



MØTEREFERAT

Møte i: **Prosjektgruppen for ny styrings-, organisasjons- og ledelsesmodell**
Møtedato: Onsdag 15. desember 2004, kl. 0815-1000
Sted: Styrerrommet, SV.fak.
Møteleder/referent: Synnøve Jenssen / Bengt F. Nilsfors
Merknadsfrist: 20.12.04

Til stede:

Leder Synnøve Jenssen (Det samfunnsvitenskapelige fakultet), Erik Egeberg (Det humanistiske fakultet), Tore Henriksen (Det juridiske fakultet), Torill Nustad (NTL), Knut Heen (NFH), Sverre Johansen (student), Tore Vorren (Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet), Kirsti Ytrehus (Det medisinske fakultet) og Bengt F. Nilsfors (sekretær).

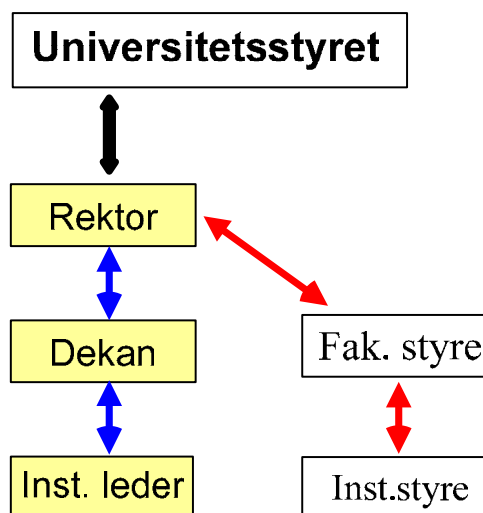
Dagsorden:

Følgende spørsmål ble drøftet:

- **Skal enhetlige ledere være fulltidsledere eller skal de drive forskning og/eller undervisning også?**
- **Hvilken betydning vil rekrutteringsprosessen (valgt eller ansatt) ha for hvordan en leder kan fylle rollen i en enhetlig ledelsesstruktur?**
 - Vil lederrollen bli mer attraktiv hvis lederen tilsettes enn om han velges?
 - Hvilken betydning har det hvis ledere skal rekrutteres bredere enn innenfor enheten selv?
 - Hvordan kan en sikre at eventuelle valgte ledere har de kvalifikasjoner og personlige egenskaper som er nødvendige for å fylle lederrollen?
 - Hvordan kan vi sikre at eventuelle ansatte ledere får den nødvendige tillit i det fagmiljøet de skal lede?
 - Skal ledere tilsettes eller velges på instituttnivået og fakultetsnivået?
- **Hvor lang skal perioden være og hvor mange perioder skal en kunne fungere?**
- **Skal det åpnes for valgfrihet på noen måte?**

Utgangspunkt for diskusjonen i gruppen var et diskusjonsnotat, som i det vesentlige tok for seg lederrollen ved enhetlig ledelse. Før diskusjonen rundt problemstillingene startet ble den grafiske modellen for enhetlig styring og ledelse diskutert. Gruppen sluttet seg til et forslag om at en i starten av diskusjonen skulle presentere en styrings- og ledelsesmodell som bare beskriver styrings- og ledelseslinjene i en organisasjon med enhetlig ledelse. Modellen kan i det videre arbeidet bygges ut til å beskrive samhandlingslinjer/delegasjonslinjer mellom styrings- og ledelseslinjen, samt beskrive

den samlede strukturen med administrasjon og andre råd og utvalg. Modellen nedenfor tar utgangspunkt i at rektor vil være enhetlig leder (Ot.prp. nr.79):



↕ Hovedlinje for delegasjon og rapportering

↔ Ledelseslinje for delegasjon og rapportering

↔ Styringslinje for delegasjon og rapportering

Før diskusjonen startet gjorde tillitsvalgt igjen klart at hun ikke støttet gruppens syn på behovet for enhetlig ledelse.

Diskusjonen:

- **Skal enhetlige ledere være fulltidsledere eller skal de drive forskning og/eller undervisning også?**

Gruppen diskutert ulike momenter vedrørende en styrking av faglig ledelse i en struktur med enhetlig ledelse ved instituttene. Gruppen var samstemt i at en ikke ville åpne for at ledelsesoppgaven skal defineres til en fulltids lederoppgave uten faglig forankring i fagmiljøet. Det var også enighet om at en ikke bør velge en ledelsesmodell som betinger én mal for instituttstørrelse ved Universitetet.

Konklusjon: Instituttlederne skal også være aktive deltakere i instituttets virksomhet. Dette innebærer at de som rekrutteres må være fagkompetente innenfor instituttets fagfelt.
Dekanene skal også være aktive deltakere i fagaktiviteten ved fakultetet. Dette innebærer at en må finne ordninger som avlastar dekanen gjennom for eksempel en prodekan for forskning og en for undervisning ved de fakultetene hvor størrelsen gjør at lederfunksjonen til dekanen blir omfattende.

- **Hvilken betydning vil rekrutteringsprosessen (valgt eller ansatt) ha for hvordan en leder kan fylle rollen i en enhetlig ledelsesstruktur?**
 - o Vil lederrollen bli mer attraktiv hvis lederen tilsettes enn om han velges?

- o Hvilken betydning har det hvis ledere skal rekrutteres bredere enn innenfor enheten selv?
- o Hvordan kan en sikre at eventuelle valgte ledere har de kvalifikasjoner og personlige egenskaper som er nødvendige for å fylle lederrollen?
- o Hvordan kan vi sikre at eventuelle ansatte ledere får den nødvendige tillit i det fagmiljøet de skal lede?
- o Skal ledere tilsettes eller velges på instituttnivået og fakultetsnivået?

Gruppen diskuterte behovet for å gjøre endringer i rekrutteringsopplegget rundt instituttleder i forhold til å synliggjøre at rollen som enhetlig leder av instituttet med en styrket faglig ledelse er en rolle med større autoritet og myndighet enn det som vanligvis oppfattes med hensyn til dagens instituttledelse. Det ble både drøftet å beholde dagens rekrutteringsordning for instituttledere med en valgprosess, og en ordning med tilsatt instituttleder. Gruppen har ikke konkludert i disse spørsmålene, og ønsker en videre drøfting med utgangspunkt i følgende stikkord: **Legitimitet, stabilitet, status, økonomi og incentiver.**

Gruppen har heller ikke konkludert endelig i spørsmålet om rekruttering til dekanrollen. Gruppen ser denne rollen som en fagpolitisk overordnet rolle hvor det kan være naturlig å rekruttere ved valg. Også diskusjonen på dette feltet vil bli utdypet i neste diskusjonsnotat. Spørsmål om valgfrihet for ulike modeller og funksjonsperiode for ledere ble indirekte tatt opp i diskusjonen, men heller ikke hær ble det konkludert.

Til neste møte bygges diskusjonsnotatet ut med hensyn til de synspunkter som framkom på møtet, og med henblikk på å diskutere videre de spørsmålene gruppen ikke har konkludert i forhold til.

Tromsø, 16.12.04

Synnøve Jenssen
prosjektleder

Bengt F. Nilsfors
sekretær