

Styring og ledelse ved europeiske universiteter

Aktuell forskning om variasjon og virkning

Åse Gornitzka

Universitetenes tradisjonelle styringsstruktur

- Organisering rundt 'kunnskapsknipper' (Clark 1983)
- Konsekvens: vitenskapelig ansattes tyngde i styringen

Universiteter som organiserte anarki (Cohen, March & Olsen 1972)

- Løst koblede system
- Beslutningsprosessene er preget av mange deltidsdeltakere og oppmerksomhetsproblemer
- Tvetydige mål
- Uklare sammenheng mellom mål og middel

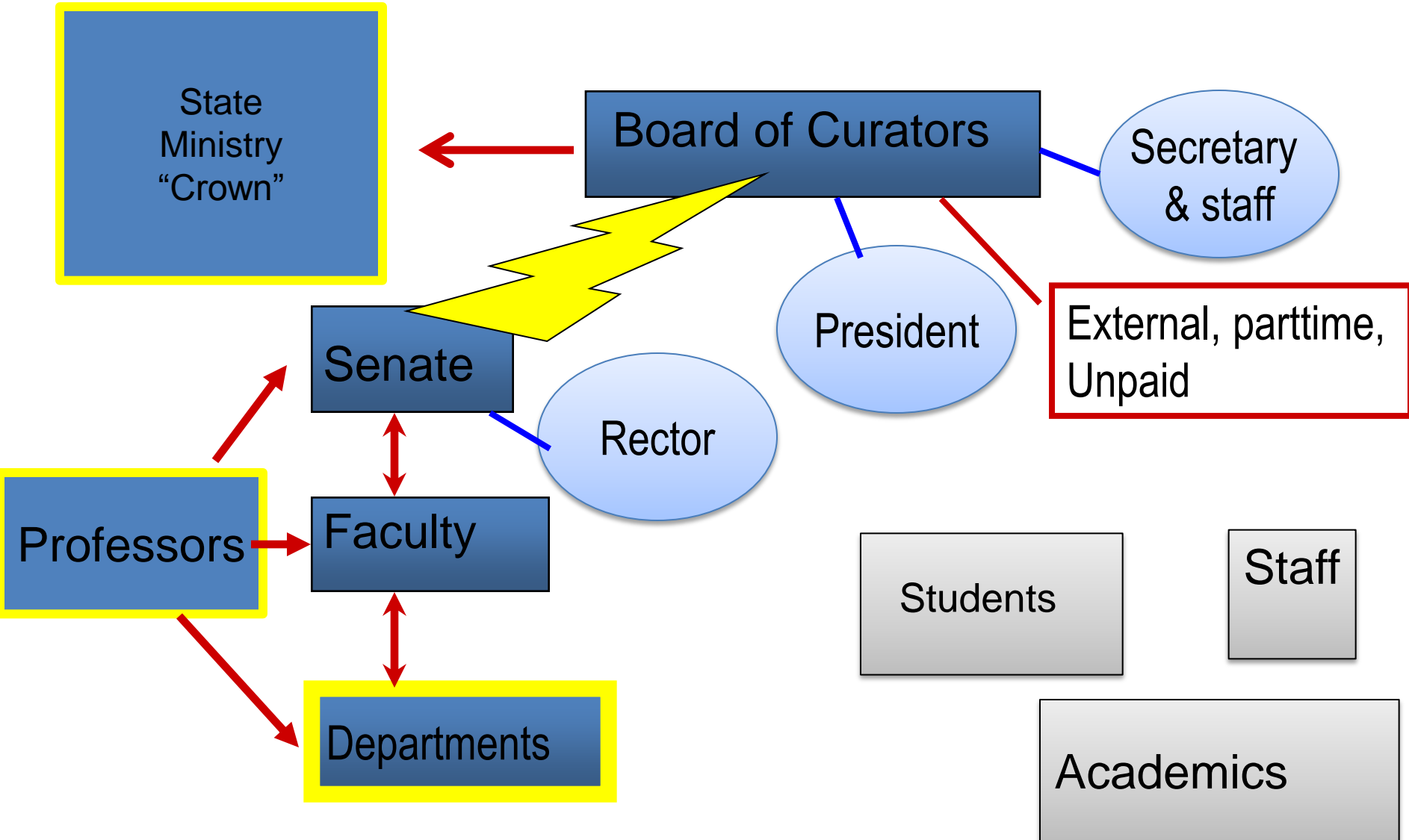
Implikasjoner for ledelse?

- «Reformatorene»: Eliminerer anarkiske trekk i organisasjoner og strammer de løse koblingene
- «Pragmatikerne»: Garbage Can kan ikke unngås, men kan benyttes til eget formål
- «Entusiastene»: omfavner og oppdager elegansen og intelligensen i tvetydighet, og innovasjonspotensialet i forvirringen

Utviklingstrekk

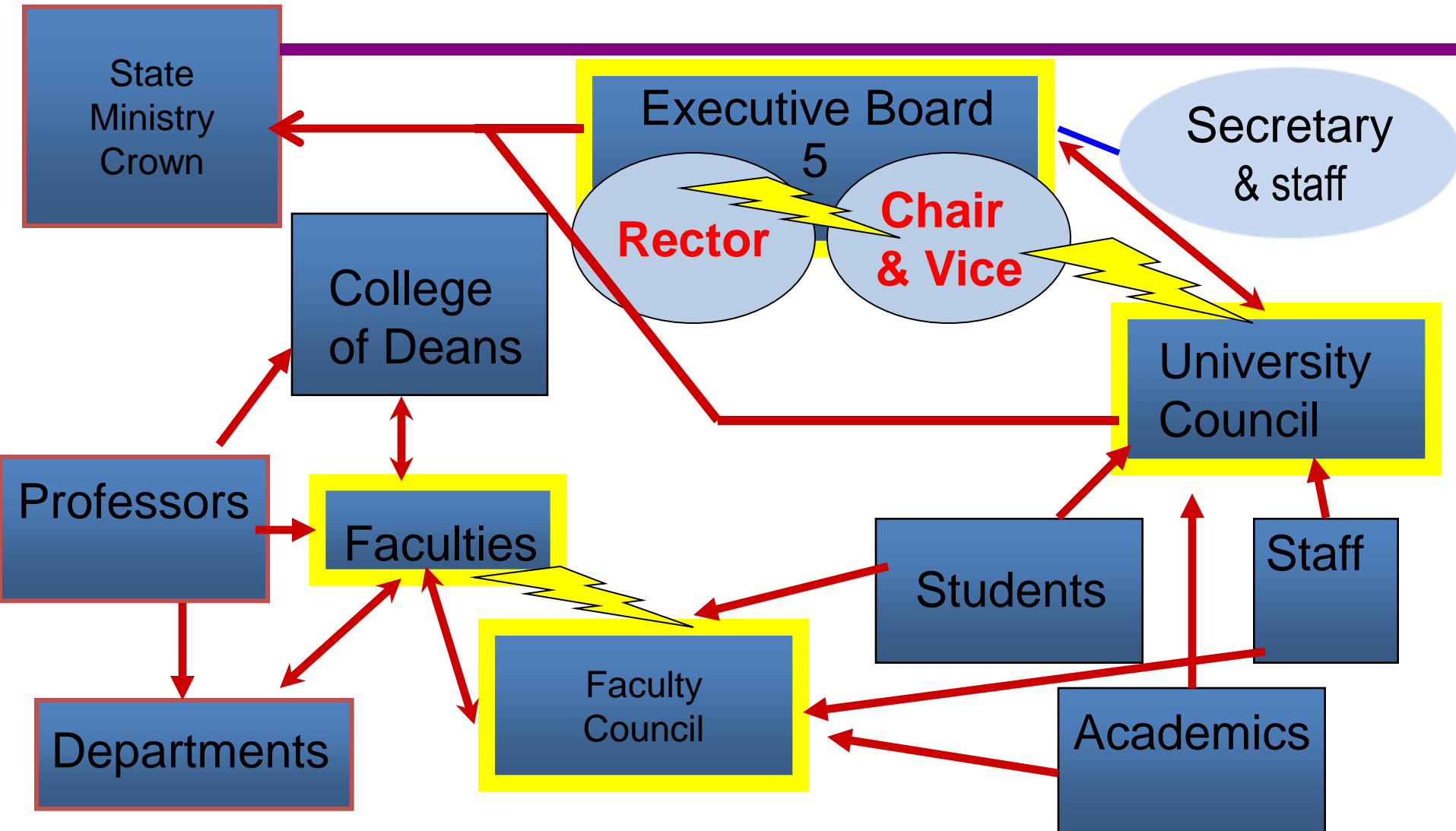
- Konvergerende reformagenda for universiteter: universiteter som «strategisk handlende aktører» - «actorhood» (de Boer et al; Paradeise et al.; Krücken & Meyer)
- Mer *formell* autonomi for universitetene
- Variasjoner i nedfelte organisasjons- og styringsstrukturer
- Variasjoner i endringsdynamikk

Eks: Styringsstruktur nederlandske universitet – 1815 - 1960

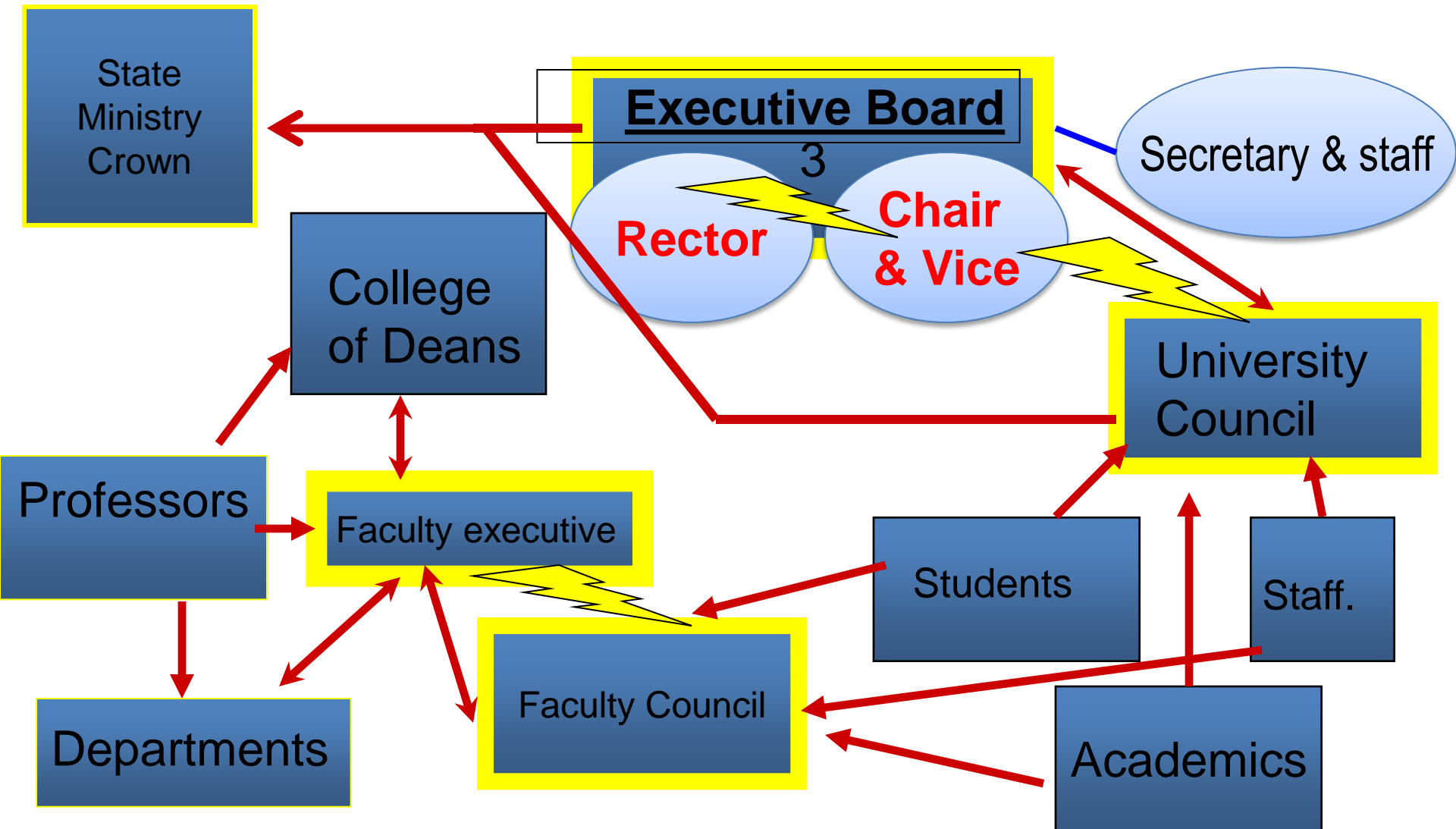


Demokratisert struktur

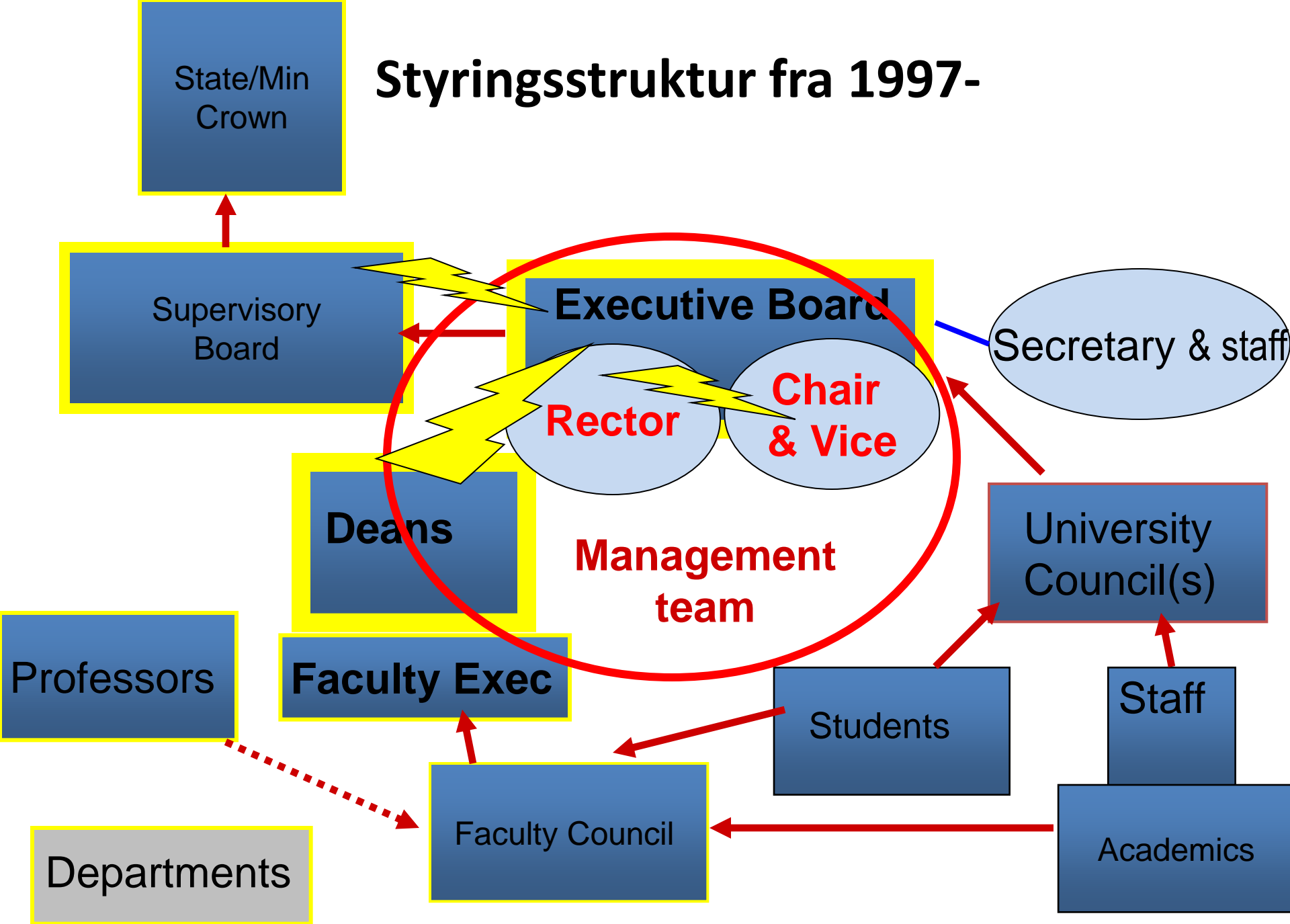
1970 - 1986



Mellomløsning: 1986-1997

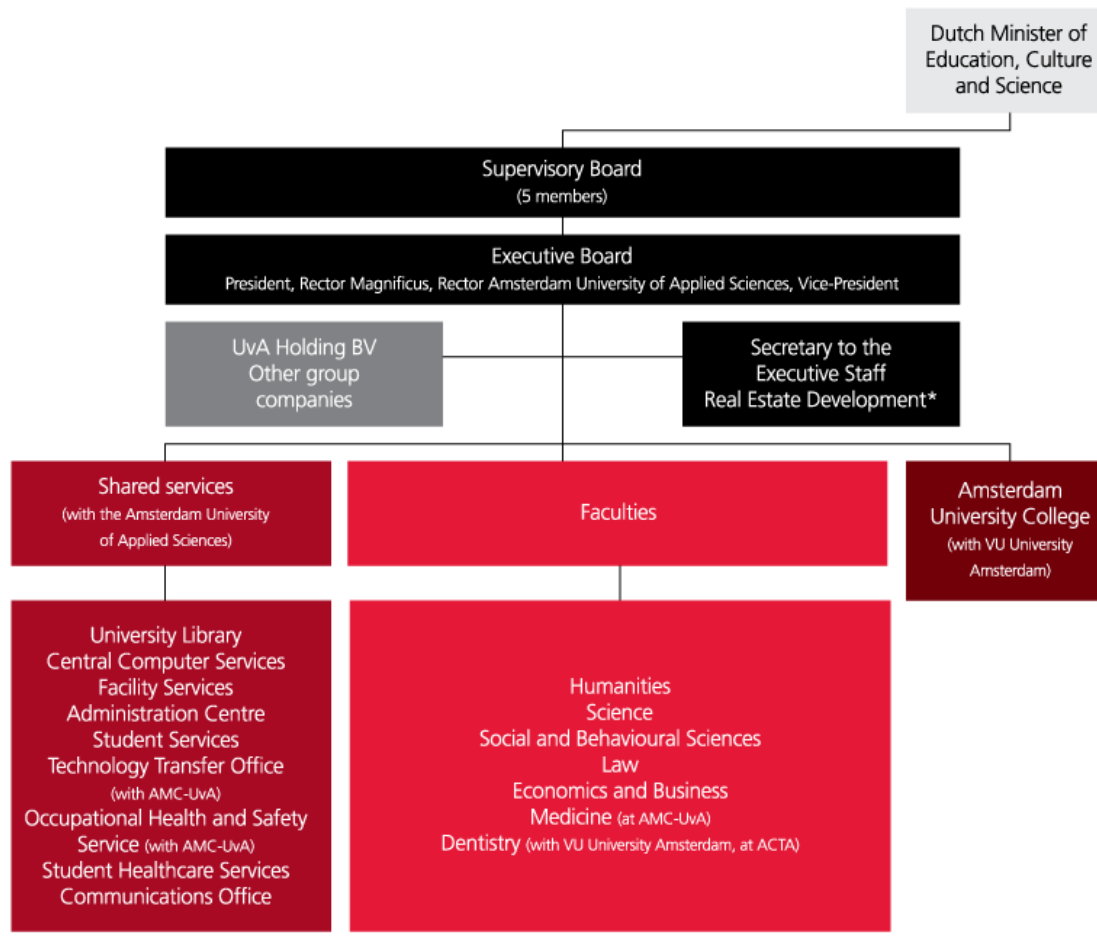


Styringsstruktur fra 1997-

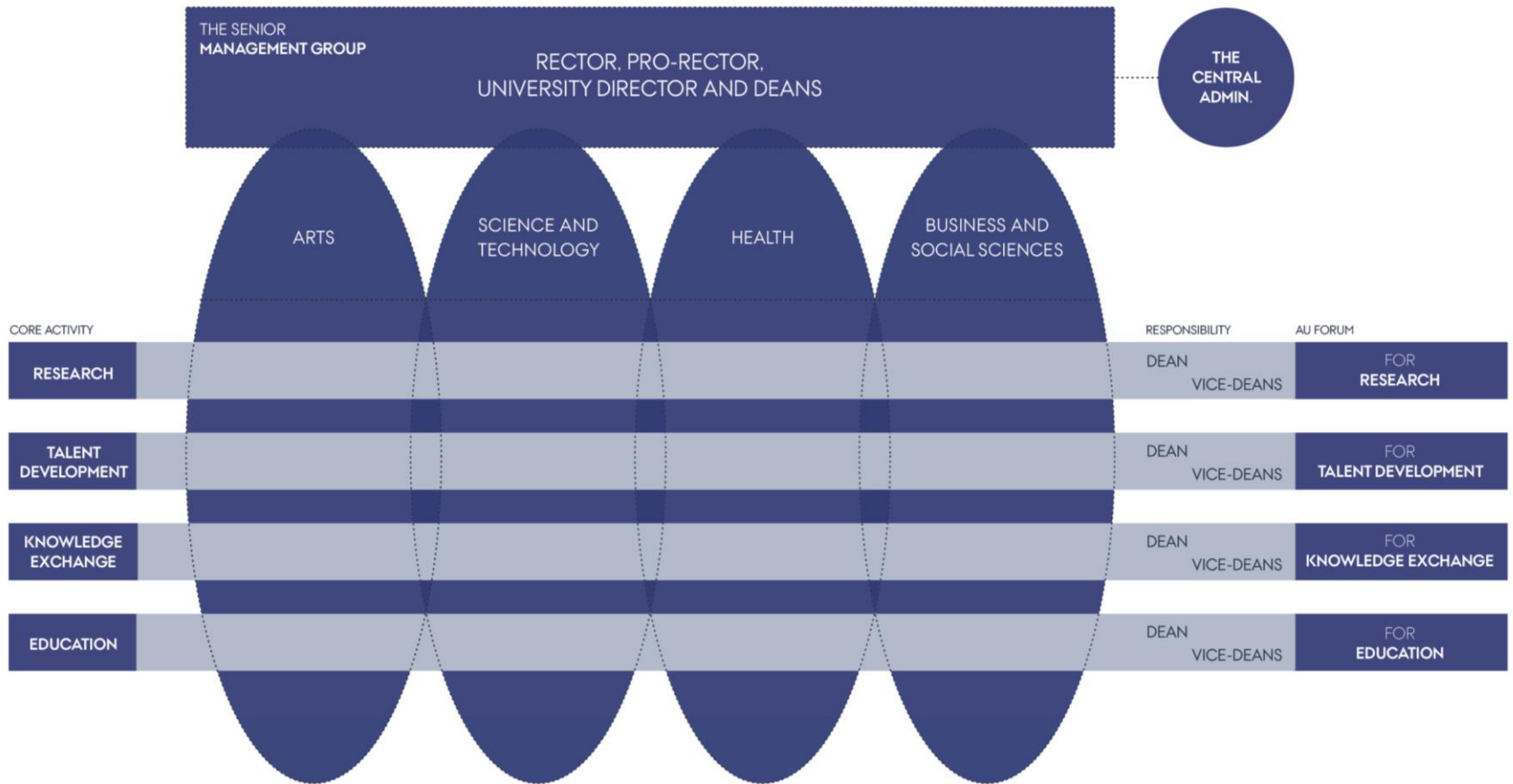


Organigram Universitetet i Amsterdam

Internal structure of the UvA



Organigram Universitetet i Aarhus



Organisasjonsendring langs noen sentrale dimensjoner

- Vertikal spesialisering – sentralisering/desentralisering
- Horisontal spesialisering
- Formalisering/standardisering
- Kollektiv versus individuell beslutningsmyndighet

- Fleksibilitet?
- Mulighet for «interdependency management» (Braun et al. 2014)

Konsekvenser for organisering av primæraktivitetene

Utdanningsorganisering:

- Ulike løsninger: Økt betydning av mellomledere *innenfor* tradisjonelle strukturen versus nye organisasjonsenheter for nye formål
- Formalisering og standardisering av undervisning

Konsekvenser for organisering av primæraktivitetene

Forskning:

- Prestisjehierarki i ekstern finansiering av forskning (nasjonalt og EU)
- Store konsekvenser internt: direkte innvirkning på vitenskapelig ansattes muligheter til å forhandle om en friere stilling innad i universitetene – også konsekvenser for undervisning
- *Europeisk variant av prestisjeøkonomiens organisatoriske konsekvenser (Slaughter et al. 2015)*

Konsekvenser for personalpolitikk

- Større formelt ansvar/myndighet tillagt lederposisjonen i rekruttering/personalpolitikk
- Føringer som ligger i (varierende) nasjonale lover og retningslinjer
- Stiavhengighet som ligger i organisasjonsdemografisk profil ved grunnenhetene
- Tradisjoner og uformelle normer for hva som er passende og legitime rekrutteringsprosedyrer

- Forskning har vist hvordan styringsstruktur har endret seg de siste 20-30 år
- Har gitt innsikt i hvilke faktorer har hatt innflytelse på endringer – altså endringsdynamikken
- Mindre innsikt i hva som er effekter av endringene
- ... og «isolere» hva det er som gjør at noen universiteter lykkes bedre enn andre