

Policy Brief

Kontinuitet fremfor innovasjon. Valg av faglig organisering ved fusjonerte institusjoner

Lene Korseberg, Thea Eide og Nicoline Frølich

De fleste fusjonerte institusjonene har valgt en modell for faglig organisering som i stor grad reflekterer den fakultetsstrukturen som eksisterte før fusjonen. Valget av ny struktur er dermed preget av kontinuitet, heller enn innovasjon. En gjennomgang av de fusjonerte institusjonenes styrepapirer i perioden 2016-2020 viser at alle har som mål at den faglige omorganiseringen skal skape institusjoner med sterkere fagmiljøer og en tydelig faglig og strategisk profil. Hvordan de vurderer dette målet, og hvilke prioriteringer de legger til grunn i denne prosessen, er derimot forskjellig mellom de ulike institusjonene. Dette gjenspeiles i deres valg av fakultetsmodell, som varierer fra en tradisjonell «disiplinmodell» med bred fakultetsstruktur til en smalere fakultetsstruktur basert på en «profesjons-» eller «tverrfaglig» modell.

Strukturmeldingen ble vedtatt i 2015, og fremmet en ambisjon om å «styrke kvaliteten på utdanningen og forskningen» gjennom «å samle ressursene på færre, men sterkere institusjoner» (Meld. St. 18 (2014–2015): 3). Reformen førte til at en rekke ulike læresteder ble fusjonert, og antallet statlige utdanningsinstitusjoner redusert fra 26 til 15 læresteder.¹ Lærestedene hadde svært ulike utgangspunkt, både når det gjaldt fagprofil, størrelse, geografiske spredning og historisk bakteppe. Dette mangfoldet ble også reflektert i hvilke prioriteringer som ble lagt til grunn for den faglige omorganiseringen som skjedde som følge av fusjonen.

I dette notatet undersøker vi hvilke organisatoriske grep institusjonene har gjort for å styrke den faglige organisering gjennom ny fakultetsstruktur, samt hvilke prioriteringer og diskusjoner som lå til grunn for denne prosessen. Dette vil gi nyttig innsikt, ikke bare i form av hvilke endringer som har skjedd ved institusjonen som følge av Strukturreformen, men også mer generelt om hvordan institusjoner går frem i arbeidet med å bygge en ny organisasjon med utgangspunkt i eksisterende strukturer. Den faglige

organiseringen er særlig sentral i denne prosessen, da den rammer inn de øvrige utdannings- og forskningsaktivitetene og kan virke inn på de faglige resultatene. Dette innebærer at valg av fakultetsmodell ikke kan gjøres vilkårlig, men bør reflektere og støtte opp under de målsettingene satt for organisasjonen. Samtidig vil organisasjonsmodellens legitimitet og forankring påvirkes av prosessen forut for beslutningen, noe som igjen stiller krav til diskusjon rundt mulige alternativer og en grundig evalueringsprosess.

Notatet er en del av evalueringen av Strukturreformen. Mer konkret er det et bidrag til problemstillinger knyttet til hva de fusjonerte institusjonene har gjort for å styrke sin respektive faglige organisering og legge grunnlag for mer robuste forskningsgrupper og utdanningsprogrammer. Datagrunnlaget består av styrepapirene ved følgende utdanningsinstitusjoner, fra første kvartal 2016 til høsten 2020: Norges teknisk-vitenskapelige universitet (NTNU), Universitetet i Tromsø (UiT), Nord Universitet (Nord), Høgskolen i Innlandet (HINN), Høgskulen på Vestlandet (HVL) og Universitetet i Sørøst-Norge (USN).²

Valg av fakultetsstruktur

På lik linje med andre organisasjoner stilles det i dag krav til den norske UH-sektoren om å skape helhetlige organisasjoner med strategisk kapasitet. Begrunnelsen for fusjon stammer også fra slike forventninger, og ønsket om å gjøre organisasjonene mer strømlinjeformet og effektive på tvers av sektoren. Dette innebærer derimot ikke at de særegne karakteristikkene som kjennetegner disse organisasjonene nødvendigvis forsvinner. Snarere tvert imot, de er fortsatt «bunntunge» organisasjoner preget av faglig ekspertise, som igjen utfordrer deres kapasitet til å opptre som strategiske aktører (Whitley, 2008; Frølich et al. 2019). Dette gjenspeiles i at moderne universiteter og høyskoler konfronteres av ulike, og ofte motstridende, faglige og administrative logikker knyttet til deres kjerneoppgaver. For eksempel så ser man en forventning om at de fusjonerte institusjonene både skal heve kvaliteten på utdanningen og forskningen ved å «samle ressursene på færre, men sterkere institusjoner», samtidig som «tilgangen til høyere utdanning skal være god over hele landet, og institusjonenes regionale rolle skal videreutvikles» (Meld. St. 18 (2014–2015): 3). De fusjonerte institusjonene skal dermed være fremragende og relevante på samme tid, og imøtekomme ønsker og målsettinger blant ulike fagmiljøer, profesjoner og disipliner underveis i prosessen. Dette fører til interne, iboende spenninger som alle kan komme til uttrykk i en omstrukturingsprosess (Frølich et al. 2019: 83).

Som gjennomgangen av de aktuelle styrepapirene viser, var dette også tilfellet i prosessen med å vedta ny fakultetsstruktur ved de fusjonerte lærestedene. Valg av faglig organisering er en av de første sakene styrene i de fusjonerte lærestedene behandlet, og alle de fusjonerte institusjonene, med unntak av UiT³, vedtok ny fakultetsstruktur i løpet av det første året etter deres respektive fusjoner. Prosessen med å vedta ny struktur var også relativt lik ved de ulike lærestedene. Beslutningen om intern organisering på alle nivå ved lærestedene var tillagt styret, men skulle gjøres på grunnlag av forhandlinger med berørte aktører. Ved alle institusjonene ble det derfor nedsatt et arbeidsutvalg som skulle utarbeide forslag til hvordan den faglige organiseringen kunne gjennomføres ved de nye institusjonene. Disse utvalgene la frem ulike modeller for fakultetsstruktur som ble sendt på høring og som styret ble bedt om å ta stilling til. Som vi skal se var det derimot variasjoner, både knyttet til de

respektive arbeidsgruppens anbefalinger, og i hvordan de ulike styrene valgte å forholde seg til disse anbefalingene.

«Smal» versus «bred» fakultetsstruktur

Arbeidsgruppa ved NTNU la frem to ulike hovedmodeller – henholdsvis «smal struktur» og «bred struktur». Førstnevnte innebar en modell med fire fakulteter, mens sistnevnte fremmet syv fakulteter. I valget mellom disse to modellene ble det lagt vekt på følgende hensyn: NTNUs strategi og profil, enhetlig ledelse og lederspenning, NTNUs desentraliserte struktur («ett universitet i tre byer»), faglig samhörighet, synergi og samarbeid på tvers av fakulteter, størrelse og bærekraft, behovet for å løse kjerneoppgaver, samt kostandene knyttet til en eventuell omstilling. I lys av dette, og at et klart flertall av høringsinstansene mente at en bred struktur i en eller annen variant var å foretrekke, ble anbefalingen til styret å opprettholde en bred struktur med åtte fakulteter. Denne modellen var i stor grad sammenfallende med den strukturen NTNU hadde hatt siden sammenslåingen. I anbefalingen ble det lagt vekt på at en bred modell best viser fram og reflekterer det faglige mangfoldet ved NTNU. I tillegg kunne endringer som fulgte av fusjonen enklere fanges opp innenfor en eksisterende struktur, som igjen ville være med på å senke omstillingskostnadene. Det ble derimot fremhevet at «anbefalingen innebærer ikke en ren videreføring av gamle fakulteter» og at «fusjonen innebærer en stor endring i seg selv, også for gamle NTNU» (S-sak 3/16:10).

NTNUs endelige avgjørelse om en bred fakultetsstruktur, med flere og mindre fakulteter (Protokoll S-sak 3/16), har visse likheter med vedtaket som til slutt ble fattet ved UiT. UiTs arbeidsgruppe var delt i synet på hvordan den generelle fakultetsstrukturen burde se ut. Flertallet i gruppa anbefalte en modell med fire fakultet, mens mindretallet foretrakk en 7-fakultetsmodell. I vurderingen av de to modellene ble det lagt vekt på syv prinsipper for faglig organisering: kvalitet i forskning, faglig kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning, tverrfaglig samhandling, strategisk styringsevne, samfunnsoppdraget, legitimitet internt og eksternt, effektivitet, ressursutnyttelse og andre hensyn. Det sentrale spørsmålet var hvilken modell som best ville styrke den faglige kvaliteten og skape mer robuste fagmiljø.

Selv om begge modellene imøtekom styrets ønske om færre fakulteter, la anbefalingen til grunn at 7-fakultetsmodellen ikke kunne sees på som et faktisk alternativ til dagens organisering. Denne modellen imøtekom heller ikke andre målsettinger som styret hadde satt, nemlig å bringe flere beslektede fagområder sammen og øke størrelsen og kompetansen innenfor de ulike fagmiljøene. Det mest effektive organisatoriske grepet for å nå en slik målsetting ville i stedet være å plassere beslektede profesjons- og disiplinfaglige miljø på samme fakultet i en 4-fakultetsmodell. Det ble påpekt at risiko knyttet til omstilling ville være større i en modell som foreslår omfattende endringer i fakultetsstrukturen. Det ble derimot lagt til grunn at omstillingskostnader på kort sikt må veies opp mot de langsiktige mulighetene som en ny organisasjonsmodell vil gi. Disse innebar muligheter for nye tverrfaglige studietilbud, samt at en slik modell ville gjøre det enklere å implementere UiTs fem tematiske satsningsområder (sak 29/17). På tross av slike innspill, og innstilling til vedtak i tråd med 4-fakultetsmodellen, vedtok et enstemmig styre en struktur med seks fakulteter, etter endringsforslag fremmet av tre av styrets medlemmer (Protokoll sak 29/17).

«Disiplinmodell» versus «profesjons-» eller «kunnskapsområdemodell»

I styrediskusjonene ved NTNU og UiT var antallet fakulteter et av hovedspørsmålene, mer konkret hvorvidt dette skulle reduseres. En slik debatt var ikke like tydelig i styrepapirene fra HINN. Utgangspunktet for den faglige omorganiseringen ved HINN var fusjonsplattformens presisering av at faglig kvalitet og universitetsambisjon må være styrende, samt vektleggingen av at ingen av de opprinnelige fagmiljøene måtte flyttes som følge av fusjonen. Arbeidsgruppa la følgende prinsipper til grunn for sitt arbeid: geografisk overskridende fakulteter, resultatansvar ved alle fakulteter, fakultetovergrepene PhD-program, unngåelse av internkonkurrerende fagmiljøer, fire PhD-program, solide fagmiljøer, tilhørighet og nærhet til nærmeste leder.

Arbeidsgruppa drøftet tre ulike modeller for fakultetsstruktur. «Campusmodellen» er en modell basert på geografisk samordning. All virksomhet på en campus ligger under en avdeling og hver avdeling har kun virksomhet på ett campus. Denne modellen ble avvist på grunnlag av faren for manglende enhet og samarbeid på tvers av institusjonen, og for at de enkelte høyskolene i praksis ville bli «flere høyskoler under en ledelse» (sak 23/17: 10). Den andre modellen, «disiplin-

modellen», er basert på en vertikal samordning, hvor man ønsker å samle de faglige disiplinene på hvert sitt fakultet. Den siste modellen – «profesjonsmodellen» – er basert på en horisontal samordning, hvor man i stedet samler profesjons-, yrkesrettede og tematisk orienterte utdanninger på ulike fakultet.

Høgskolene som hadde blitt fusjonert til Høgskolen i Innlandet var institusjoner som både hadde hatt disiplinmiljøer og fagmiljøer knyttet til ulike profesjonsutdanninger. Prosjektgruppa foreslo en fakultetsinndeling hovedsakelig basert på sistnevnte, en horisontal samordning med fire fakulteter og et overbyggende senter. Rektor baserte sin innstilling på dette forslaget, men skilte derimot ut Den norske filmskolen som et eget fakultet (sak 23/17). Styret vedtok dermed en faglig organiseringsstruktur basert på den horisontale profesjonsmodellen, med totalt seks fakulteter/senter (Protokoll sak 23/17).

På samme måte som ved HINN så skilte prosjektgruppa ved HVL mellom ulike prinsipper eller modeller for faglig organisering. De identifiserte tre hovedprinsipper – «disiplinprinsippet», «profesjonsprinsippet» og «kunnskapsområdeprinsippet» – og tre medfølgende modeller. Mens de to første modellene tilsvarende modellene beskrevet ovenfor, så setter kunnskapsområdeprinsippet «store kunnskapsfelt/tematiske spørsmål i sentrum, gjerne på tvers av fag» og som ikke nødvendigvis tilsvarende bestemte profesjoner eller faglige disipliner. En slik modell legger dermed de store samfunnsutfordringene til grunn for organiseringen.

Arbeidsgruppa la til grunn to hovedmål for den faglige omorganiseringen ved HVL: å bygge sterkere og mer solide fag- og forskningsmiljø som kan hevde seg både nasjonalt og internasjonalt, samt videreutvikle eksisterende studiesteder slik at høyskolens regionale rolle blir ivaretatt bedre enn den gjøres i dag. Prosjektgruppa vurderte at den første modellen – «disiplinmodellen» - var den modellen som i minst grad la til rette for HVLs fremtidige ambisjoner. De avviste dermed denne. Mens profesjonsmodellen ble sett på som gunstig for HVLs ambisjon om å være en profesjons- og arbeidslivsnær høyskole, så ble kunnskapsområdemodellen ansett for å være mer rettet mot ønsket om økt tverrfaglighet og muligheten til å imøtekomme sentrale samfunnsutfordringer. Majoriteten av høringsuttalelsene, samt flertallet av arbeidsgruppen, var positive til en profesjonsmodell, hovedsakelig fordi en slik modell lå nærmest opp mot den daværende avdelingsstrukturen og at en slik omstrukturering dermed ville være lettere å iverksette. Hovedargumentet mot en slik modell var at den kunne oppfattes som mindre nytenkende og utviklingsret-

tet. I sin anbefaling til styret påpekte rektor derfor at selv om målet om at «HVL skal vere ein høgskule med ein profesjons- og arbeidslivsprofil står fast», så er det like viktig at disiplinlagene får «rom til å utvikle seg og styrke den faglege profilen til HVL» (sak 012/17: 6).

På grunn av enigheten knyttet til valg av organiseringmodell dreide diskusjonen rundt den nye fakultetsstrukturen ved HVL seg i all hovedsak om hvorvidt den nye høyskolen skulle ha tre eller fire fakulteter. Det var bred enighet om at tre av fakultetene burde reflektere høyskolens tre store profesjonsutdanninger: ingeniør-, sykepleier- og lærerutdanningene. Spørsmålet som oppstod var derfor hvorvidt den tidligere avdeling for samfunnsfag burde bestå som et eget fakultet. På bakgrunn av at fusjonsplattformen tok utgangspunkt i et prinsipp om få og store enheter på fakultetsnivå, og at et nytt fakultet for samfunnsfag ville bli vesentlig mindre enn de andre fakultetene, anbefalte både prosjektgruppa og rektor en modell basert på tre fakulteter. På tross av disse anbefalingene vedtok flertallet av styret en modell med fire fakulteter, etter et endringsforslag fremmet av en av styrets medlemmer (Protokoll sak 012/17).

Hybrid modell for fakultetsorganisering

Både ved HINN og HVL falt styrene ned på en av de tre hovedmodellene identifisert ovenfor: «disiplin-», «profesjons-» eller «kunnskapsområdemodellen». Ved både Nord og USN valgte de derimot en annen tilnærming til den faglige organiseringen, basert på et ønske om å kombinere ulike elementer fra de tre modellene.

Forslaget ved Nord gikk ut på at fakultetene skulle være en strategisk, faglig og administrativ ramme rundt de fagmiljøene som er organisert sammen i en enhet. Man la her til grunn et hybrid organisasjonsprinsipp, hvor fakultetene ville være dels basert på disiplinorienterte og dels tematisk orienterte fagfellesskap. Samtidig la arbeidsgruppen vekt på at alle fakultetene burde være av en størrelse, innretning og innhold som ville gjøre det mulig for dem å huse hele utdanningsløpet, fra grunnutdanning frem til ph.d. På samme måte som ved NTNU og UiT ble dermed spørsmålet om fakultetenes antall og størrelse viktig i organiseringsprosessen ved Nord.

Rektor la til grunn at Nord skal ha et antall fakulteter som sikrer en relativt kompakt og styringsdyktig ledergruppe uten å skape for store enheter. Dette tilsvarte en faglig organisering med fire eller fem fakulteter. Valget mellom «firefakultetsmodellen» og «femfakultetsmodellen» sto om hvorvidt Handels-

høgskolen skulle bestå som et eget fakultet, eller sammenslås med fakultetet for samfunnsvitenskap (sak 66/16). Rektor fremmet en anbefaling om at Nord burde følge «femfakultetsmodellen», noe styret også vedtok (Protokoll sak 66/16). Ett av argumentene for denne modellen var at, «i motsetning til (...) modellen med fire fakultet, vil denne modellen skape mindre endringer i den eksisterende organisasjonen» (sak 66/16: 82).

I fusjonsplattformen til USN ble det bestemt at den nye institusjonen skulle være en «enhetlig flercampusinstitusjon med studiesteder i Buskerud, Vestfold og Telemark, og med «sterk identitet knyttet til en profesjonsrettet og arbeidslivsorientert hovedprofil» (sak 18/15: 2). Flere prinsipper ble lagt til grunn for det nye forslaget til faglig organisering, blant annet mer robuste fagmiljøer, imøtekomme nye krav til profesjonsutdanningene, mindre konkurranse om ressurser på tvers av studiested, samt legge til rette for faglig samarbeid mellom fag- og profesjonsområder. Det ble også bestemt at ulike fagmiljøer skulle organiseres i campusovergripende enheter.

I lys av disse prioriteringene ble styret presentert med to ulike fakultetsmodeller: en «disiplinorientert organisering» i tråd med «disiplinmodellen» diskutert tidligere, og en «tematisk/tverrfaglig organisering», hvor en organisering basert på profesjonsområder ble brukt som et eksempel. En sentral problemstilling for både arbeidsgruppen og styret ved USN var dermed «hvordan den faglige organiseringen best kunne støtte opp under USNs hovedprofil, og hvordan de disiplinorienterte fagmiljøene bør organiseres for at de best kan støtte opp under ulike profesjons- og arbeidslivsorienterte utdanninger» (Sak 18/15: 8). På samme måte som ved NTNU og UiT kom her også spørsmålet om man ønsket en «smal» fakultetsstruktur med få fakulteter og mer faglig bredde eller «bred» fakultetsstruktur med flere fakulteter og mer homogene fagmiljøer opp. Prosjektgruppa la til grunn en smal fakultetsstruktur, for bedre å fremme koordinering og integrasjon mellom ulike deler av programmene.

Det var lite enighet, både innad i prosjektgruppen, men også blant høringsinstansene, om hvilken fakultetsmodell USN burde organiseres etter. Det var i all hovedsak to motstridende føringer her: på den ene siden tilsa den overordnede føringen om mer robuste fagmiljøer at parallelle fagmiljøer burde samordnes. På den andre siden tilsa den profesjonsorienterte profilen at fakultetene kunne ha parallelle fagmiljøer og sterk tverrfaglighet. Rektorenes vurdering var at det som best ville støtte opp om HSNs hovedprofil var en organisering med fire fakulteter, med utgangspunkt

i en tverrfaglig modell basert på vitenskapsområder. Argumentet var at tverrfagligheten ville underbygge de profesjons- og arbeidslivsorienterte utdanningene, mens organisering i vitenskapsområder ville «sikre fagligheten i tverrfagligheten» (sak 2/16: 4). Det ble også anbefalt at hvert av fakultetene vil ha hovedan-

svar for en av de fire største grunnutdanningene (sak 18/15: 2). Med andre ord ønsket man en modell som tok utgangspunkt i sterke vitenskapelig miljøer, men som samtidig la til rette for en styrket profesjons- og arbeidslivprofil. Styret vedtok rektorenes anbefaling (Protokoll sak 2/16).

Tabell 1. Oversikt over empiriske synteser av aktuelle modeller for faglig organisering på nivå 2

| | Disiplinmodell | Profesjonsmodell | Kunnskapsområdemodell |
|----------------------|--|--|--|
| Fordeler | <ul style="list-style-type: none"> • det « tradisjonelle universitetet » • fagdisipliner står i sentrum • samler og styrker fagmiljøene og forskningsvirksomheten | <ul style="list-style-type: none"> • utdanningene står i sentrum, hovedsakelig profesjoner i sentrale samfunnssektorer • bevarer den eksisterende profilen ved høyskoler | <ul style="list-style-type: none"> • store tematiske spørsmål står i sentrum • kan fremstå nytenkende • reduserer behovet for senterutvikling |
| Ulemper | <ul style="list-style-type: none"> • kan fremstå konserverende • krever betydelig omstilling for høyskoler • utfordrerne for tverrfaglige program | <ul style="list-style-type: none"> • lite nytenkende for nye institusjoner • risiko for parallelle fagmiljøer og intern ressurskonkurranse | <ul style="list-style-type: none"> • tematiske spørsmål går på tvers av fagmiljøer • vanskeligere å skape sterke disiplin- og profesjonsmiljøer |
| Smal struktur | <ul style="list-style-type: none"> • øker fagmiljøenes størrelse/kompetanse • bringer beslektede fagområder sammen • krever ofte større endringer i eksisterende struktur | <ul style="list-style-type: none"> • større fag- og profesjonsmiljøer • kan overse fagmiljøer som ikke bidrar direkte til en profesjon | <ul style="list-style-type: none"> • fokus på mer generelle tematiske spørsmål • stor variasjon blant aktørene som samles på de ulike fakultetene |
| Bred struktur | <ul style="list-style-type: none"> • reflekterer ofte de eksisterende fagmiljøene • beslektede fagområder kan holdes adskilt • mindre enheter | <ul style="list-style-type: none"> • mindre profesjonsrettede fakulteter kan inkluderes • mindre enheter • parallelle fagmiljøer | <ul style="list-style-type: none"> • fokus på mer konkrete tematiske spørsmål • vanskeligere å samle alle relevante aktører innen samme fakultet |

Ny fakultetsstruktur: innovasjon eller kontinuitet?

Problembeskrivelsen i Strukturmeldingen var relativt klar: den norske UH-sektoren er preget av for mange «små, sårbare forskningsmiljøer og mange spredte, små utdanningstilbud med sviktende rekruttering». Stortingsmeldingen pekte derfor på nødvendigheten av «å endre strukturen i universitets- og høyskolesektoren og samle ressursene på færre, men sterkere institusjoner» (Meld. St. 18 (2014–2015): 3).

Implisitt i dette målet var en forventning om at omstruktureringen skulle føre til endring, at den eksisterende strukturen måtte forbedres. Spørsmålet om kvalitet, og hvilken struktur som i størst grad kunne føre til en kvalitetsmessig økning, ble dermed sentralt. Men reformens målsetning om å fremme kvalitet i UH-sektoren var utfordrende, spesielt på grunn av behovet for å realisere konkurrerende målsettinger (Frølich et al. 2019). Det oppsto raskt en spenning mellom ønsket om å fremme eksisterende fagmiljøer

og relevant og tilgjengelig utdanning i hele landet, og målet om å etablere flere verdensledende fagmiljøer. Den samme spenningen kommer til uttrykk i de analyserte styrepapirene, mellom ambisjonen om – å behovet for – å utarbeide en innovativ og fremtidsrettet organisasjonsstruktur, og ønsket om å styrke og bevare eksisterende fagmiljøer lokalt.

Denne gjennomgangen viser at, på tross av ønsket om nytenkning, så valgte de fleste av institusjonene en fakultetsmodell som i stor grad reflekterte deres eksisterende struktur. Dette var spesielt tydelig ved NTNU, hvor styret bestemte å videreføre den eksisterende modellen med åtte fakulteter. Selv om det ble presisert at «anbefalingen innebærer ikke en ren videreføring av gamle fakulteter» og at «fusjonen innebærer en stor endring i seg selv» ble likevel kontinuitet vektlagt over den omstillingen en firefakultetsmodell ville medført (S-sak 3/16: 10). Den samme tendensen så man ved HINN og Nord. Selv om det ved HINN ble presisert at en «fusjon er jo en anledning» til å tenke kreativt rundt den faglige organiseringen, la

prosjektgruppa allikevel vekt på å «å balansere kjente strukturer opp mot det å være nytenkende og legge grunnlag for faglig innovasjon» (sak 23/17: 11). I diskusjonen om hvorvidt den nye høyskolen skulle velge en profesjonsmodell eller en disiplinmodell ble førstnevnte foretrukket, ettersom de tidligere høyskolene alle hadde hatt disiplinmiljøer og fagmiljøer knyttet til slike profesjonsutdanninger. Rektors anbefaling var dermed i stor grad i samsvar med tidligere organisering.

Til tross for at prosjektgruppa ved Nord anerkjente at en «fusjon er en god anledning for endring», la de til grunn at «en vil opprettholde kontinuitet i veletablerte fagmiljøer samtidig som en skal legge til rette for endringer som skaper synergier i fagmiljøene» (Sak 66/16: 33-34). I lys av dette var ett av argumentene for den femfakultetsmodellen styret til slutt vedtok at, «i motsetning til (...) modellen med fire fakultet, vil denne modellen skape mindre endringer i den eksisterende organisasjonen» (sak 66/16: 82).

Den samme tendensen finner man igjen i de tilfellene hvor styret gikk imot anbefalingen fremmet av arbeidsgruppa, rektor eller administrerende direktør. Ved UiT avviste rektor en modell med syv fakulteter, da den ikke representerte et faktisk alternativ til den eksisterende organiseringen og den ikke ble ansett for å imøtekomme de målsettingene som hadde blitt satt

for prosessen. Et enstemmig styre valgte derimot å se bort fra den opprinnelige innstillingen, og heller vedta en fakultetsstruktur med seks fakulteter. Dette er to færre enn den opprinnelige strukturen, men fortsatt mer i tråd med den eksisterende strukturen enn rektors anbefaling la opp til.

I diskusjonen om fakultetsstrukturen ved HVL var dette også tilfellet. Som diskutert over så var både flertallet av arbeidsgruppen og majoriteten av høringsinstansene positive til en profesjonsmodell nettopp fordi en slik modell lå nærmest opp mot daværende avdelingsstruktur, noe som innebar at omstruktureringen ville være lettere å iverksette. Det faktum at styret til slutt vedtok en fakultetsstruktur med fire fakulteter, mot rektors anbefaling om tre, gjenspeilte også de fire fagmiljøene som eksisterte før omorganiseringen (sak 012/17: 16).

Et mulig unntak i denne sammenhengen er USN. Rektorene, i sin anbefaling, påpekte at en «beslutning om fakultetsstruktur verken bør ha som utgangspunkt at det skal være minst eller mest mulig endring ift dagens fakultetsgrenser» (sak 18/15: 19-20). Fakultetsstrukturen som til slutt ble vedtatt reflekterte også dette premisset, ved at prosjektgruppa anerkjente at den valgte modellen kunne svekke etablert faglig samarbeid innenfor eksisterende fakultetsstruktur.

Referanser

- Frølich, N., Trondal, J., Caspersen, J., og Reymert, I. (2019). Reformert i UH-sektoren. Det muliges kunst. I T. Lauvdal og J. P. Knudsen, (red.), Geografi, kunnskap, vitenskap. Den regionale UH-sektorens framvekst og betydning. Oslo: Cappelen Damm.
- Meld. St. 18 (2014–2015): Konsentrasjon for kvalitet–Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren. Kunnskapsdepartementet. Oslo.
- Whitley, R. (2008). Universities as strategic actors: Limitations and variations. I L. Engwall & D. Weaire (red.), The university in the market (s. 23–37). London: Portland Press Ltd
- [S-sak 3/16](#). Faglig organisering – ny fakultetsstruktur ved NTNU, NTNU (5.02.2016).
- [Protokoll S-sak 3/16](#). Faglig organisering – ny fakultetsstruktur ved NTNU, NTNU (5.02.2016).
- Sak 29/17 (2016/712/JSE001). Faglig organisering ved UiT - Norges arktiske universitet, UiT (29.06.2017).
- Protokoll sak 29/17 (2016/712/JSE001). Faglig organisering ved UiT - Norges arktiske universitet, UiT (29.06.2017).
- [Sak 23/17 \(17/01504-31\)](#). Fakultetsstruktur for Høgskolen i Innlandet, HINN (25.4.2017).
- [Protokoll sak 23/17 \(17/01504-31\)](#). Fakultetsstruktur for Høgskolen i Innlandet, HINN (25.4.2017).
- [Sak 66/16 \(16/00818-6\)](#). Organisasjonsdesign for Nord Universitetet fra 1.1.2017, Nord (23.06.2016).
- [Protokoll sak 66/16 \(16/00818-6\)](#). Organisasjonsdesign for Nord Universitetet fra 1.1.2017, Nord (23.06.2016).
- [Sak 18/15 \(15/03342-1\)](#). Etablering av Høgskolen i Sørøst-Norge - Faglig organisering, USN (18.12.2015).
- [Sak 2/16 \(00999-1\)](#). Etablering av Høgskolen i Sørøst-Norge – Fakultetsstruktur, USN (28.01.2016).
- [Protokoll sak 2/16 \(00999-1\)](#). Etablering av Høgskolen i Sørøst-Norge – Fakultetsstruktur, USN (28.01.2016).
- [Sak 012/17 \(17/00845-2\)](#). Vedtak om leing og faglig organisering, HVL (16.02.2017).
- [Protokoll sak 012/17 \(17/00845-2\)](#). Vedtak om leing og faglig organisering, HVL (16.02.2017).

Noter

1. Dette utgjør ti universiteter og seks høyskoler. I tillegg er fem vitenskapelige høyskoler underlagt Kunnskapsdepartementet.
2. Systematiseringen av styrepapirene ble gjennomført av Åsne Danielsen, Johanne Waaler, Simen Blaker og Thea Eide.
3. UiT vedtok ny fakultetsstruktur andre kvartal 2017, selv om den endelige fusjonen ved UiT trådte i kraft allerede 1. januar 2016.

NIFU

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education

NIFU er et uavhengig samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt som tilbyr handlings- og beslutningsorientert forskning til offentlig og privat sektor. Forskingen omfatter hele det kunnskapspolitiske området – fra grunnopplæring, via høyere utdanning til forskning, innovasjon og kompetanseutvikling i arbeidslivet.

NIFU

PB 2815 Tøyen, NO-0608 Oslo
www.nifu.no | post@nifu.no