorde vurderingene, det var her det ble avklart hvilke kriterier som skulle brukes og på hvilken måte. Koplingene til personalavdelingen og personalpolitikken var svake, og praksisene som ble utviklet, reflekterte i større grad etablerte lønnspolitiske problemstillinger og pragmatisme enn en overordnet personalpolitikk.⁴⁶

Bedriftsuniversitetet 1990–2021

Fra 1980-tallet og med økende styrke på 1990-tallet ble universitetet kritisert for ineffektive beslutningssystemer og svak eller ikke-eksisterende ledelse.⁴⁷ I takt med fremveksten av den nye administrative ortodoksien, under betegnelser som «managerialism» eller «New Public Management», ble det forsøkt å redusere størrelsen på beslutningsorganene og styrke ledelsen ved institusjonene på alle nivå. Etter en forsiktig begynnelse satte slike forsøk gradvis sterkere spor i norsk og europeisk høyere utdanning fra årtusenskiftet og frem mot i dag.⁴⁸ Forestillingen som vant frem,

46 Lægneid & Aarre 1995.

47 Helsvig 2011.

48 Bleiklie mfl. 2017.

var at universiteter som andre virksomheter i offentlig sektor, som sykehus, skoler, barnehager eller sosialkontorer, i større grad burde drives som private foretak. Innenfor høyere utdanning fikk forestillingen om universitetet som bedrift gradvis sterkere innflytelse på reformer og endringer fra 1990-tallet. Tre ideer har begrunnet endring i beslutningssystemene: a) bedre effektivitet ved at medlemmene av beslutningsorganene ikke representerer særinteresser, men legger institusjonens helhetsinteresser til grunn, b) sterk, strategisk ledelse som formulerer overordnede organisatoriske mål og iverksetter dem ovenfra og nedover i organisasjonen, c) sterkere samfunnskontroll og bedre evne til å legge allmenne samfunnshensyn til grunn for utviklingen av institusjonens strategier.

Nå ble det klart at institusjonell autonomi og akademisk frihet var ikke lenger to sider av samme sak, men kunne like gjerne stå i et problematisk gjensidig spenningsforhold. Slik ble det når autonomi skulle forvaltes av en ledelse som ble organisatorisk skilt fra og hevet over det kollegiale fellesskapet. Det ble forventet at ledelsen skulle gripe inn i det enkelte fagmiljø og den faglige virksomheten og tydeligere enn før styre undervisnings- og forskningsvirksomheten mot felles mål. Denne tenkningen falt i tid sammen med fremveksten av et stadig mer integrert og standardisert høyere utdanningssystem. Den enkelte institusjon måtte nå finne seg til rette innenfor et mer standardisert nasjonalt rammeverk i form av lover, finansiering og evaluering, samtidig som konkurransen med andre institusjoner om studenter og økonomiske ressurser ble viktigere.⁴⁹

Nye former for intern styring

Arbeidet med å innføre resultat- og målstyring ved UiB på 1980-tallet ble drevet frem gjennom flere lokale tiltak. To utvalg skulle bidra til intern utvikling av målstyring gjennom bedre rapportering. Mens et administrativt utvalg foreslo forbedring i det kvantitative rapporteringssystemet, foreslo et faglig utvalg hvordan resultater, primært av forskning, kunne måles, primært ved forskning, på en måte som tok

49 Bleiklie mfl. 2017, Paradeise mfl. 2009.

hensyn til dens egenart. Forsøk med fristilling av enkelte institutter som fikk større råderett over egne ressurser og over egne ansettelsesaker, ble initiert. Endelig ble det gjort forsøk med å utvikle en lokal lønnspolitikk. Dette åpnet en ny type forhandlingsarena der nye ideer om økte lønnsforskjeller som virkemiddel for å fremme prestasjoner («prestasjonslønn») ble brynt mot mer tradisjonelt lønnspolitisk arbeid for kollektiv lønnsforbedring. Samtidig ble nye, symbolske og finansielle virkemidler og rapporteringsordninger tatt i bruk, og dette gjorde overordnet styring av fagmiljøenes og den enkeltes virksomhet mer kraftfull enn tidligere.⁵⁰

Inntil 1990 var beslutningsorganene ved UiB sammensatt av representanter fra nivået under. Instituttene valgte representanter til fakultetsrådene, fakultetene til DAK. Samtidig har vi argumentert for at spillerrommet for å treffe valg i beslutningsorganene i praksis gradvis ble innsnevret av den typen styringsredskaper som fulgte med mål- og resultatstyringen på 1980-tallet. I 1990 ble nedenfra-og-opp-logikken i beslutningsstrukturen formelt brutt, med en første felles lov om universiteter og høyskoler som ble vedtatt i 1989. Den avløste lov om Universitetet i Bergen av 1948 og de andre universitetslovene i landet.

Loven formaliserte nye rammer og retningslinjer for interne styringsorganer. Den viste at bedriftstenkningen hadde fått innpass i norsk høyere utdanningspolitikk. Den ga to viktige endringer i de interne beslutningsorganene. Den ga en nasjonal ramme for institusjonsstyrets (DAKs) størrelse på 11 til 13 medlemmer, med rektor, prorektor, seks representanter for de vitenskapelig ansatte, to for de teknisk-administrativt ansatte og tre for studentene. Samtidig ble nå alle representantene, unntatt rektor og prorektor, valgt av sine ansattgrupper ved institusjonen. Fakultetene var ikke lenger direkte representert i DAK. Begrunnelsen var at universitetene hadde behov for beslutningsorganer som kunne lede, snarere enn å være arenaer for intern interessekamp. Ledelsen måtte derfor kunne representere og arbeide for institusjonen som helhet og formulere felles mål som så kunne iverksettes nedover i organisasjonen. På sikt ville dette innebære å utvide ledelsens fullmakter og administrative kapasitet.⁵¹ Prosessen krevde en grunnleggende endring av

50 Bleiklie 1996: 66–92.

51 Sst.: 79–81.

forventninger til ledere og representanter i beslutningsorganene, og har vært i gradvis utvikling frem til 2020-årene.

Ved UiB var sammensetningen av DAK fortsatt slik at de vitenskapelig ansatte var i flertall, med seks representanter samt rektor og prorektor, mens Universitetsbiblioteket og de midlertidig ansatte ikke lenger var representert. Universitetsdirektøren var ikke lenger en del av styret, men møtte som dets sekretær. Loven fastslo også styrets overordnede strategiske ansvar og pekte eksplisitt på kvalitet, utdannings- og forskningsstrategi, intern organisering og budsjett som ansvarsområder. Dessuten avviklet loven professoruniversitetets mest fornemme kjennetegn: Professorene skulle ikke lenger oppnevnes som embetsmenn, men ansettes som tjenestemenn i likhet med vitenskapelig ansatte i mellomstillinger. Denne gruppen, de vitenskapelig ansatte i fast stilling, fremsto fra 1990 som en mer enhetlig og tallmessig dominerende kategori i beslutningsorganene.⁵²

Etter en lovendring i 1995 skulle DAK ha to til fire eksterne representanter oppnevnt av departementet etter innstilling fra Universitetsrådet (se neste avsnitt) og fylkestinget. De vitenskapelig ansatte og studentene mistet en representant hver. Slik ble enda et element i den fremvoksende bedriftstenkningen om styring av offentlige organisasjoner etablert innenfor høyere utdanning i Norge: En sterkere ekstern samfunnskontroll skulle bidra til at styringssystemet fikk større likhet med et vanlig bedriftsstyre. I denne perioden økte kvinneandelen til rundt halvparten av alle de representerte gruppene, og UiB fikk sin første kvinnelige rektor med Kirsti Koch Christensen (1999–2005).

I tillegg til DAK ble det opprettet et universitetsråd, en større forsamling med bredere representasjon fra de ansatte og der de vitenskapelig ansatte var i flertall. Rådet fikk et innslag av direkte fakultetsrepresentasjon ved at dekanene var representert. Det var rådgivende for universitetsledelsen når det gjaldt langsiktig planlegging, budsjettering, koordinering av studieprogrammer og større organisatoriske endringer. DAK var raskt ute og ba om klarere presisering i loven om at vedtak om langsiktig planlegging og organisering var deres ansvar. Rådet ble ikke ført videre da lov om universiteter og høyskoler ble vedtatt i 2005.

52 Bleiklie mfl. 2000.

Loven var et ledd i den omfattende kvalitetsreformen som ble gjennomført i etapper fra 2003. Styringsstrukturen ved institusjonene som ble fastsatt i loven, representerte det neste trinnet i omleggingen av styringsordningen ved UiB. Regjeringen Bondevik II hadde i utgangspunktet en målsetting om å standardisere og modernisere styringsordningene ved institusjonene. De viktigste og etter hvert mest omstridte forslagene var at ledere (på institusjons-, fakultets- eller avdelings- og instituttnivå) skulle ansettes, ikke velges, og at institusjonene skulle ha såkalt enhetlig lederskap. Den modellen som skulle erstattes, todelt ledelse, besto av to autoritetslinjer, en valgt, faglig ledet linje fra rektor via dekaner til instituttstyrere, og en administrativ linje fra universitetsdirektør, via fakultetsdirektører, til administrasjonssjefer. Den nye modellen, enhetlig ledelse, besto av én autoritetslinje der administrative ledere klart skulle underordnes ansatte faglige ledere.⁵³ Siden det var betydelig uenighet om forslagene, endte det med at utdanningsminister Kristin Clemet (H) og regjeringen valgte å fremme et lovforslag som lot institusjonene velge mellom systemet med valgt rektor og todelt ledelse, eller ansatt rektor og enhetlig ledelse.⁵⁴

UiB valgte å holde fast ved ordningen med todelt institusjonsledelse. Spørsmålet er fortsatt omstridt så vel nasjonalt som ved UiB der spørsmålet har vært behandlet i styret flere ganger de siste årene, men modellen er forblitt uendret.⁵⁵ Lovgivningen overlater den interne organiseringen til institusjonene selv. UiB har gått lenger enn de fleste av de andre institusjonene i å la fakultetene selv velge om de vil ansette eller velge ledere. Dette har resultert i en kombinasjon av ansatt, enhetlig ledelse ved tre fakulteter (Det medisinske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Fakultetet for kunst, musikk og design) og valgt todelt ledelse ved de fire resterende. I 2005 ble det reglementsfestet at instituttledere skulle ansettes; i 2009 ble det åpnet for valgte instituttledere basert på vedtak i fakultetsstyrene; i 2021 er det bare SV-fakultetet som har valgte instituttledere. Uansett ledelsesform ble nye strukturer med sterkere ledeshierarkier

53 Sst.

54 Universitetsstyret kunne selv avgjøre hvilket system det ville ha ved fakulteter og institutter.

55 Enstemmig i 2008, sak 100/2008, mot to stemmer i 2012, sak 5/2012, med seks mot fem stemmer i 2016, sak 61/2016. For perioden 2021–2025 var det ikke avstemning om valg; opplegget for valg ble vedtatt i sak 118/2020.

gradvis bygget opp. På institusjonsnivå ble det etablert en sentral ledergruppe rundt rektor der alle dekaner er representert. I tillegg har de valgte rektoratene (rektor og prorektor) fått knyttet et varierende antall viserektorer til rektoratene. Tilsvarende ledergrupper finnes på fakultetsnivå rundt dekanus bestående av prodekanus, visedekanus og alle instituttlederne ved fakultetet.⁵⁶

I praksis har forskjellene mellom de to ledelsesformene blitt redusert ved at ledere på samme nivå har så like fullmakter som mulig, uansett rekrutteringsform. Fra 2005 av heter universitetets øverste beslutningsorgan «styre», og bortsett fra studenter og midlertidig ansatte velges medlemmene for fire år av gangen. Styret har 11 medlemmer, og fra 2005 ble muligheten for å ha to eksterne medlemmer tatt bort, slik at styret siden den gang har hatt fire eksterne. Regelen om at de faglig ansatte skulle ha flertall, ble erstattet med en regel om at ingen enkeltkategori av representanter skulle ha flertall alene. Styresammensetningen etter 2005 er rektor (styrets leder), to faste vitenskapelig ansatte, en midlertidig vitenskapelig ansatt, to studenter, en teknisk-administrativt ansatt og fire eksterne representanter. Siden 2005 er kjønnsfordelingen i styret kvotebestemt med 5–6 personer av hvert kjønn.

Loven fra 2005 ble avgjørende i omformingen av institusjonsstyret, fra et faglig beslutningsorgan (professor- og disiplinstryre) der den vitenskapelige staben ved universitetet hadde flertall, til et strategisk beslutningsorgan. Samtidig skjedde denne omformingen gradvis og langsiktig i retning av bedriftsstryre. Omleggingen har også betydd en endring av fokus fra intern ressursfordeling over til det som noe upresist kalles «målstyring» og «strategisk ledelse». Ett av flere uttrykk for utviklingen er flyttingen av ressurser oppover i organisasjonen i form av eget strategibudsjett, finansiert gjennom årlige rammekutt nedover i organisasjonen, fra 2015.⁵⁷

Ifølge loven fra 2005 var valgt ledelse «hovedmodell», med mulighet for at styret kunne velge ansatt ledelse forutsatt at 2/3 ønsket denne modellen. I 2016 ble loven revidert slik at hovedmodellen i dag er ansatt rektor, men der styret kan velge valgt rektor med vanlig flertall. Nasjonalt har det vært en gradvis bevegelse fra valgte til ansatte ledere ved høyere utdanningsinstitusjoner. UiB

56 Juridisk fakultet unntatt siden det ikke har institutter.

57 Budsjett for Universitetet i Bergen 2021 (universitetsstyret, sak 111/2020).

og UiO har vært blant de sterkeste eksponentene for å beholde tradisjonell valgt ledelse på institusjonsnivå. De fire siste rektorene, Kirsti Koch Christensen (1999–2005), Sigmund Grønmo (2005–2013), Dag Rune Olsen (2013–2021) og Margareth Hagen (2021–), har alle med ulik styrke og betoning vært talspersoner for valgt institusjonsledelse ved UiB.⁵⁸

Spørsmålet om ledelsesmodell peker også mot en mulig politisering av rektorrollen der syn på ledelsesform har vært tema i valgkampen, spesielt ved rektorvalget i 2009. Mens rektorposisjonen tradisjonelt har vært basert på tanken om at den skulle gå på omgang mellom fakultetene, vil en politisering tilsi at fakultets-tilhørighet per se er blitt mindre viktig. Likevel er det grunn til å peke på at fakultetstilhørighet og syn på ledelse i noen grad har vist seg å falle sammen (jf. ovenfor der Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ønsket å ha ansatte dekaner og fikk anledning til det allerede i 2009).

En annen grunn til at fagtilhørighet kan få svekket betydning for toppledelsen, er tendensene til spesialisering og profesjonalisering av rektorrollen. En har i lengre tid kunnet observere at det i land med sterke, ansatte, akademiske institusjonsledere (USA og Storbritannia) har skilt seg ut et eget sjikt med universitetsledere som rekrutteres utenfra, uten å ha erfaring som vitenskapelig ansatte ved den institusjonen de leder. Dette ser vi også tendenser til i Norge, i takt med overgangen fra valgte til ansatte ledere. Ved UiB kom Dag Rune Olsen fra OUS-Radiumhospitalet i 2009 da han ble ansatt som dekan ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og senere valgt som rektor (2013–2021). Etter rektorperioden ved UiB har han blitt ansatt som rektor ved UiT. Både på institusjonsnivå og avdelingsnivå ser vi tendensen til at ansatte ledere rekrutteres eksternt (OsloMet, UiT, NMBU), og at eksterne konsulentfirma gjerne leies inn for å identifisere og vurdere mulige kandidater. Det er for tidlig å ha et sikkert grunnlag for å vurdere hvor langt utviklingen i denne retningen vil gå, og hvilke implikasjoner den kan ha for lederrekruttering og lederatferd. Likevel gir utviklingen vi har sett, blant annet ved UiB, grunnlag for å spørre hvilke implikasjoner den har for faglig ledelse, sett i forhold til

58 Kirsti Koch Christensen: *Forskerforum*, 36(2) 2005: 14; Universitetsavisa 04.06.2004. Se også valgplattformene: Grønmo (2005, 2009) Olsen (2013, 2017) og Hagen (2021).

dagens krav om strategisk ledelse med vekt på så vel samfunnsnytte som faglig kvalitet.

En mulig virkning av UiBs integrasjon i et standardisert nasjonalt styringssystem er at noe av særpreget ved bergenstradisjonen viskes ut. Et slikt trekk er universitetsdirektørens spesielle rolle. Spørsmålet om ledelsesmodell i forkant av 2005-loven har bidratt til klarere forventninger også ved UiB om at rektor skal fungere som institusjonens øverste leder og representere institusjonen utad. Etter at loven ble vedtatt og ny rektor var valgt i 2005, tok rektor Sigmund Grønmo opp spørsmålet om direktøren, Kåre Rommetveit, sine arbeidsoppgaver i styret i 2006.⁵⁹ Bakgrunnen var uenighet om arbeidsdelingen mellom de to, i første rekke knyttet til forvaltningen av UiBs forskningsfond. Konfrontasjonen endte med at Kåre Rommetveit trakk seg som universitetsdirektør. En nærliggende tolkning av stridens utgang er at den markerte slutten på det tradisjonelt sterke direktørstyret ved UiB. Tiden med en sterk akademisk toppleder var også kommet til UiB, i likhet med andre norske og europeiske institusjoner.

I Bergen hadde administrasjonen blitt bygget ut under vingene til sterke universitetsdirektører.⁶⁰ Administrasjonen skulle ha makt for å kunne fungere på en god måte. Overgangen fra den tradisjonelle, statlige styringsmodellen med sterk statlig kontroll og svak institusjonell autonomi til en ny modell basert på styring på avstand samt mål- og resultatstyring skapte nye forutsetninger for administrasjonens virksomhet. Omleggingen i retning av bedriftsuniversitetet var i første fase preget av en pragmatisk forståelse av situasjonen. Oppfatningen i administrasjonen var at reformene var et svar på problematiske styringsforhold internt ved universitetet. Diagnosen var at UiB hadde en altfor svakt utbygget ledelsesstruktur. Man ønsket en profesjonalisering av lederroller og styrking av fragmenterte fagmiljøer. Samtidig bygget UiB opp nye administrative prosesser og kapasitet for å håndtere forventningene om styrket lederskap.

Universitetsstyrets arbeid er i økende grad blitt fokusert på strategiske problemstillinger, der produksjon av strategier og handlingsplaner for en lang rekke oppgaver har blitt viktigere. Dette har i sin tur skapt behov for en stadig mer utbygget administrasjon, med

59 UiB, universitetsstyret, sak 85/2006.

60 Frølich 2004.

utvikling av nye ledelsesstrukturer og et økende sett av arbeids- og ansvarsområder.

UiB i et nytt nasjonalt system

Endringene i den interne styringsordningen ved UiB har alt vist at de politiske myndighetene har vært mer aktive enn tidligere, med flere og omfattende reformforslag. Fra 1980-tallet er den statlige styringen preget av nasjonal standardisering av lovgivning, akademiske grader, kvalitetssikring og evaluering, og ikke minst brukes det flere politiske instrumenter for å oppnå de resultatene politikerne ønsker, blant annet gjennom endringer i finansieringsordningene. Endringer i de interne styringsordningene ble koblet tettere sammen med ekstern styring gjennom nasjonalt reformarbeid fra 1995. UiBs muligheter for å påvirke nasjonale reformer gjaldt særlig to arenaer: påvirkning av og deltakelse i nasjonalt reformarbeid, og gjennom lokale tilpasninger.

I denne utviklingen er det ikke alltid lett å identifisere aktørene, fordi de politiske konfliktene om endringene – med få unntak – har vært relativt små. Vi har nevnt flere offentlige utvalg og utredninger av stor betydning.⁶¹ Utvalgene bidro på hver sin måte til å integrere UiB i det høyere utdanningssystemet med et relativt standardisert styringssystem (loven), et rapporteringssystem som gjorde virksomheten gjennomskiktig og sammenlignbar (virksomhetsplanlegging), åpninger for og insentiver til mobilitet og samarbeid mellom institusjoner (Norgesnett) og en opprykksordning til professor, basert på kompetanse.⁶² Hernes-utvalgets utredning innvarslet fokus på kvalitet, høyere grads studier og forskning. Sammen med den påfølgende stortingsmeldingen og økt studenttilstrømning fra slutten av 1980-tallet dannet den grunnlaget for en felles lov om all høyere utdanning i Norge.⁶³

Sammenlignet med reformene på 1990-tallet representerte Kvalitetsreformen en langt mer omfattende og inngripende

61 NOU 1988: 28, NOU 1989: 5.

62 Utvalgsleder Gudmund Hernes nevnte at førsteamanuensis Ruth Kleppe (UiB) var et aktivt utvalgsmedlem som «hadde en god del forslag som kom innom en hel rekke forskjellige forhold» (intervju 18.11.94).

63 NOU 1988: 28, NOU 1993: 24, Helsvig 2011.

endringsprosess med omlegging av studieprogrammer og akademiske grader, styringsorganer og lederrekruttering, finansiering og rapportering, samt regler for oppgradering av statlige høyskoler til universitetsstatus.⁶⁴ For de «frie studiene» ved HF- og SV-fakultetene innebar dette en radikal omlegging av studieprogrammene i samsvar med Bolognaprosessen til et europeisk kurssystem med mindre emner og tilpassing til det europeiske karaktersystemet ECTS. Studietiden til lavere (bachelor) grad ble forkortet fra 4 til 3 år, og for høyere mastergrad fra 6 til 5 år. Klassiske universitetsbaserte profesjonsutdanninger som medisin, jus og psykologi krevde å bli unntatt fra nedkorting fra 6 til 5 år i den nye gradsordningen. Medisin og psykologi fikk beholde sine 6-årige studier, mens jusstudiet ble lagt om. Innføringen, som etter dette vakte få protester, markerte en fredelig slutt på studentenes kamp mot gjentatte planer om innføring av kurssystemer helt siden 1960-tallet.

To andre spørsmål førte til betydelig strid og offentlig debatt. Det ene var institusjonenes tilknytningsform til staten. Her sto valget mellom å la universiteter og høyskoler fortsette som forvaltningsorganer med særskilte fullmakter, eller å gi dem status som frittstående stiftelser. En landsomfattende aksjon, *Vox Academica*, startet av tre professorer ved UiO og en professor ved UiB (tidligere rektor Ole Didrik Lærum) samlet 4326 underskrifter, hvorav 4129 fra universitetsansatte, og overleverte et protestskriv til utdanningsminister Kristin Clemet 24. september 2003.

Det andre var valg av ledelsesmodell (jf. ovenfor). I høringsuttalelsen fra UiB til Ryssdal-utvalgets innstilling ble det gitt støtte til å beholde tilknytningsformen som forvaltningsorgan og valgt rektor. Motstanden mot flertallsforslaget til Ryssdal-utvalget var som tidligere nevnt, så sterk at regjeringen valgte å fremme et lovforslag som stilte institusjonene fritt til å velge mellom enhetlig ledelse og todelt ledelse, og mellom valgt og ansatt rektor. Loven åpnet også for at institusjonene selv kunne velge intern organisering. Resultatet av dette forsøket på å standardisere og forenkle var en større variasjon i ledelsesformer enn tidligere, der nær sagt alle tenkelige kombinasjoner av valgte og ansatte ledere og enhetlige og todelte ledelsesformer ble representert i norsk høyere utdanning.

Hovedmønsteret som avtegnet seg etter reformen, var imidlertid en kombinasjon av valgt, todelt ledelse på institusjonsnivå og ansatt, enhetlig ledelse på fakultets- og instituttnivå. Tendensen siden da er at valgt ledelse på disse nivåene er erstattet av ansatt ledelse.

Det andre stridsspørsmålet var det såkalte tellekantsystemet, der en del av den statlige budsjettildelingen til institusjonene skulle baseres på «produksjonsresultat» basert på oppnådde resultater innenfor utdanning og forskning. Som vist i kapittel 10 i dette bindet, er innholdet noe endret underveis og omfatter i dag flere elementer. Størst strid har det vært om registrering av antallet forskningspublikasjoner, registrert i en nasjonal database (Cristin), med vektning etter publikasjonstype. Det ble reist sterke innvendinger, men her nådde kritikerne ikke frem. Debatten om tellekantsystemets gyldighet, nytte eller skadelige virkninger pågår fortsatt.

To arenaer for kontakt mellom institusjoner og myndigheter skal også nevnes, selv om vi ikke har tilstrekkelige data og distanse til å gi noen analyse. Det ene er Universitets- og høyskolerådet (UHR), etablert i 2005 ved sammenslåing av Universitetsrådet (universiteter og vitenskapelige høyskoler), og Høyskolerådet (statlige høyskoler). Det skal fungere som en arena for institusjonene til å samordne og diskutere saker av felles interesse. Det andre er formelle dialogmøter mellom den enkelte institusjon og departementet. Mye tyder på at slike, sett fra institusjonenes side, mer dialogpregete styringsredskaper er blitt viktigere over tid.

Medbestemmelse på ny fremmarsj

Et kjennetegn ved utviklingen av medbestemmelse ved UiB er at organisasjonsmønstrene og reguleringene har satt og stadig setter sitt preg på dette arbeidet. Vi vil først se på hvordan fagforeningssiden har utviklet seg siden 1990, under fremveksten av bedriftsuniversitetet, før vi diskuterer interesseorganisasjonenes arbeid for å utvikle forskerstigen og presenterer et materiale som plasserer medvirkningen ved UiB i en nasjonal kontekst.

På 1990-tallet kom de nasjonale reguleringene og kollektive organisasjonene under dobbelt press fra en konflikt mellom to lin-

jer i fagforeningsarbeidet, der tilhengere av sentrale og kollektive løsninger sto i konflikt med tilhengere av desentraliserte lønns-systemer, skjerpet konkurranse og satsing på individuelle karrierer. Mens hovedsammenslutningene NTL og YS gikk inn for kollektive og sentrale løsninger, rommet AF spenninger mellom begge linjer. Dette førte til at AF sprakk i 1996.⁶⁵ FF valgte da å gå over til Akademikerne, en hovedsammenslutning av norske fagforbund for personer med høyere grads utdanning som satset på markedsbasert, lokalt og individuelt basert lønn med sterkere lønnsdifferensiering. I 2005 forlot imidlertid FF sammenslutningen og gikk inn i Utdanningsgruppens Hovedorganisasjon (UHO) som var blitt etablert i 2001 (fra 2006: Unio). Deretter kom forsvaret for etablerte rettigheter, sentral lønnsfastsetting, generelle tillegg og kampen mot nye styringsordninger i stor grad til å strukturere FFs agenda.

Fagforeningene ved UiB har stort sett vært skeptiske til nedbyggingen av universitetsdemokratiet. De har motarbeidet å erstatte valgte ledere med ansatte, og å overføre beslutningsmyndighet fra valgte styringsorgan til ledere. Disse sakene er oppfattet som del av nedbyggingen av kollegial medbestemmelse og struping av universitetsdemokratiet. Representanter for FF og NTL har ved flere anledninger intervenert og tatt stilling i rektorvalgkamper – FF senest i 2021.⁶⁶ FF argumenterte blant annet mot den økningen i universitetsledelsens strategibudsjett som en av kandidatene ønsket å videreføre. Det at en viktig fagforening tar stilling i et rektorvalg på denne måten, og de kriterier som dette har vært basert på, har vist seg å være kontroversielle.⁶⁷ Fagforeningsledere har også ønsket seg inn i universitetsstyret,⁶⁸ og flere stilte til valg (NTL og Forskerforbundet) i 2021. De har hevdet at kjennskap til universitetsorganisasjonen, kombinert med verv ved institusjonen, er en styrke snarere enn en kilde til inhabilitet.

Prinsippet om fire like hovedtariffavtaler med hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden ble forlatt i 2016. Nå er lønnsystem og reguleringsmekanismer avhengig av statsansattes organisasjonstilknytning. Ved UiB er Forskerforbundet klart

65 Bergh & Nilsen 2004.

66 «Forskerforbundet ved UiB støtter Margareth Hagen i rektorvalget» (Khrono.no).

67 «Forskerforbundet ved UiB på ville veier» (Khrono.no).

68 «Fagforeningstoppar ønsker seg inn i styre» (Khrono.no).

størst. UiBs interessestruktur ligner mer på UiOs enn NTNUs, der Akademikerne og Tekna står sterkere.⁶⁹

En vesentlig side ved fagforeningenes interessekamp var utviklingen av forskerstigen. Med opphevingen av at det som hovedregel bare skulle være én professorer ved samme institutt, i 1985 (en regel som da var fraveket i lang tid ved UiB), og den påfølgende «deklasseringen» av professorkategorien fra embetsmenn til tjenestemenn i 1990, var to sentrale hindre for ekspansjonen av forskerstigen fjernet. Mens perioden frem til 1980 var preget av mellomnivåets fremvekst, ble professoropprykkets epoke⁷⁰ innledet i 1993 da ordningen med personlig opprykk fra førsteamanuensis til professor basert på vitenskapelige kvalifikasjoner ble innført.⁷¹ Stillingsstrukturen er forenklet, mens forskerstigen etter hvert har fått to løp: ett forskningsbasert og ett undervisningsbasert. Mye av kontrollen over reguleringen av statuspassasjen fra førstestilling til professorat ble overført fra det institusjonelle nivået (universitetene og staten) til forskerfellesskapet (den enkelte søker og de faglige vurderingskomiteene). Mange har klatret opp denne stigen, og professorandelen blant de fast ansatte økte fra 37 prosent i 1991 til 46 prosent i 2005.⁷² En utvalgsundersøkelse fra 2019 viste at ca. to tredjedeler av nye professorer oppnådde stillingen ved opprykk.⁷³

Også forholdet mellom stillingskategoriene har endret seg. Innslaget av midlertidig ansatte har økt betydelig, drevet frem av de organiserte forskerutdanningsprogrammene med tilhørende rekrutteringsstillinger og av ekstern forskningsfinansiering av midlertidig prosjektansatte forskere. De senere årene har det vært stor oppmerksomhet omkring tiltak for å redusere antallet midlertidig ansatte, særlig i forskerstillinger. Midlertidighetsproblematikk og innslaget av rene forskerstillinger tas opp i kapittel 1 i bind 2.

Hvis vi ser på utviklingen av ansattes innflytelse gjennom fagforeningene og deres oppfatning av deltakelse i beslutnings-

69 Tre hovedsammenslutninger har hatt felles hovedlinje (LO, YS og Unio) i lønnsforhandlinger, mens Akademikerne har kjørt sitt eget løp. På sentralt nivå går konfliktene mellom Akademikerne og LO, mens YS og Unio er nærmere LO i noen spørsmål og nærmere Akademikerne i andre. Teknisk-naturvitenskapelig forening (Tekna) organiserer på basis av mastergrad eller mer i teknologi/realfag.

70 Bleiklie & Michelsen 2008.

71 Kyvik mfl. 2003.

72 Næss mfl. 2007.

73 Frølich mfl. 2019.

organene ved UiB og andre norske universiteter siden 1990, kan vi få indikasjoner på hvordan UiB plasserer seg i det norske høyere utdanningslandskapet, og på den retningen utviklingen av universitetsdemokratiet har tatt. Materiale fra Medbestemmelsesbarometeret⁷⁴ og fra Medlemsundersøkelsen til FF (2018) gir indikasjoner på hvor sterkt medbestemmelse – fagorganisering, partssamarbeid og representativt demokrati som ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene – står ved de fem største norske universitetene.⁷⁵ I dette materialet skilte det seg ut to grupper: UiB og UiO på den ene siden og NTNU, OsloMet og UiT på den andre. UiB og UiO skårer signifikant høyere på indikatorene for medbestemmelse enn NTNU, OsloMet og UiT.

Vi får også en pekepinn om hvordan ansatte mener at demokratiet i arbeidslivet generelt utvikler seg. I Medbestemmelsesbarometeret svarte 39 % av ansatte med høyere utdanning at arbeidslivet beveget seg i mer autoritær retning. Blant FFs medlemmer var det klart flere med tilsvarende oppfatning, særlig blant ansatte innenfor universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) (63 %). Ledere der skårer noe lavere enn ansatte (41 %), men likevel betraktelig høyere enn blant ledere generelt i befolkningen. Disse resultatene kan være egnet til å illustrere noen viktige sider ved utviklingen i universitetsdemokratiet i UH-sektoren siden 1990-tallet.

I samme periode er virkeområdet for fagforeningene som arbeidstakerparter utvidet. I 1992 ble normene om medbestemmelse utvidet til å omfatte omstillinger.⁷⁶ Det er videre utviklet nye, strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene. Det gjelder både hvordan rettighetene etter Hovedavtalen og virksomhetenes tilpasningsavtaler utøves, og at de ansatte skal ha mulighet for reell medbestemmelse på ulike nivå. Ved UiB skjer dette ved hvert av fakultetene, mens medbestemmelsesretten i sentraladministrasjonen utøves i et felles informasjons- og drøftingsutvalg (IDU).

Lite tyder på at fagforeningene har noen sentral plass på instituttnivå ved UiB, der de kollegiale verdiene tradisjonelt har stått sterkt. Instituttnivået omfattes ikke av medbestemmelsesord-

74 Medbestemmelsesbarometeret er en årlig representativ undersøkelse i norsk arbeidsliv.

75 Ingelsrud & Falkum 2019.

76 Jf. paragraf 13 i hovedavtalen i staten.

ningene, og brukes i liten grad til å løse problemer i hverdagen.⁷⁷ Fagforeningene brukes i forbindelse med juridiske spørsmål og spørsmål knyttet til arbeidsmiljøet. Fagforeningene er part i lønnsforhandlinger og deltar i ansettelse.

I bedriftsuniversitetets tidsalder er de sentrale lønnsforhandlingene blitt supplert av lokale særavtaler som sikrer lønnstillegg for ansatte som faller inn under disse ordningene.⁷⁸ Utviklingen av strategiske prioriteringer og tilhørende virkemidler har skapt nytt rom for forhandlinger og insentiver for å fremme prosjektakkvisisjon og «bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet» (BOA). Stillingsstrukturen for teknisk-administrative stillinger er også gjenstand for lokale forhandlinger.⁷⁹ Universitetets lønnspolitikk er utarbeidet som et konsensusdokument mellom UiB på den ene side og Akademikerne, FF, NTLv/UiB (LO-stat) og Parat på den annen, og det gir en felles plattform for hvordan lønssystemet skal brukes, og hvilke lønsmessige tiltak som skal til for å nå virksomhetens mål. Dette gir mulighet til å forhandle både om lønnsstrukturen og om innplassering og tildeling av lønnstrinn.

Fagforeningene har fått økt oppslutning og flere medlemmer. Lokale lønnsforhandlinger er ikke lenger bare et supplement til sentrale forhandlinger. Ved UiB har trolig medbestemmelsesklimate vært mindre konfliktylft enn ved andre institusjoner. UiB er et relativt homogent breddeuniversitet som er lite berørt av prosesser med sammenslåinger og de spenningene det fører med seg. Fagforeningene har fått en viktigere rolle i forbindelse med informasjon, drøftinger og forhandlinger sentralt og på fakultetsnivå. De ansatte er fremdeles representert i instituttrådene, fakultetsstyrene og i universitetsstyret. Likevel kan det argumenteres for at medbestemmelsen fremdeles er relativt avgrenset. Fagforeningene synes i liten grad å ha utviklet en dagsordenfunksjon lokalt, der de tar initiativ og definerer relevante problemstillinger, og de har etter alt å dømme liten innflytelse i strategiske saker. Fagorganisasjonene

77 Bleiklie & Michelsen 2008, Svalsund mfl. 2020.

78 Jf. for eksempel: a) Særavtale om vurdering av lønnsvilkår for ansatte som tildeles kompetanseopptrykk til professor; b) Særavtale om lønnsvilkår for ansatte som oppnår prestisjefylte prosjekter; oppnår status som fremragende underviser; oppnår eller bidrar inn i eksternt finansierte prosjekter lagt til UiB, c) Særavtale for valgte og ansatte faglige ledere ved UiB.

79 «Stillingsstruktur for tekniske og administrative stillinger ved UiB», 28.04.16, samt styresak 41/2016 «Revisjon av stillingsstruktur for tekniske og administrative stillinger ved UiB».

synes å utvikle innflytelse lettere i saker som tradisjonelt har vært deres domene, som i lønnspolitikken.

Utviklingen av demokratiet ved UiB 1946–2021

I løpet av sin 75-årige historie har demokratiet ved UiB gjennomgått store endringer i takt med de endringene som har skjedd med norsk og europeisk høyere utdanning siden 1946. Vi har forsøkt å få frem noen typiske egenskaper som har preget UiB-demokratiet i denne historien, med UiB som henholdsvis professoruniversitet, gruppeuniversitet og bedriftsuniversitet. I praksis har styringsmodellene vært blandingsformer. I professoruniversitetets tid fantes elementer av gruppeuniversitetet, som med representasjonsordningen for studenter på fakultetsnivå fra 1948. Gruppeuniversitetet opprettholdt viktige elementer fra professoruniversitetet og sterk profesordominans i beslutningsorganene på fakultets- og kollegienivå. Bedriftsuniversitetet som styringsmodell har vokst frem gradvis.

Endringen av DAKs sammensetning i 1990, åpning for ansatte ledere fra 2005, samt innføring av ekstern representasjon i styret i 1996, utvidet i 2005, har innebåret en gradvis svekkelse av nedavete trekk fra gruppeuniversitetet. Helt frem til i dag gjenfinner vi trekk fra professoruniversitetet i det monopolet professorene i praksis har hatt på faglige lederstillinger på institusjons- og fakultetsnivå. Samtidig har styringsordningene ved UiB fra begynnelsen særegenheter som skilte det fra UiO, i første rekke knyttet til direktørens rolle. Et annet særpreg som kanskje er mer norsk eller nordisk, er styrken i de demokratiske ordningene og deltakelsen i viktige beslutninger. Muligens sto ikke professoruniversitetet fullt så sterkt i Norge som i andre deler av Europa. Det ses ved forsøk på demokratisering allerede like etter andre verdenskrig, lenge før den store demokratiseringsbølgen i 1970. For det andre virker det som om deltakelsen og kontakten mellom ledere og ansatte ved norske institusjoner er mer utviklet enn i de fleste europeiske land.⁸⁰ I hele perioden har det vært rom for omfattende konsultasjoner og gjensidige tilpasninger i et relativt lite, oversiktlig system med høy

grad av tillit mellom aktørene og med flere arenaer for kontakt og påvirkning.

I norsk sammenheng ser vi også indikasjoner på at deltakelse og medvirkning står sterkere ved UiB og UiO enn ved andre norske universiteter, som NTNU og OsloMet. Når disse egenskapene trekkes inn, kan det bidra til at ulikhetene mellom de forskjellige epokene i styringsorganenes historie ved UiB fortoner seg som mindre skarpe. Disse betraktningene skal likevel ikke hindre oss i å erkjenne de omfattende endringene som har skjedd ved UiB gjennom vekst, endrete funksjoner og integrasjon i samfunnet. Vi har vist at deltakelsen i formelle, interne beslutningsorganer er redusert og ledernes fullmakter styrket. Samtidig har den statlige styringen blitt sterkere, med mer inngripende bruk av flere virkemidler enn tidligere. Fremveksten av bedriftsuniversitetet banet vei for en større grad av medbestemmelse gjennom de ansattes interesseorganisasjoner. Felles for beslutningsdemokratiet og ordningene for medbestemmelse er at de er blitt en del av et nasjonalt og standardisert system, selv om visse beslutninger, som lønnsfastsettelse, i tråd med dagens bedriftsidealer, er mer desentraliserte med større rom for lønnsulikhet. Likevel har det interne demokratiet og medbestemmelsen ved UiB vært sammenvevd på en særegen måte, men med variasjoner over tid.

Helt til slutt vil vi peke på at demokratiet ved UiB i likhet med andre norske og europeiske universiteter er påvirket av at universitetenes avhengighet av omgivelsene har økt. Mens professoruniversitetet og gruppeuniversitetet var preget av desentraliserte beslutninger og svak ledelse, er styringskapasiteten i dagens bedriftsuniversiteter også begrenset, til tross for sterkere ledelse og administrative strukturer. Begrensningene ligger først og fremst i økt avhengighet av omgivelsene – finansielt (med ekstern forskningsfinansiering), faglig (eksterne evalueringskomiteer av utdanning og forskning) og strategisk (med institusjons- og disiplin-evalueringer, samt styringsdialog med Kunnskapsdepartementet). Mens rasjonaliteten i det akademiske fellesskapsidealet er knyttet til verdier der institusjonell autonomi og akademisk frihet står sentralt, er rasjonaliteten i bedriftsidealet knyttet til forventninger om strategisk styring der ledelsen står i et transaksjonsforhold til ansatte og omgivelser. Slik kan vi si at ledelse har beveget seg bort

fra en verdibasert, kollegial modell der ledere representerer fellesskapet av sine like, over mot et interessebasert transaksjonsforhold der ledere utveksler ressurser med sine ansatte. Ansatte kan konvertere forskningsmidler, akademisk prestisje og eksterne posisjoner til innflytelse og personlig autonomi.⁸¹ Hvilke følger dette vil ha for demokratiet ved UiB i årene som kommer, er ikke klart. Vi vet at store prosjektmidler (fra NFR, ERC/EU) kan sette UiBs organisasjon under sterkt press. Store prosjektorganisasjoner utenfor den formelle beslutningskjeden kan bidra til å skille forskning fra undervisning og dermed undergrave idealet om forskningsbasert undervisning. Hvor langt denne utviklingen vil gå og hvilke organisatoriske konsekvenser den vil ha, er fortsatt uavklart.

Litteratur og kilder

- Bergh, T. & Nilsen, Y. (2004). *Et akademisk fellesskap: Akademikernes fellesorganisasjon 1975–2001*. Bergen: Vigmøstet & Bjørke.
- Bjørnson, Ø. (2003). Kamp og krise: Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900–1940. I: J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan & Ø. Bjørnson. *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv* (s. 45–108). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bleiklie, I. (1996). Universitetet – fra kulturinstitusjon til kunnskapsbedrift? I: I. Bleiklie (red.), *Kunnskap og makt*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Bleiklie, I. (2009). Norway. From tortoise to eager beaver? I: C. Paradesi, E. Reale, I. Bleiklie & E. Ferlie (red.), *University governance* (s. 127–152). Dordrecht: Springer.
- Bleiklie, I., Enders, J. & Lepori, B. (red.) (2017). *Managing universities*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bleiklie, I., Høstaker, R. & Vabø, A. (2000). *Policy and practice in higher education*. London: Jessica Kingsley.
- Bleiklie, I. & Kogan, M. (2007). *Organisation and governance of universities*. Higher Education Policy, 20(4), 477–493.
- Bleiklie, I. & Michelsen, S. (2008). The university as enterprise and academic co-determination. I: A. Amaral, I. Bleiklie & C. Musselin (red.), *From governance to identity* (s. 57–78). Dordrecht: Springer.
- Bleiklie, I., Ringkjøb, H.-E. & Østergren, K. (2006). *Nytt regime i variert landskap*. Delrapport 9, Evaluering av Kvalitetsreformen. Oslo: NFR, Rokkansenteret, NIFUSTEP.
- Clark, B.R. (1983). *The higher education system*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Clark, W. (2006). *Academic charisma and the origins of the research university*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Forland, A. & Haaland, A. (1996). *Universitetet i Bergens historie 1946–1996. Bind I*. Universitetet i Bergen.
- Frølich, N. (2004). *Kunnskapens pris – regnskapets time?* NIFU STEP rapport 5/2004.
- Frølich, N., Borgan Reiling, R., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M.E.S., Misje Østbakken, K., Lyby, L. & Hellan Larsen, E. (2019). *Attraktive akademiske karrierer?* NIFU rapport 2019:10.
- Halvorsen, A. (1967). *Et universitet i vekst*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Heiret, J.** (2003). Samarbeid og statlig styring. I: J. Heiret mfl. (red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn* (s. 109–176). Bergen: Fagbokforlaget.
- Heiret, J.** (2012). Three Norwegian varieties of a nordic model? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(4), 45–66.
- Helsvig, K.G.** (2011). *Universitetet i Oslo 1975–2011. Mot en ny samfunnskontrakt?* Oslo: Unipub.
- Ingelsrud, M. & Falkum E.** (2019). *Frie yrker, lite medbestemmelse?* AFIs FoU-resultat 2019:02.
- Kyvik, S., Olsen, T.B. & Hovdhaugen, E.** (2003). *Opprykk til professor: Kompetanse eller konkurranse?* NIFU rapport.
- Levy, D.** (2013, 17. februar). *University democracy in democracies? Inside Higher Education*. Hentet fra <https://www.insidehighered.com/blogs/world-view/university-democracy-democracies>
- Losnegård, G. & Nupen, P.** (1999). *60 år under lupen. Forskerforeningen ved UiB*. Bergen: John Grieg.
- Lægred, P. & Aarre, M.** (1995). Lokal lønnspolitikk. I: P. Lægred (red.), *Lønnspolitikk i offentlig sektor* (s. 236–252). Oslo: TANO.
- Messel, J.** (1997). *Samling og strid. Norsk Tjenestemannslag 1947–1997*. Oslo: NTL/Tiden Norsk Forlag.
- Michelsen, S. & Aamodt, P.O.** (2007). *Evaluering av Kvalitetsreformen*. Sluttrapport. Oslo: Norges forskningsråd.
- Musselin, C.** (2007). Are universities specific organisations? I: G. Krücken, A. Kosmützky & M. Torka (red.), *Towards a multiversity? Universities between global trends and national traditions* (s. 63–84). Bielefeld: Transcript Verlag.
- Neave, G.** (1998). The evaluative state reconsidered. *European Journal of Education*, 33(3), 265–284.
- Nilsen, Y.** (2005). *En sterk stilling? Norsk Forskerforbunds historie 1955–2005*. Bergen: Vigmostad & Bjørke.
- NOU 1988: 28.** *Med viten og vilje*.
- NOU 1989: 5.** *En bedre organisert stat*.
- NOU 1993: 24.** *Lov og rett i Norgesnett*.
- NOU 2000: 14.** *Frihet med ansvar*.
- Næss, T., Olsen, T.B., Sarpebakken, B. & Kaloudis, A.** (red.) (2007). *Forskerrekrutteringsbehov i Norge*. NIFU-STEP rapport 12/2007.
- Næss, T., Gunnes, H. & Wendt, K.** (2018). *Likestilling blant professorene*. NIFU Arbeidsnotat 2018:1.
- Olsen, J.P.** (2007). The institutional dynamics of the European university. I: J.P. Olsen & P. Maassen (red.), *University dynamics and European integration* (s. 25–54). Dordrecht: Springer.
- Paradeise, C., Reale, E., Bleiklie, I. & Ferlie, E.** (red.) (2009). *University governance*. Dordrecht: Springer.
- Parat UiO** (2010). *Parat UiO 100 år. Fra UTF til Parat 1910–2010*. Oslo: Parat.
- Perkin, H.** (2007). History of Universities. I: J.J.F. Forest & P.G. Altbach (red.), *International handbook of higher education* (s. 159–205). Dordrecht: Springer.
- de Ridder-Symoens, H.** (red.) (1992). *A history of the university in Europe*. Cambridge University Press.
- Ruin, O.** (1991). Bending with the Breeze. I: M.A. Trow & T. Nybom (red.), *University and society* (s. 47–59). London: Jessica Kingsley.
- Strømsnes, I.** (1998). «Vi er det best ledete universitetet». Om forholdet mellom valgte vitenskapelige og administrative ledere ved UiB (Hovedoppgave i sosiologi). Universitetet i Bergen.
- Svalsund, J., Andersen, R.K., Bråten, M. & Hagen, I.M.** (2020). *Ansattes opplevelse av medvirkning og medbestemmelse ved NTNUI*. Fafo-rapport 2020:22.
- Thingsrud, L.** (1986). *50 år for universitetslærerne. Foreningen av vitenskapelige tjenestemenn ved Universitetet i Oslo 1936–1986*. Oslo: FALUH-UiO.
- Thue, F.W. & Helsvig, K.G.** (2011). *Universitetet i Oslo 1945–1975. Den store transformasjonen*. Oslo: Unipub.
- Universitetet i Bergen** (1971). *Organisasjon og ledelse. Innstilling fra Organisasjonskomiteén*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Universitets- og høyskolekomiteen** (1960). *Innstilling om den videre utbygging av våre universiteter og høyskoler* (Kleppe-komiteen) avgitt til Kirke- og undervisningsdepartementet 28. mars 1961.
- Wyller, T.C.** (1970). *Landsforbund og lønnskamp*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag.