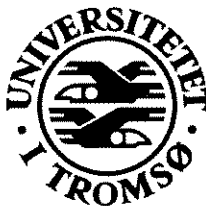


Ny styrings- og ledelsesmodell - høringssvar

- 1. Det matematisk naturvitenskapelige fakultetet**
- 2. Det samfunnsvitenskapelige fakultetet**
- 3. Det humanistiske fakultet**
- 4. Det juridiske fakultet**
- 5. Norges fiskerihøgskole**
- 6. Avdeling for helsefag**
- 7. Avdeling for lærerutdanning**
- 8. Avdeling for ingeniør og økonomifag**
- 9. Avdeling for kunsthøgskolen**
- 10. Tromsø Museum**
- 11. Universitetsbiblioteket**
- 12. Senter for miljø og utviklingsstudier**
- 13. NTL – UiT**
- 14. NTL - HiTø**
- 15. Forskerforbundet, UiT**
- 16. Studenttinget, HiTø**
- 17. Studentstyret, UiT**



Fusjonssekretariatet

Deres ref.:

Vår ref.: 200800452-14/OMJ/011.0

Dato: 08.04.2008

FUSJONSPROESSEN FASE 3 UTREDNING: HOVEDARBEIDSOMRÅDE 2 - STYRING OG LEDELSE - UTTALELSE FRA MNF

Vi viser Universitetsdirektørens henvendelse av 14.03.08. Fakultetet behandlet saken i fakultetsstyret 7.4.08 (MNF-S 43-08) der tilslutning ble gitt til følgende uttalelse:

MNF slutter seg i hovedsak til arbeidsgruppens vurderinger og forslag, men vil gjerne gi uttrykk for følgende utdypinger/forslag:

Styrets sammensetning

MNF vil i hovedsak slutte seg til Stjernøutvalgets forslag om institusjonenes valgfrihet når det gjelder styrings- og ledelsesstruktur. Fakultetet vil imidlertid sterkt anbefale alternativet med 11 medlemmer, hvorav 4 er eksterne.

Hovedargumentet for internt styreflertall med sterk faglig representasjon er å motvirke en for snever tolkning av universitetenes samfunnsoppdrag i retning av kortsiktig nyttetenkning. Et internt styreflertall vil også kunne ivareta universitetenes rolle som kritiske og uavhengige faglige kommentatorer til ulike sider av samfunnsutviklingen. Fakultetet mener, med samme begrunnelse, også at rektor bør være styreleder.

Valgt eller tilsatt rektor

Fakultetet vil også gå inn for at rektor skal velges. Begrunnelsen er den samme som for styrets sammensetning; sterkest mulig forankring i eget fagmiljø.

Prorektorer, antall og eventuell deltakelse i styret

Forslaget om to prorektorer virker fornuftig. Tanken om tre prorektorer har også vært luftet; en for forskning, en for forskerutdanning og en for lavere grads utdanning. Det er viktig å stille faglige krav til prorektorene. Dette innebærer at det vil være rimelig at prorektor for forskning/forskerutdanning) i første periode rekrutteres ved UiT.

Fakultetet er skeptisk til arbeidsgruppens anbefaling om at prorektorene ikke er direkte representert i styret, men kun som rektors stedfortreder. (Dersom rektor er styreleder, vil dette kun komme til anvendelse ved lengre fraværperioder for rektor). Dette vil gjøre stillingene som prorektorer mindre attraktiv. Dersom hensikten er å styrke den faglige ledelsens av institusjonen, samt få en mer enhetlig/samstemt faglig ledelse, burde **en modell med hele rektoratet i styret ha noe for seg**. Selv om proktorenes deltagelse i styret kommer til

DET MATEMATISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET

Administrasjonen

Universitetet i Tromsø, No-9037 Tromsø, tlf 77 64 40 00, e-post postmottak@uit.no, <http://uit.no>
seniorrådgiver Ola Marius Johnsen, tlf 77 64 40 03, faks 77 64 47 65, e-post ola-marius.johnsen@matnat.uit.no

fortrengsel av andre vitenskapelige ansatte, vil et valgt rektorat ha forankring i det faglige interne miljø og bli tilnærmet det samme som å velge alle representantene blant det vitenskapelige personalet.

Ledelsesmodell på avdelings- og instituttnivå

Kompetanse. Det forutsettes at alle fakultet/avdelinger, med unntak av kunstfag, i det fusjonerte universitet skal drive med forskning og at all undervisning skal være forskningsbasert. Dette innebærer at alle ledere på fakultet/avdelinger og institutt bør ha forskningskompetanse, eventuelt tilsvarende for kunstfag. MNF vil derfor foreslå at det faglige kompetansekravet til ledere både på fakultets- og instituttnivå er **minimum førsteamanuensis**. (I tillegg kommer erfaring fra ledelse/adm etc.)

Dekanat. MNF har i noen år praktisert 2-delt ledelse, og dette har fungert utmerket. Fakultet har ingen sterke motforestillinger til arbeidsgruppens forslag om enhetlig ledelse, men savner en litt klarere begrunnelse for hvorfor man vil endre en ordning som fra fakultetets side har fungert godt.

Det er nemlig forutsatt at det fusjonerte universitetet får relativt store avdelinger/fakultet som får en stor grad av autonomi. De samme argument man bruker for å velge rektor, solid forankring i faglig miljø ved enhetene, kan også anvendes for å ha en ordning med valgte dekaner. MNF vil derfor be om man åpner for at fakultetene kan velge dekanat.

Instituttledere. Intern rekruttering av instituttledere må være mulig. Små institutt vil neppe ha råd til å rekruttere eksternt.

Behovene her vil i stor grad avhenge av instituttstørrelse og kompleksitet. Så lenge avdelings- og instituttstrukturen ikke er bestemt, er det spesielt viktig å ha en viss valgfrihet med hensyn til styresammensetning og om instituttene skal ha styrer.

MNFs modell med å ha instituttlederne med i fakultetsstyret har fungert godt. En slik modell bør også være mulig i styringsmodellen for det fusjonerte universitetet.

Når loven eventuelt åpner for enhetlig ledelse på institusjonsnivå med valgt rektor (ref. Stjernø-utvalgets diskusjon av spørsmålet), bør det fusjonerte universitetet vurdere å innføre en slik ordning.

MNF slutter seg til arbeidsgruppens vurdering av betydningen av stillingene som fakultetsdirektør og kontorsjef.

Vennlig hilsen

John Arne Opheim
fakultetsdirektør

Ola Marius Johnsen
seniorrådgiver



2

Fusjonssekretariatet

Deres ref:

Vår ref: 200800452-16/MSO013/011.0 Dato: 10.04.2008

FUSJON MELLOM UIT OG HITØ - STYRINGS- OG LEDELSESMODELL - HØRINGSUTTALELSE FRA SV-FAK

Vi viser til Universitetsdirektørens brev av 14.03.08 hvor fakultetene bes om å komme med innspill til Rapporten fra Arbeidsgruppa for styring og ledelse som ble sendt på høring til enhetene med frist for tilbakemelding 25. april. Arbeidsgruppas anbefalinger har vært diskutert i fakultetsstyret og instituttledermøtet ved SV-fakultetet, og vår uttalelse baserer seg i sin helhet på innspill og kommentarer fra disse. Uttalelsen knytter an til de punktene fakultetene spesifikt er bedt om å kommentere:

- valgt eller tilsatt rektor
- antall prorektorer
- styrets sammensetning, eventuelt flertall av eksterne medlemmer
- om prorektor(ene) skal være representert i styret
- ledelsesmodeller på avdelings- og instituttnivå

Valgt eller tilsatt rektor

Arbeidsgruppa anbefaler delt ledelse på institusjonsnivå med valgt rektor og to prorektorer i 100 % stilling. Arbeidsgruppa foreslår en styresammensetning med 11 medlemmer hvorav 4 eksterne. Prorektorene gis ikke plass i styret.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet mener det ville vært en fordel å ha organisasjonsstrukturen på plass før man bestemmer seg for styrings- og ledelsesstruktur. Synspunktene som har gjort gjør seg gjeldene i de interne diskusjonene tyder likevel på at de aller fleste betrakter spørsmålet om styringsmodell som et spørsmål om prinsipper. Et klart flertall av instituttledere og fakultetsstyremedlemmer mener at delt ledelse er den mest velegnede styringsmodellen for universitetet. Flertallet mener også at rektor bør velges. Hensynet til legitimitet nedover i organisasjonen veier tyngst i denne sammenheng.

Det er ikke kommet frem synspunkter på antall prorektorer.

Styrets sammensetning

Det samfunnsvitenskapelige fakultet mener at dagens styresammensetning, der ingen grupper alene har flertall fungerer godt, og er kritisk til endringer som vil gi eksternt flertall. Valgt rektor bør fortsatt være styrets leder.

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

Administrasjonen

Universitetet i Tromsø, No-9037 Tromsø, tlf 77 64 40 00, e-post postmottak@uit.no, <http://uit.no>
kommunikasjonsrådgiver Mona Solbakk, tlf 77 64 52 36, faks 77 64 49 05, e-post monas@sv.uit.no

Det er ikke kommet frem synspunkter på om prorektor(ene) bør ha plass i styret.

Ledelsesmodeller på avdelings- og instituttnivå

På avdelings-(fakultets)/- og grunnenhets-/instituttnivå anbefaler arbeidsgruppa enhetlig styrings- og ledelsesstruktur med henholdsvis dekan og instituttleder som enhetlig leder. Dekanen må minimum inneha førstestillingskompetanse og er leder av fakultetsstyret. Instituttleder er leder av instituttstyret. Det videreføres en administrativ lederstilling både på fakultets- og instituttnivå.

SV-fakultetet og UiT har erfaring med enhetlig ledelse på instituttnivå. Før universitetet eventuelt viderefører denne styringsformen til avdelingsnivået, bør det være en gjennomgang av hvordan enhetlig ledelse har fungert på instituttnivå. SV-fakultetet anbefaler derfor en evaluering av instituttlederrollen.

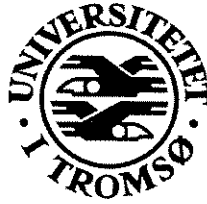
Blant instituttledere og fakultetsstyremedlemmer er det delte meninger om det bør være delt eller enhetlig ledelse på avdelingsnivå. Et flertall ønsker fortsatt valgt dekan av hensyn til legitimitet. En tilsatt dekan vil oppfattes som institusjonens representant i avdelingen, mens en valgt dekan vil bli sett på som avdelingens/fakultetets representant i institusjonen. Et mindretall mener at lav valgdeltagelse i praksis ikke gir valgte dekaner stor legitimitet og at en ordning med tilsatt dekan vil kunne fungere godt.

Det er bred enighet om at instituttleder må ha førstestillingskompetanse, og at kompetansekravet bør være ufravikelig. En instituttleder skal lede forskningen og ha autoritet som forskningsleder, derfor bør vedkommende minimum ha førstestillingskompetanse.

Vennlig hilsen

Petter Nafstad
dekan

Jørgen Fosslund
fakultetsdirektør



3

Universitetsdirektøren

Deres ref.:

Vår ref.: 200800452-20/ELI/011.0

Dato: 22.04.2008

FUSJON MELLOM UIT OG HITØ — FORSLAG TIL STYRINGS- OG LEDELSESMODELL — HØRINGSUTTALELSE FRA DET HUMANISTISKE FAKULTET

Vi viser til brev av 14. mars der vi særlig blir bedt om å gi tilbakemelding på følgende punkt:

- valgt eller tilsatt rektor
- antall prorektorer
- styrets sammensetning, eventuelt flertall av eksterne medlemmer
- om prorektor(ene) skal være representert i styret
- ledelsesmodeller på avdelings- og instituttnivå

Saka ble lagt fram for fakultetsstyret i møte 16. april og fakultetsledelsen fikk der fullmakt til å utforme høringssvar med utgangspunkt i saksframlegget og de kommentarene som kom fram i møtet.

Valgt eller tilsatt rektor. Antall prorektorer

Arbeidsgruppen foreslår en styrings- og ledelsesstruktur som i store deler viderefører det systemet Universitetet i Tromsø allerede har. Gruppen foreslår todelt ledelse, og dermed valgt istedenfor ansatt rektor, på institusjonsnivå. Det foreslås to prorektorer, en for forskning og en for undervisning. Det fins, som arbeidsgruppen selv antyder, gode argumenter både for og mot systemet med valgt rektor (og dermed todelt ledelse). Det humanistiske fakultet aksepterer arbeidsgruppens argumentasjon om at valgt rektorat er klokt i denne omgang. Vi følger også gruppens argumentasjon om at det i en fusjonssammenheng kan være riktig å ha to prorektorer, men vi vil understreke viktigheten av at rektor og prorektor går til valg som team.

Styrets sammensetning

Vi støtter arbeidsgruppens anbefaling om å videreføre dagens normalordning i styresammensetningen med totalt 11 representanter inkludert 4 eksterne representanter.

DET HUMANISTISKE FAKULTET

Administrasjonen

Universitetet i Tromsø, No-9037 Tromsø, tlf 77 64 40 00, e-post postmottak@uit.no, <http://uit.no>
fakultetsdirektør Eirik Liland, tlf 77 64 56 63, faks 77 64 42 39, e-post eirik.liland@hum.uit.no

Om prorektor(ene) skal være representert i styret

Til spørsmålet om prorektorene skal sitte i universitetsstyret eller ikke, er vi enige i gruppens konklusjon om at prorektorene ikke skal være medlemmer av styret fordi det vil fortrenge representasjonen til gruppen fast ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Vi tror også at det i en situasjon der to institusjoner skal slå seg sammen, er viktigere å få med denne gruppen enn at hele den valgte ledelsen er representert i universitetsstyret.

Ledelsesmodeller på avdelings- og instituttnivå

På nivåene under foreslår arbeidsgruppen enhetlig ledelse både på fakultets- og instituttnivå. Ordningen med ansatte instituttledere har vært praktisert i en treårsperiode ved Universitetet i Tromsø. Det humanistiske fakultet har erfart denne ordningen som god, og ser ingen grunn til å vende tilbake til en ordning med valgte instituttledere. Fakultetet har lagt ned instituttstyrene, og vi ber om at det fortsatt blir valgfritt om instituttene skal ha egne styrer eller ikke.

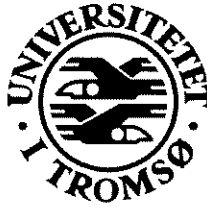
På fakultetsnivået praktiseres det per i dag todelt ledelse (med valgt dekan). Arbeidsgruppen foreslår at også dette nivået bør ha enhetlig ledelse med ansatt dekan. Ledelsen ved Det humanistiske fakultet har ikke erfart nåværende ordning med todelt fakultetsledelse som problematisk. Fakultetsledelsen tror likevel at hensynet til profesjonell og upartisk ledelse i utgangspunktet er best ivaretatt gjennom et system med enhetlig fakultetsledelse (og dermed ansatt dekan).

I fakultetsstyremøtet ble ulike sider ved valgt eller tilsatt dekan diskutert. Ei problemstilling som ble drøftet, var om en ordning med tilsatt dekan kunne bli dyrere enn valgt dekan dersom stillingen, slik mindretallet i arbeidsgruppen hevder, måtte lyses ut eksternt. Det demokratiske aspektet ble også tatt opp, og fakultetsstyret så det som viktig at uansett hvilken ordning universitetet går for, er det av stor betydning at legitimiteten i organisasjonen blir godt ivaretatt. Fakultet ser det som avgjørende at dekan fortsatt skal ha høy og relevant vitenskapelig kompetanse, og at eventuell ansatt dekan ikke skal forventes å overta fakultetsdirektørens nåværende oppgaver. Fakultetet betrakter det også som viktig at ansettelsesprosessen åpner for deltakelse fra fakultetets ansatte.

Vennlig hilsen

Rolf Gaasland
dekan

Eirik Liland
fakultetsdirektør



4

Universitetsdirektøren

Deres ref.:

Vår ref.: 200800452-18/KAN/011.0

Dato: 23.04.2008

FUSJONSPROSESSEN FASE 3 UTREDNING: HOVEDARBEIDSOMRÅDE 2 - STYRING OG LEDELSE – UTTALELSE FRA DET JURIDISKE FAKULTET

Det vises til brev av 14.03.08 fra Universitetsdirektøren vedr arbeidsgruppens forslag til styrings- og ledelsesmodell for den nye institusjonen.

I arbeidsgruppens forslag er det i liten grad utredet alternative styrings- og ledelsesmodeller og hvilke konsekvenser modellene vil kunne få for organisasjonen. En slik utredning ville kunne gitt oss et bedre grunnlag for å trekke våre slutninger. Det er forståelig at dette ikke er utredet nærmere, med tanke på gruppens korte tidsfrist for sitt arbeid. Fakultetet presiserer at det er viktig at ledelsesstrukturen sees i sammenheng med hvilke funksjoner ledelsesgruppen skal ha.

Arbeidsgruppens forslag ble drøftet i fakultetsstyremøte 01.04.08. På bakgrunn av diskusjonen i styrets ble fakultetsledelsen bedt om å utarbeide uttalelse på vegne av fakultetet. Det juridiske fakultet slutter seg på mange områder til arbeidsgruppens forslag.

Styrets sammensetning.

Fakultetet slutter seg til arbeidsgruppens forslag som viderefører dagens normalordning i styresammensetningen, med 11 medlemmer, hvorav 4 er eksterne. Styret skal trekke opp strategien for institusjonens utdannings-, forskningsvirksomhet og annen faglig virksomhet, og legge planer for den faglige utviklingen i samsvar med de mål som er gitt av overordnet myndighet for sektoren og institusjonen. Fakultetet mener at et styre med internt flertall har mer inngående kjennskap til institusjonen, og kan bedre løse disse oppgavene.

Valgt eller tilsatt rektor

Fakultetet slutter seg til arbeidsgruppens forslag om at rektor skal velges. Det er viktig at de ansattes medbestemmelse og reelle mulighet for innflytelse gjennom valg ivaretas. Institusjonen bør ha en rektor som har faglig forankring og kjenner institusjonen godt.

Antall prorektorer

Fakultetet støtter arbeidsgruppens forslag om to prorektorer. Prorektorene bør være en del av rektorteamet, hvor prorektorene innehar et strategisk lederansvar for henholdsvis forskning og undervisning. Fakultetet er enig i at det er hensiktsmessig at rektor og prorektorer fortrinnsvis går til valg som team. Denne modellen forutsetter valgt og ikke tilsatt rektor.

DET JURIDISKE FAKULTET Administrasjonen

Universitetet i Tromsø, No-9037 Tromsø, tlf 77 64 40 00, e-post postmottak@uit.no, <http://uit.no>
fakultetsdirektør Kirsti Anderssen, tlf 77 64 41 96, faks 77 64 47 75, e-post Kirsti.Anderssen@jus.uit.no

Om prorektorene skal være representert i styret.

Arbeidsgruppen anbefaler at prorektorene ikke skal være representert i styret, men kan være observatører i styret. Begrunnelsen for et slikt forslag er at prorektorene vil fortrenge representasjonen til gruppen fast vitenskapelige ansatte. Fakultetet kan ikke se noen sterke argumenter for at prorektorene ikke skal være representert i styret. Det er et ønske om styrking av den faglige ledelsen av institusjonen, noe vi mener vil skje ved at hele den faglige ledelsen er representert i styret.

Ledelsesmodeller på avdelings- og instituttnivå.

Ved universitetet er det i mange år praktisert todelt ledelse, og Det juridiske fakultet har gode erfaringer med denne modellen. Vi finner ikke gode grunner for å endre på en modell som har fungert godt. Arbeidsgruppen har imidlertid i sitt forslag anbefalt enhetlig ledelse med tilsatt dekan. Fakultetet har ikke noen erfaring med enhetlig ledelse, men har ingen sterke motforestillinger mot en slik modell.

Enhetlig ledelse vil kreve andre kvalifikasjoner av en dekan enn det som kreves av dagens dekaner. Det vil da være mer nærliggende å tilsette dekaner, noe arbeidsgruppen mener, men da bør kvalifikasjonskravene tenkes nøye gjennom. Kravet til førstestillingskompetanse, lederkompetanse, innsikt i administrasjon, økonomistyring og personalledelse er ikke ubetinget lett å kombinere. Med full stilling på åremål, vil det sannsynligvis bli vanskelig for lederne å holde seg oppdatert innenfor eget forskningsfelt. Det vil dermed bli svært krevende å komme tilbake til forskertilværelsen. En tilsatt dekan vil i liten grad kunne drive forskning, og uten forskningsdel vil stillingen bli attraktiv for noen, men kanskje ikke for de mest engasjerte forskerne.

Fakultetet anbefaler at dekan velges og ikke tilsettes. En valgt dekan vil på samme måte som en valgt rektor, ha større legitimitet. Ansattes medbestemmelser og mulighet for innflytelse vil bli større. I tillegg vil en valgt dekan ha større frihet til å gi uttrykk for meninger, enn en tilsatt dekan som er underlagt direktørens instruksjonsmyndighet. Fakultetet kan ikke se noen sterke argumenter for tilsatt dekan. På samme måte som for rektorstillingen, vil valgt dekan kunne sikre en bred deltakelse fra de ansatte og at de kan bidra til å finne en dekan med innsikt i fakultetets faglige og forskningsmessige utfordringer.

Arbeidsgruppen mener at demokratiske argumenter gir støtte for å beholde kollegiale organer i styringsstrukturen. Dette støtter fakultetet. Vi mener at ansattes deltakelse i fakultetsstyrer bidrar til å skape legitimitet for de vedtak som fattes. En styringsordning hvor et kollegialt organ i fellesskap gjør overordnede strategiske og budsjettmessige vedtak, bidrar til å ansvarliggjøre ansatte. Vi mener at ledelse på fakultetsnivå best ivaretas ved at fakultetsstyret ledes av dekan.

I dag består den faglige ledelsen ved fakultetet av dekan og to prodekaner (undervisning og forskning), og dekan og prodekaner sitter i fakultetsstyret. For fakultetet har dette vært en god måte å lede fakultetet på, og vi mener at prodekanvervene må opprettholdes i den nye organisasjonen. Dette blir vanskelig med tilsatt dekan.

Institutt

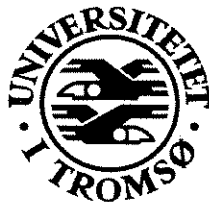
Fakultetet har i dag ingen institutter og ønsker derfor ikke å gi uttalelse om organiseringen på dette nivået.

Det juridiske fakultet slutter seg til arbeidsgruppens vurdering av betydningen av stillingene som fakultetsdirektør og kontorsjef.

Vennlig hilsen

Trude Haugli
dekan

Kirsti Anderssen
fakultetsdirektør



5

Universitetsdirektøren

Deres ref:

Vår ref: 200800452-24/TEW/011.0

Dato: 25.04.2008

FUSJONSPROSESSEN FASE 3 UTREDNING: FORSLAG TIL STYRINGS- OG LEDELSESMODELL - HØRINGSSVAR FRA NFH -

Fusjonsutvalget ved NFH har i møte 21. april 2008 behandlet arbeidsgruppens forslag og avgir følgende uttalelse.

Ledelsesmodell på institusjonsnivå

Det nye universitet står de nærmeste årene ovenfor flere utfordringer:

- gjennomføre en vellykket fusjon
- løse organisasjonens økonomiske utfordringer
- sikre faglig utvikling som ivareta rollen som breddeuniversitet
- ivareta regionale og nasjonale utfordring innen forskning og utdanning
- sikre at kvalitet på forskning holder nasjonalt og internasjonalt nivå

Den største utfordringen som følger av dette er ikke av administrativ eller økonomisk karakter, men er et spørsmål om faglige prioriteringer og strategier. En bør derfor vektlegge organisasjonens behov for å tilføre beslutningsprosessene god innsikt i den faglige kompetansen i organisasjonen og innsikt i samfunnets behov for forskning og utvikling. Administrativ kompetanse kan en hente utenfra, mens kompetansen til å gjøre faglige prioriteringer sitter i organisasjonen og må sikres gjennom rekruttering av faglig lederskap internt. Dette tilsier at en ledelsesstruktur med delt ledelse er best egnet til å ivareta disse utfordringene.

Rektor og prorektor(er)

For å styrke universitetets faglige ledelse bør en som utvalget foreslår etablere en ordning med rektor og to prorektorer med respektivt ansvar for forskning og utdanning. Disse bør velges som team sammen med rektor og bør være rekruttert fra ulike avdelinger ved universitetet. Både rektor og prorektor bør som et minimum ha førstestillingskompetanse.

Prorektorene gis observatørstatus i styret og den frigjorte plassen benyttes til å styrke den faglige representasjonen i styret ved at gruppen vitenskapelig ansatte økes med 1 representanter.

NORGES FISKERIHØGSKOLE

Administrasjonen

Universitetet i Tromsø, No-9037 Tromsø, tlf 77 64 60 00, e-post postmottak@uit.no, <http://uit.no>
assisterende direktør Terje Wiik, tlf 77 64 69 63, faks 77 64 60 20, e-post Terje.Wiik@nfh.uit.no

Eksternt internt styreflertall

Universitetet i Tromsø har viktige regionale oppgaver i den nordlige landsdelen. Det er derfor viktig at en har en styresammensetning med eksternt deltakelse. Om denne deltakelsen skal utgjøre et flertall eller et mindretall er prinsipielt viktig. Vår oppfatning er at prosesser ved universitetet oftest får et sterkt internt preg, mens resultatet av prosessen har konsekvenser for og er av interesse for samfunnet rundt. Tiden er kanskje moden for å slippe til et eksternt flertall.

Ledelsesmodell på avdelings- og instituttnivå

Arbeidsgruppen tar utgangspunkt i erfaringer fra kun en type ledelsesstruktur på dette nivået ved UiT. NFH vil her påpeke at det i dag finnes andre modeller ved universitetet og som kan tjene som grunnlag for å differensiere diskusjonen videre. I *Vedlegg 1* redegjør vi for styringsmodellen som har vært praktisert ved NFH de siste årene, begrunnelsen for modellen og noen erfaringer vi har høstet.

Arbeidsgruppens forslag gir i grove trekk mulighet for å opprettholde en slik modell som NFH har i dag, men vi ønsker en tydeligere forankring av denne muligheten for å kunne tilpasse styringsstruktur til behov man ser lokalt i organisasjonen i spørsmål som:

- ikke representativ styresammensetning
- eksterne representanter i avdelingsstyret
- valgfri ordning med instituttstyre

Enhetlig kontra todelt ledelse på avdelingsnivå

Den største endringen i arbeidsgruppens innstilling er forslag om innføring av enhetlig ledelse ved fakultetene/NFH.

Utfordringen på avdelingsnivå er som for institusjonen, behov for tydelig faglig ledelse. Prinsipielt kan vi ikke se at argumentasjonen for å opprettholde delt lederskap på universitetet har mindre gyldighet på avdelingsnivå. Dette tilsier at en bør opprettholde ordningen med delt lederskap også på avdelingsnivå. Subsidiært at en innfører enhetlig ledelse gjennomløpende i organisasjonen.

Tradisjonelt har universitetet en svak kultur for å utvikle ledere og rekruttering til lederskap er en betydelig utfordring. Enhetlig lederskap forutsetter økte krav til profesjonalitet i lederrollen med den følge at terskelen for å la seg nominere, rekruttere eller søke til lederposisjoner vil bli høyere. Enhetlig ledelse vil følgelig forsterke utfordringen med intern rekruttering av ledere.

Universitetet bør uansett valg av lederstruktur etablere opplærings- og rekrutteringsprogram for å utvikle ledelseskompetanse hos sine faglige ansatte. Slike program bør inkludere alle ledelsesoppgaver i organisasjonen. Slik vil en etablere større aksept i organisasjonen blant faglige tilsatte for at ledelse er en legitim og integrert del av karriereutviklingen. På sikt vil dette bidra til å øke statusen til ledelse og sikre bedre intern rekruttering til lederroller i organisasjonen.

Prodekan/-rektor på avdelingsnivå

Arbeidsgruppen foreslår en ordning med delt prorektorfunksjon på institusjonsnivå, NFH ønsker at en åpner for en frivillig mulighet for en tilsvarende ordning for å styrke den faglige ledelsen også på avdelingsnivå.

Oppsummering

NFH gir i sin tilslutning til arbeidsgruppens anbefalinger om styrings- og ledelsesstruktur på institusjonsnivå.

Norges fiskerihøgskole gir i hovedsak sin tilslutning til arbeidsgruppens forslag til ny styrings- og ledelsesstruktur på avdelingsnivå, men har følgende anmerkninger:

1. Ledelsesstrukturen på avdelingsnivå bør være lik ledelsesstrukturen på institusjonsnivå.
2. En opprettholder dagens mulighet for lokalt å kunne tilpasse styringsstrukturen til lokale behov og ønsker.
3. Åpne mulighet for 2 prorektorer/-dekaner på avdelingsnivå.
4. Økt fokus på organisert lederutvikling i organisasjonen.

Vennlig hilsen

Jan-Eirik Killie
rektor

Vedlegg 1. Styringsstruktur ved Norges fiskerihøgskole

Avdelingsstyret har 11 medlemmer som er sammensatt slik:

Rektor – styrets leder

Prorektor

3 representanter valgt fra gruppen vitenskapelige ansatte

2 eksternt valgte representanter

2 valgte studentrepresentanter

1 valgt midlertidig vitenskapelig ansatte

1 valgt teknisk/administrativt ansatt

I tillegg møter en observatør for gruppen teknisk/administrativt med tale og forslagsrett (uten stemmerett).

En ikke-representativ sammensetning av styret ble innført på 1990-tallet og ordningen med eksternt representasjon ble innført ved valget i 2005. Videre ble styrets oppgaver endret til primært å omfatte saker av strategisk karakter, lovbestemte saker og budsjett. Saker av mer rutinemessig karakter ble delegert til underordnede utvalg (Styrets arbeidsutvalg og tilsetningsutvalg) med besluttende myndighet. Styret har i den nye ordningen normalt 5 - 6 møter i året.

På overordnet nivå ivaretas den fortløpende administrative og faglige ledelsen av NFH gjennom instituttledermøtene sammensatt av rektor, prorektor, direktør og de fire instituttlederne. Instituttledermøtet har regelmessige møter hver 14. dag.

Etter innføringen av enhetlig ledelse på instituttnivå valgte NFH å gå bort fra et kollegialt valgt styre på instituttnivå som det 3. formelle styringsnivå. Bortfallet av det 3. styringsnivået var begrunnet i innføringen av ordningen med tilsatt instituttleder direkte underlagt rektor og direktør. Endringen var dessuten begrunnet i behov for å redusere byråkratisering og tidsbruk til beslutninger i organisasjonen. For å imøtekomme behovet for legitimitet i faglige og politiske prosesser er instituttlederne oppfordret til å opprette et konsultativt råd ved instituttene.

Styrings og ledelsesstrukturen ved NFH ligger innenfor lovens ramme og er i tråd med de muligheter som ligger innenfor Universitetsstyrets vedtak fra 2005 om styrings og ledelsesstruktur på avdelings og instituttnivå ved universitetet.

Begrunnelsen for valg av denne styringsmodellen er flere:

1. NFH har et nasjonalt mandat forankret i næring innenfor tema som fiskeribiologi, fiskeri- og ressursøkonomi, havbruk og marin bioteknologi. For å sikre større legitimitet for faglige beslutninger har NFH åpnet opp for eksterne medlemmer i styret med bakgrunn fra fiskeri- og havbruksnæringen.
2. NFH er i sin oppbygging sammensatt av fagmiljø som representerer svært ulike akademiske disipliner og kulturer. Det ble derfor tidlig erkjent et behov for å løfte styrets fokus ut over fagenes særinteresser. Man valgte derfor å vektlegge at styret skulle ha fokus på å sikre NFHs evne til å oppfylle målsetninger slik det fremkommer i institusjonens mandat.
3. Etter innføring av enhetlig ledelse på instituttnivå og hvor en gikk over til ansatt leder valgte en å fjerne instituttstyrene. Dette ble gjort for å tydeliggjøre at instituttlederen var underlagt styret ved NFH og var en del av den administrative apparat ved organisasjonen som skulle effektiviserer styrets vedtak. Dessuten ble instituttlederne innkorporert i det daglige driften av institusjonen.

Erfaringer:

1. Ekstern styresammensetning.

Ordningen med ekstern representasjon har vært praktisert i kort tid. Det er planlagt en evaluering innen periodens utløp. Erfaringen så langt er at organisasjonen har et forbedringspotensial mht å bringe de eksterne representantene tettere inn i prinsipielle og strategiske beslutningene for organisasjonen.

2. Ikke representativ sammensetning.

Erfaringene med denne ordningen diskuteres i organisasjonen. Målsetningen med ikke representativ sammensetning var å løft styrets behandling ut over særinteressene knyttet til det enkelte institutt. Imidlertid ser vi at ordningen åpner opp for at et institutt kan oppnå en dominerende representasjon i styret, mens andre institutt mangler representasjon. Det er derfor et spørsmål om styrets sammensetning bør revurderes.

3. Enhetlig ledelse og bortfall av instituttstyrene.

Erfaringen er så langt udelte positive. Bedre kommunikasjon mellom nivåene i organisasjonen, bedre gjennomføringsevne og målstyring.



HØGSKOLEN I TROMSØ

Fusjonssekretariatet

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato: 23.04.2008

Forslag til fremtidig styrings- og ledelsesstruktur - høringsuttalelse fra AFH:

Valgt eller tilsatt rektor

Vi støtter arbeidsgruppens forslag om at rektor bør velges, og at rektor og prorektorer velges sammen som et team. Vi støtter at rektor skal velges blant interne ansatte. Hvis rektor ikke skal velges blant interne ansatte, men også blant eksterne, så mener vi at det beste er å tilsette på åremål og ha ekstern utlysning. Vi foreslår en enhetlig ledelse på institusjonsnivå, og går her i mot forslaget fra arbeidsgruppen om todelt ledelse.

Antall prorektorer

Vi støtter arbeidsgruppens forslag om 2 prorektorer i 100 % stilling.

Styrets sammensetning

Vi mener at det er viktig med eksterne representanter, og spesielt viktig at styreleder er ekstern. Vi støtter ellers arbeidsgruppens anbefaling.

Om prorektor(ene) skal være representert i styret

Vi er enig i arbeidsgruppens forslag om at prorektorene ikke skal være representert i styret.

Ledelsesmodeller på avdelings- og instituttnivå

Vi er enig i at det bør være enhetlig ledelse på fakultets- og instituttnivå. Siden det ikke er avklart hvor store fakultetene og instituttene blir, er det vanskelig å ha noen bastante meninger om instituttleder og fakultetsleder og rekruttering til disse stillingene. Vi mener det er behov for en videre utredning om hvordan instituttnivået er tenkt løst. Denne bør være på plass før en kan ta stilling til hvordan ledelsesmodellen bør være.

For å sikre at ansatte har reell medbestemmelse mener vi det bør være et kollegialt organ ved fakultetene i form av et fakultetsstyre. Et fagfellesskap i form av et styre vil også kunne bidra til å styrke lederens posisjon slik arbeidsgruppen uttaler. Dekan bør være leder av styret, og det bør være anledning til ekstern representasjon. Fakultetsstyrets ansvarsområde bør drøftes nærmere i lys av den organisasjon og ledelse som fastsettes. Dersom man velger tre store fakultet med store institutter bør instituttene tillegges stor myndighet mht strategisk arbeid og

AVDELING FOR HELSEFAG

Kontoradresse
MH Bygget-Breivika

Postadresse
9293 Tromsø

Sentralbord
77 66 03 00

Telefaks
77 66 06 12

Saksbehandler
77 66 06 79

E-post
Vibeke.Guddingsmo@hitos.no

til å følge opp styrets politikk på sine fagområder. Beslutninger tatt på fakultetsnivå vil da kunne bli et forsinkende mellomledd sammenlignet med om beslutningene ble tatt på instituttnivå. Vi er usikker på om fakultetsstyret bør fatte vedtak om budsjett. Dette bør drøftes nærmere, og ses i forhold til fakultetsstyrets myndighetsområde og dekanens ansvar overfor universitetsstyret.

Det er vanskelig å uttale seg nærmere om styringsnivået under fakultet så lenge det ikke er fattet vedtak om antall og størrelse på disse. Dersom det blir tre store fakultet bør det også være et styringsnivå under fakultetene med et kollegialt organ i form av et instituttstyre. Instituttene må da ha tilstrekkelige administrative tjenester, og det bør også her være mulig å ha ekstern representasjon.

Andre forhold

Vi støtter forslagene til faglige kvalifikasjoner til lederne, og mener det også bør stilles krav om lederkompetanse for ledere på alle nivå.

Vi vil også understreke betydningen av at det opprettes forum for å styrke de administrative tjenestene slik arbeidsgruppen beskriver under avsnittet om fakultetsdirektørrollen

Ellers mener vi at det er viktig at det opprettes tverrfaglige programstyrer som går på tvers av fakultet/institutt for å sikre godt samarbeid mellom enhetene som har behov for å samarbeide. Dette bør utredes nærmere.

Arnfinn Andersen
dekan

Vibeke Guddingsmo
administrativ leder

7



Saksbehandler: Bjørg Hunstad

Arkivreferanse: 2006/479 / 321

Forslag til høringsuttalelse - framtidig styring og ledelsesstruktur ved det nye universitetet i Tromsø

Utvalg	Møtedato	Saksnr
Avdelingsstyret AFL		

Forslag til vedtak:

Avdelingsstyret godkjenner forslag til uttalelse om styrings- og ledelsesstrukturen ved det nye Universitetet. Dekan gis fullmakt til å ta inn tilleggssforslag og endringer til uttalelsen dersom slike innkommer i forkant av eller under styrebehandlingen.

Vibeke Lundby,
Dekan

Bjørg Hunstad,
Adm.leder.

Saksutredning:

Forslag til høringsuttalelse om Fremtidig styrings- og ledelsesstruktur ved det nye universitetet

Avdeling for lærerutdanning er, i likhet med øvrige avdelinger ved Høgskolen, høringsinstans på alle saksfelt som omhandler de større områdene innen fusjonen mellom førstnevnte og Universitetet. Vi har nå mottatt utredningen som omhandler styring - og ledelsesstrukturen ved det nye universitetet.

Gruppen som har stått for utredningen har hatt følgende representasjon:

Dekan Olav Helge Førde (det medisinske fakultetet) UiTø - leder
Professor Kjell Arne Røvik, UiTø
Personal- og organisasjonsleder Ingrid Schjelderup, HiTø
Prodekan Tove Leming, HiTø
Student Eyvin Sommerseth, UiTø
Student Marte Jacobsen, HiTø
Tjenestemannsrepresentant Are Sydnes, HiTø
Tjenestemannsrepresentant Monica Martinussen, UiTø.

Arbeidsgruppen har hatt i sitt mandat å vurdere valgt eller tilsatt rektor, antall prorektorer, styresammensetning, ledelsesmodell for grunnenheter og grad av delegering. Innstillingen er vedlagt til saken. Arbeidsgruppen har forutsatt at dagens organisasjonsstruktur videreføres, det vil si en oppbygging med fakultet (avdeling) og tilhørende institutt (grunnenhet) under fakultetet.

Arbeidsgruppen har videre lagt vekt på at styringsstrukturen skal fremme og sikre et godt lederskap i alle deler av organisasjonen.

Arbeidsgruppas forslag til styring - og ledelsesstruktur er lite kontroversielt og innebar lite nytt i forhold til dagens strukturer ved de to institusjonene. Det er lett å gi sin tilslutning til de fleste av forslagene. Vi gjengir ikke her argumentasjonen for de ulike forslagene, men kommenterer de konkrete forslag utvalget kommer med.

1. Institusjonsnivå

Arbeidsgruppen anbefaler en videreføring av todelt ledelse. Dette henger sammen med Universitets- og høyskolelovens begrensninger idet man ikke kan kombinere enhetlig ledelse med valgt rektor.

Vi støtter også at rektor skal rekrutteres ved valg. Dette er en styrke for legitimiteten til viktige og strategiske veivalg og for involveringen fra ansattes side. Det er et godt grep at begge institusjoner skal være representert i rektoratet ved første gangs valg. Avdeling for lærerutdanning støtter forslaget.

2. Antall prorektorer:

Arbeidsgruppen anbefaler at det opprettes to prorektorstillinger, med henholdsvis ansvar for undervisning og for forskning.

To prorektorer i 100 % stilling er et godt og nytt forslag, også at de skal velges i team. Vi ser riktignok at en slik valgordning kan frata de ansatte muligheten til å gi rektoratet tillit enkeltvis, dvs. å velge enkeltpersoner fra ulike team, men dette kan åpne for ledergrupper som er bredt sammensatt, og som i utgangspunktet har satt seg noen felles mål og kan dra godt i lag. Hvordan dette rektoratet skal forholde seg til stedfortrederrollen, særlig i styret, bør utredes nærmere.

3. Styresammensetningen og prorektors rolle i styret:

Arbeidsgruppen anbefaler å videreføre dagens normalordning vedrørende styresammensetning. Styret skal ha 11 representanter, hvorav 4 eksterne. Arbeidsgruppen foreslår at prorektor ikke skal være en del av styret, og dette er nytt sett i forhold til dagens styresammensetning ved begge institusjonene. Vi støtter forslag til styresammensetning.

4. Enhetlig eller todelt ledelse på fakultetsnivå.

I dag har Universitetet og Høgskolen ulike modeller på fakultetsnivå, førstnevnte har todelt ledelse, sistnevnte enhetlig ledelse. Utvalget foreslår å innføre enhetlig ledelse på dette nivået. Enhetlig ledelse med dekan som øverste faglige og administrative leder støttes. Høgskolen har gode erfaringer med at dette gir en klarere og tydeligere ledelse. Dekan bør tilsettes på åremål i 4 år med mulighet til forlengelse i 2 nye perioder.

5. Rekruttering av dekan:

Utvalget foreslår at dekan rekrutteres og tilsettes etter ordinær tilsettingsprosess, og at det stilles krav til førstestillingskompetanse. Kravet om minimum førstestillingskompetanse for dekan bør ha en del tillegg. Fagområdet bør være relevant og ha en viss betydning for enheten. I tillegg bør ledererfaring og lederegenskaper vektlegges. Intervju i tilsettingsprosessen må være obligatorisk for å avdekke andre sider enn forskerferdigheter.

6. Fakultetsstyret:

Utvalget ønsker å bevare nåværende styremodell på fakultetsnivå, herunder at dette ledes av dekan. Dette forslaget støttes.

7. Instituttnivået (grunnenhetene)

Utvalget anbefaler samme styring - og ledelsesmodell på dette nivået som på fakultetsnivået. Den eneste forskjellen er at kravet til førstestillingskompetanse kan fravikes dersom det foreligger særskilte faglige og rekrutteringsmessige behov.

Vi ser det som positivt at det åpnes for at kravet om førstestillingskompetanse i forhold til instituttstyrer ikke er absolutt, men at det kan tas andre hensyn.

Når det gjelder instituttstyrer, ser vi det slik at normalmodellen bør være etablering av slike styrer, jamfør utvalgets forslag, men vi støtter også at forslaget åpner for alternative ordninger.

Ved Høgskolen ledes utdanningene av studieledere. Vi savner en innstilling til hvordan, og hvor formelt utdanningene eller studieprogrammene skal ledes.

8. Administrative lederstillinger.

Utvalget foreslår at fakulteter og institutter fortsatt skal ha administrative lederstillinger underlagt dekan. Dette støttes.

Vedlegg: utredningen
To innkomne uttalelser til saken.

Lisbeth Trollvik

Fra: Chris Bull-Berg
Sendt: 28. april 2008 08:43
Til: Lisbeth Trollvik; Morten Sætran
Emne: VS: Innspill til fusjon-organisering

Fra AFI.

Chris

Chris Bull-Berg
Rådgiver
Fusjonssekretariatet
Høgskolen i Tromsø/Universitetet i Tromsø
tlf: 776 20 901
mob: 95 11 64 59
e-post: chris.bull-berg@fusjon.uit.no

Fra: Olsen, Terje F [<mailto:Terje.F.Olsen@hitos.no>]
Sendt: 25. april 2008 16:47
Til: Chris Bull-Berg
Kopi: Ansatte ved AFI; Steinveg, Britt Elin; Christensen, Ulf
Emne: Innspill til fusjon-organisering

Hei!

Her er kommentarer fra AFI.

Saken er behandlet i ledermøte og ledergruppas uttalelse har vært ute på høring til alle ansatte ved AFI.

De tilbakemeldinger som er kommet fra ansatte er i samsvar med ledelsens syn, og det er i tillegg kommet gode innspill på utdyping av vår holdning.

Innspillene legges ved vår uttalelse.

Avdelingens syn er gjengitt med rødt, og utfyllende kommentarer er lagt ved nedenfor.

Med hilsen
For AFI

Terje F. Olsen
Prodekan

Høringsuttalelse - Fremtidig styrings- og ledelsesstruktur
Høringsfrist: 25.04.08

Uttalelse fra AFI:

Ledergruppa er enig i arbeidsgruppas anbefaling til styrings- og ledelsesmodell på institusjonsnivå (valgt rektor, 2 prorektorer, styre på 11 medlemmer hvorav 4 eksterne og 4 faglige), men foreslår følgende tillegg til sammensetningen av de faglige representantene: Det skal være maks 1 faglig representant fra hvert fakultet. Dersom det blir 3 fakultet: minst 1 representant fra hvert fakultet.

Ad. avdelings-(fakultets)/- grunnenhets-/instituttnivå:

Arbeidsgruppas anbefalinger tiltres med unntak av følgende som foreslås endret til:

Stillingene (dekan, instituttleder) skal lyses ut eksternt.

28.04.2008

Kvalifikasjonskrav:

Dekan: Krav om dokumenterte lederegenskaper.

Instituttleder: Krav om faglig kompetanse. Det stilles ikke krav om førstestillingskompetanse, men høy kompetanse anses som en fordel.

Innspill til styrings- og ledelsesmodell for det nye universitetet

"Arbeidsgruppen foreslår at det legges til rette for fleksibilitet med hensyn til om dekanstillingen lyses ut eksternt og internt." (s. 13 i rapporten).

I henhold til tjenestemannsloven § 2 er det en hovedregel at stillinger i staten skal lyses ut offentlig. For å ivareta et godt omdømme, er åpne tilsettingsprosesser et fornuftig utgangspunkt (jf. de negative erfaringene i forbindelse med tilsetting av rådmann i Tromsø kommune). Dersom en velger å utlyse sentrale lederstillinger internt, risikerer universitetet å fremstå som en lukket og ekskluderende organisasjon.

Et annet, minst like viktig argument, er at universitetet står i fare for å ekskludere gode kandidater fordi de ikke har sitt daglige virke ved Universitetet i Tromsø. I dagens arbeidsmarked virker det nokså underlig å tro at gode lederkandidater *kun* kan hentes gjennom å rekruttere fra universitetets, fakultetets eller instituttets egne rekker. Ofte vil interne kandidater, på grunn av sin fagkompetanse og organisatoriske kjennskap, uansett ha et fortrinn i forhold til søkere utenfra. Dette er imidlertid ingen legitim begrunnelse for å utlyse lederstillinger internt.

Argumentet om at universitetet er en særegen og komplisert institusjon trekkes ofte frem i denne diskusjonen. Mange organisasjoner – både offentlige og private – vil kunne hevde at de er kompliserte og vanskelige for personer utenfra å forstå. De aller fleste organisasjoner velger imidlertid eksterne ulysningsprosesser.

"Ved rekruttering av dekan anbefales det kvalifikasjonskrav tilsvarende minimum førstestillingskompetanse." (s. 13 i rapporten).

"Ved rekruttering til instituttlederstillinger bør det stilles krav om førstestillingskompetanse. Dersom spesielle faglige og rekrutteringsmessige hensyn tilsier det bør kravet kunne fravikes. Dette bør avgjøres av overordnet nivå." (s. 15 i rapporten)

Kravet til førstestillingskompetanse for dekan- og instituttlederstillinger er et annet forhold som bør revurderes i lys av de ledelsesmessige utfordringene det nye universitetet vil stå overfor i tiden fremover. Sjernø-utvalget trekker frem strategisk ledelse som en sentral faktor for å lykkes i den

[1]

økende nasjonale og internasjonale konkurransen mellom høyere utdanningsinstitusjoner. Slutningen om at en førsteamanuensis i organisk kjemi, informatikk eller religionsvitenskap (eller et hvilket som helst fagfelt), er bedre kvalifisert til å lede et fakultet/institutt, enn en person med lang ledererfaring fra privat eller offentlig virksomhet, hviler derfor på nokså tynt grunnlag.

Universitetets rolle som regional utviklingsaktør med relevans for samfunns- og næringsliv skal heller ikke undervurderes. Det nye universitetet bør bestrebe seg på å være en *utadvent* og *søkende* samfunnsaktør som tar innover seg eksterne impulser og regionens behov for innovasjon og verdiskapning. Denne oppgaven kan universitetet best ivareta gjennom en åpen og inkluderende tilsettingspolicy.



HØGSKOLEN I TROMSØ

Notat

Vår ref.: 2006/479 HST/321

Dato: 10.04.2008

Til:

Chris Bull-Berg

Kopi:

FUSJON - HØRING - FORSLAG TIL STYRINGS- OG LEDELSESMODELL

Avdelingen takker for det arbeidet som arbeidsgruppen har nedlagt og slutter seg til de vurderinger som gruppen har gjort og de konklusjoner gruppen har trukket.

Valgt eller tilsatt rektor

Avdelingen er enig i delt ledelse på institusjonsnivå med valgt rektor. Imidlertid kan det være grunn til å vurdere om det skal være mulig å stille med eksterne kandidater til rektorvalget etter utlysning.

Antall prorektorer

Arbeidsgruppas forslag om to 100 % prorektorer er etter avdelingens vurdering et riktig forslag. Vi er særlig opptatt av at undervisningskvalitet får en viktig plass i det nye universitetets strategi gjennom en prorektor for undervisning.

Styrets sammensetning, eventuelt flertall av eksterne medlemmer; prorektorer i styret

Avdelingen mener det er viktig med eksterne medlemmer i styret, men er enig med arbeidsgruppa at det ikke skal være flertall av eksterne medlemmer. Avdelingen er også enig i at prorektor(ene) ikke skal ha fast plass i styret. Den plassen bør være på valg blant faglig tilsatte.

Ledelsesmodeller på avdelings- og instituttnivå

Avdelingen er enig i arbeidsgruppa i vurderingen av enhetlig ledelse på avdelings-/fakultets- og instituttnivå med tilsetting av dekan og prodekan på åremål. Både av hensyn til effektivitet og ansvarliggjøring er dette en god ledelsesmodell. Avdelingen anbefaler at det både på avdelings-/fakultets- og instituttnivå skal være et styre med definerte faglige og kvalitetsmessige oppgaver. Avdelingen anbefaler at det i disse styrene også oppnevnes eksterne medlemmer. Oppnevningen gjøres av institusjonsstyret.

Med hilsen

Håkon Stødle
dekan

AVDELING FOR KUNSTFAG

Kontoradresse
Krognessveien 33

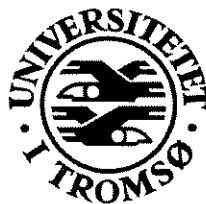
Postadresse
9293 Tromsø

Sentralbord
77 66 03 00

Telefaks
77 61 88 99

Saksbehandler
77 66 05 51

E-post
Hakon.Stodle@hito.no



10

Universitetsdirektøren

Deres ref:

Vår ref: 200800452-22/MAH/011.0

Dato: 24.04.2008

**FUSJONSPROSESSEN FASE 3 UTREDNING: HOVEDARBEIDSOMRÅDE 2 -
STYRING OG LEDELSE - FUSJON MELLOM UIT OG HITØ - FORSLAG TIL
STYRINGS- OG LEDELSESMODELL - HØRING**

Prosjektgruppen, ledet av professor Olav Helge Førde, har levert et forslag som innebærer svært få endringer fra dagens styrings- og ledelsesstruktur ved Universitetet i Tromsø. Harmonisering og minimal forandring ser ut for å ha vært hoveddrivkreftene i forslaget. Dette suppleres med ønske om ivaretagelse av demokrati og medbestemmelse. De eneste endringer på institusjonsnivå er forslaget om å gå fra en til to prorektorer der ingen skal ha plass i styret. Tromsø Museum mener det er vesentlig at prorektorene har observatørstatus i styret for å sikre innsikt og kontinuitet i saksbehandlingen.

Forslagene til styrings- og ledelsesmodeller på avdelings- og fakultetsnivå innebære enhetlig ledelse – altså tilsetting av dekan. Dette forslaget støtter Tromsø Museum. Fakultetsstyret skal ledes av dekan, men det gis ingen forslag om styresammensetning, ekstern representasjon etc. Tromsø Museum er av den oppfatning at alle styrer på dette nivå bør ha ekstern representasjon, minimum fra andre enheter ved UiT. Det foreslås å beholde fakultetsdirektør, men da som underordnet dekan.

I forslaget til styrings- og ledelsesstruktur på grunnenhetene foreslås det at instituttleder tilsettes, at man tilsetter kontorsjef samt at man etablerer instituttstyrer.

Arbeidsgruppen argumenterer for valgt rektor. Begrunnelsen er at de ansattes medbestemmelse og reelle mulighet for innflytelse ivaretas. Valg av rektor medfører, ifølge loven om universitet og høyskoler, at man viderefører todelt ledelse – altså tilsatt direktør. Gruppa tilkjenner at de har ønsket enhetlig ledelse på institusjonsnivå, men avgir denne muligheten for å sikre valg av rektor.

Tromsø Museum vil påpeke at forslagene fra arbeidsgruppa innebærer videreføring av den hybridmodellen vi har i dag der enkelte nivåer har enhetlig ledelse med tilsatte ledere og andre nivåer har valgte. Å knytte medbestemmelse og demokrati til det øverste nivået – rektoratet – kan virke noe underlig. I det daglige arbeidet og arbeidsmiljøet skulle man kunne tenke seg at betydningen av medbestemmelse er største på det laveste nivået – instituttplanet. Arbeidsgruppa redegjør også for at rekrutterings- og tilsettingsprosedyrer kan ivareta medbestemmelse i drøftingen av lederrekrutteringen (s.12).

TROMSØ MUSEUM - UNIVERSITETSMUSEET**Administrasjonen**

Universitetet i Tromsø, No-9037 Tromsø, tlf 77 64 40 00, e-post postmottak@uit.no, <http://uit.no>
museumsdirektør Marit Anne Hauan, tlf 77 64 50 74, faks 77 64 50 25, e-post marith@tmu.uit.no

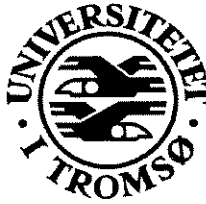
Tromsø Museum støtter forslagene til styrings- og ledelsesstruktur, men mener at det må sikres ekstern representasjon i alle styrer. TMU er positiv til arbeidsgruppas fokus på administrativ kompetanse. På alle nivåer er det vesentlig å sikre administrative ressurser. Tilsatte direktører og kontorsjefer er vesentlig for sikker og god drift på alle nivåer.

Tromsø Museum mener at:

- prorektorene bør ha observatørstatus i styret for å sikre innsikt og kontinuitet i saksbehandlingen
- at alle styrer på de omtalte nivå bør ha ekstern representasjon, minimum fra andre enheter ved UiT
- det er vesentlig å sikre administrative ressurser til alle ledelsesnivåer

Vennlig hilsen

Marit Anne Hauan
museumsdirektør



Fusjonssekretariatet

Deres ref.:

Vår ref: 200800452-17/RRR/011.0

Dato: 11.04.2008

**FUSJONSPROSESSEN FASE 3 UTREDNING: HOVEDARBEIDSOMRÅDE 2 -
STYRING OG LEDELSE - FUSJON MELLOM UIT OG HITØ - FORSLAG TIL
STYRINGS- OG LEDELSESMODELL – HØRING – KOMMENTARER FRA
UNIVERSITETSBIBLIOTEKET**

Vi viser til brev datert 14.03.2008.

Bibliotekdirektøren har ingen merknader til de forslagene som er fremmet i høringsgrunnlaget, men etterlyser forslag knyttet til fremtidig styrings- og ledelsesstruktur for enhetene under styret, der Universitetsbiblioteket inngår.

UB hadde for få år tilbake en gjennomgang av sin styrings- og ledelsesstruktur, etter oppdrag fra bibliotekstyret. Blant konklusjonene var at Universitetsbiblioteket, tiltross for at våre tjenester er rettet direkte mot fagmiljøene, har en svak kopling til den faglige ledelsesstrukturen ved Universitetet. Man tilrådte i denne sammenheng at UB fortsatt skulle ha et styre med eksternt, i betydningen utenfor UB, styreleder, sammensatt av vitenskapelig ansatte fra fagmiljøene, en studentrepresentant og en representant fra UBs personale. I tillegg skulle bibliotekdirektøren møte på vegne av UB i dekanmøtene. Hensikten med denne ordningen var å styrke UBs kontaktflate mot den faglige beslutningsstrukturen ved Universitet.

Bibliotekdirektøren kan ikke se at fusjonen endrer denne problemstillingen, og vil derfor foreslå at den styrings- og ledelsesmodellen som Universitetsbiblioteket har i dag videreføres i den nye institusjonen.

Vennlig hilsen

Helge Salvesen
bibliotekdirektør

Marianne Foss
administrativ leder

UNIVERSITETSBIBLIOTEKET

Administrasjonen

Universitetet i Tromsø, No-9037 Tromsø, tlf 77 64 40 00, e-post postmottak@uit.no, <http://uit.no>
rådgiver Runa Rønning Ryeng, tlf 77 64 64 94, faks 77 64 45 90, e-post runa.r.ryeng@ub.uit.no



12

NOTAT

Til: Fellessekretariatet, Det nye universitetet

Fra: SEMUT

Kopi:

Dato: 25.04.2008

Arkivref.: 200800452-23/HFO/011.0

FORSLAG TIL STYRINGS- OG LEDELSESMODELL – INTERNASJONALISERING

Forslag til strategidokument for Det nye universitetet (200800992-3) innleder med visjonen om at:

Vi skal skape et nasjonalt og internasjonalt kraftsenter for kompetanse, vekst og nyskaping i nordområdene

Videre profileres internasjonale relasjoner både under forskning, utdanning og formidling.

Forslaget til styrings- og ledelsesmodell (200800452-10) har likevel ingen noter om internasjonale relasjoner. Referansen til Rektors strategiske arbeid med nordområdesatsingen i avsnittet om Prorektorer (s 11) er det ene unntaket.

Internasjonalisering kommer ikke av seg selv. Dette er et felt for målrettet fagpolitisk arbeid og tilrettelegging både for våre kontakter ut, og når andre kommer til oss.

SEMUT mener at et ansvar for internasjonalisering og for internasjonale relasjoner må plasseres på Prorektor-nivå for å sikre fagpolitisk oppmerksomhet, framdrift og samlet institusjonell tyngde på et område som blir mer og mer aktuelt.

Internasjonale forbindelser må vi ha både i nord, sør, øst og vest. Det er selvsagt at Rektor skal ha hovedfokus på nordområdesatsingen, nettopp derfor er det viktig å sikre et fokus også på "resten av verden".

De fleste norske universitetene har generelt en todeling mellom forskning og undervisning på Pro/Viserektornivå i Rektoratet. Universitetet i Bergen har som eneste universitet en "Viserektor for internasjonale relasjoner" i tillegg til disse to. Vi ser ikke umiddelbart behovet for en egen Prorektor for internasjonalisering i Tromsø, men foreslår at dette strategiområdet tillegges én av de to Prorektorstillingene.

Det foreslås tiltak for internasjonalisering i administrasjonen. Arbeidsgruppen for ny organisasjon foreslår (200800993-5, s 20) styrking av:

... et internasjonalt kontor i fellesadministrasjonen. Kompetansen bør da utvides for å styrke internasjonalisering slik at kontoret kan bli et ressurscenter for universitetets internasjonalisering og internasjonalt samarbeid.

SEMUT

Senter for miljø- og utviklingsstudier

Universitetet i Tromsø, N-9037 Tromsø, tlf 7764 5240, telefaks 7764 6420

Håkon Fottland, administrativ leder, direkte innvalg 7764 5529, epost haakon.fottland@semut.uit.no

Arbeidsgruppen for administrasjonsgjennomgang (200800994-4, s 10-12) foreslår på sin side en videreføring av dagens sontring mellom forskning og utdanning med "et ressurscenter for internasjonalt forskningssamarbeid" i Avdeling for forskning og utviklingsarbeid, og ansvaret for studentutveksling plassert i Avdeling for utdanning.

Det pågår i disse dager en prosess ved UiT for å søke å koordinere, samordne og utnytte bedre UiTs internasjonale samarbeidsavtaler på hhv forsknings og utdanningssiden. De fleste av våre avtaler per i dag er plassert på enten den ene eller den andre siden i denne todelingen og et apparat for å styrke gjensidig utnyttelse er per i dag stort sett fraværende.

Et ressurscenter for universitetets internasjonalisering og internasjonalt samarbeid kan bli en viktig aktør for slike samhandlingsprosesser og bør etter vår oppfatning ha en klar fagpolitisk ledelse på Prorektor-nivå.

Dersom en velger å opprettholde en todelt oppmerksomhet på internasjonale relasjoner (hhv forskning og utdanning) i administrasjonen ser vi et enda sterkere behov for å plassere et klart ansvar i fagpolitisk ledelse.

Vi ser ikke noe missforhold mellom grunnenhetenes rolle som hovedaktør for internasjonalisering og en styrking i sentral fagpolitisk ledelse. Dette vil etter vår syn legge bedre til rette for samhandling og bedre måloppnåelse.

Vi viser ellers til våre tidligere innspill om Strategidokument (200800992-18) og til arbeidsgruppa for ny organisasjon (200800993-3).

SEMUT imøteser det videre arbeidet på dette feltet.

Tromsø, 25.04.2008

Håkon Fottland
Administrativ leder

Vedtak på årsmøtet i NTL Universitetet i Tromsø 24. april 08

Styring og ledelse i det nye universitetet

NTL Universitetet i Tromsø mener det er viktig å bevare institusjonsdemokratiet og de ansattes medbestemmelse. Gjennom valg stilles styrer og ledere til ansvar for den politikk og praksis som utformes. Denne styringsformen har vist seg effektivt når det gjelder å skaffe fram ny, uavhengig og kritisk kunnskap og er viktig for å beskytte den frie forskningen.

NTL er i mot å innføre ledelsesprinsipper fra industri og næringsliv med sterk styring fra en liten ledergruppe som fatter vedtak i de lukkede rom. Slike ledelsesprinsipper er ikke basert på åpenhet, innsyn, tillit og demokrati, men på styring, kontroll, effektivitet og krav om økonomisk lønnsomhet.

NTL støtter arbeidsgruppen for styring- og ledelse sine vurderinger av å etablere en styrings- og ledelsesstruktur som sikrer et godt lederskap på alle nivå, som styrker den faglige og administrative ledelsen ved den nye institusjonen samt ivaretar behovet for intern medbestemmelse og legitimitet.

Et godt lederskap skal sammen med de ansatte bidra til å skape og videreføre et godt arbeidsmiljø, sikre god kommunikasjon internt og eksternt og gjøre den nye institusjonen til en attraktiv arbeidsplass. Da må de vitenskapelig ansatte få tid og muligheter til å forske og de teknisk/administrativt ansatte må sikres arbeidsbetingelser og en profesjonell ledelse med nødvendig spesialkunnskap og kompetanse. Etter vårt syn betyr det både valgte ledere med vitenskapelig kompetanse og en profesjonell administrativ ledelse.

NTL ønsker todelt ledelse på institusjons- og fakultetsnivå med valgt rektor og dekan.

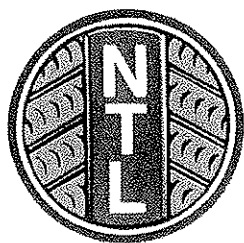
Arbeidsgruppa foreslår fortsatt todelt ledelse på institusjonsnivå med valgt rektor, men enhetlig ledelse på fakultetene med ansatte dekaner. Kvalifikasjonskravet til en dekan som skal ha ansvar for fakultetets totale drift, skal være førstestillingskompetanse. Fakultetsdirektøren vil ha dekanen som sin overordnede og således ha sin myndighet og instruks utledet fra dekanen. Fakultetsdirektøren med sin spesialkompetanse kan ikke lenger fremme saker for fakultetsstyret. NTL frykter for at enhetlig ledelse på fakultetene med ansatte dekaner vil føre til innskrenking i fakultetsstyrenes rolle og posisjon.

NTL støtter arbeidsgruppas forslag om å **bevare dagens styresammensetning**. Vi er også positive til forslaget om **valgte prorektorer** med observatørstatus i styret.

NTL ønsker **valgte fakultetsstyrer med representasjon fra alle grupper ansatte**. NTL er også positive til forslaget om **valgte instituttstyrer**.

Torill Nustad

Leder i NTL Universitetet i Tromsø
Tlf 95810963



Norsk Tjenestemannslag avd. Høgskolen i Tromsø

Høgskolen i Tromsø, 9293 Tromsø

Høringssvar – forslag til styrings- og ledelsesmodell for det nye Universitetet i Tromsø

Norsk tjenestemannslag ved Høgskolen i Tromsø (heretter NTL) viser til den utsendte utredninga fra arbeidsgruppa for styrings- og ledelsesstruktur. Vi vil takke gruppa for et vel utført arbeid!

NTL er sterk tilhenger av å ta vare på prinsippet om at det å være rektor innenfor høyere utdanning er en funksjon som man velges til av institusjonens ansatte og studenter. Dette er et etablert system som gir muligheter til konkurranse om rektoratet, og de som velges, går gjennom en prosess som sikrer at den faglige ledelsen i utgangspunktet har legitimitet og forankring i institusjonen.

Vi slutter oss også til forslaget om at rektoratet velges som en trio med to prorektorer der disse to ikke tar opp noen av styreplassene. En videre oppfølging av gjeldende normalordning for styresammensetning har NTL ingen merknader til.

Vi er opptatt av at en god styring av det nye universitetet bare kan sikres gjennom en ledelse som følger opp Hovedavtalens nedfelte prinsipper for ansattes medbestemmelse. God ledelse er til en viss avhengig av enkeltpersoners holdninger. Dette ble illustrert på møtet den 31. mars der foreliggende utredning ble presentert og diskutert. Fra ulike dekaner ble det hhv. etterlyst det demokratiske prinsippet i utredninga, og argumentert for hvor praktisk det er å være ansatt/enhetlig leder som kan gjøre vedtak uten å "ha så mange møter".

Det at man velges til en lederposisjon for en periode om gangen, samt prinsippet om todelt ledelse, er prinsipper som oppmuntrer til gode former for ledelse, der de ansattes stemme må høres. Motsatt vil det være i et system med ansatte, "enhellige" ledere: I et slikt system vil risikoen øke for at vi kan få utviklet ledelse i lukkede rom.

Det er grunn til å tro at fakultetene i det nye universitetet vil bli minst like store som de universitetet har i dag. Vi risikerer stor avstand mellom ansatt og ledelse på fakultetsnivå. NTLs argumentasjon for valgt rektor tilsier at vi mener dekanene fortsatt må velges til sine verv, vi ønsker også todelt ledelse på fakultetsnivå.

NTL har registrert at det til noen dekanvalg har vært én kandidat. Dette er en utfordring som må følges opp, slik at det blir et reelt valg. Fakultetsstyrene må også opprettholdes, ikke minst for å sikre gode, representative beslutningsprosesser.

På instituttnivå ser vi at et system med enhetlig, ansatt ledelse har bedre forutsetninger for å fungere godt (jallfall så lenge instituttene ikke blir altfor store). Her møter de ansatte både hverandre og instituttlederen hverandre til daglig.

Utvalget har ikke gått inn på profesjonsutdanningenes spesielle måter å organisere arbeidet på innenfor den enkelte avdeling. Her gjenstår det en del arbeid, NTL vil advare mot å innføre en instituttmodell på alle profesjonsutdanningene uten at disse selv får anledning til å komme med innspill til hvordan den interne strukturen kan utvikles.

Tromsø, 25.4.2008
Inger-Torill Bakke
Leder NTL Høgskolen i Tromsø

Universitetet i Tromsø
universitetsdirektøren
her

UNIVERSITETET I TROMSØ	
02.05.08	
200800452-31	
Arkivkode	Arkivansvar
Saksbeh.	Udir
Grad	Kopi

14

**FORSKER
FORBUNDET**

FORSKERFORBUNDET VED
UNIVERSITETET I TROMSØ

Øvre lysthus
9037 Tromsø
Telefon 77 64 48 66
Telefaks 77 64 57 10

forskerforbundet@adm.uit.no
<http://uit.no/forskerforbundet/>

Deres ref:

Vår ref: 018/2008

Vår dato: 29. april 2008

Høringsuttalelse, styrings- og ledelsesstruktur ved den nye institusjonen

Forskerforbundets lokallag kommer med følgende høringsuttalelse:

Institusjonsnivå:

Forskerforbundet støtter forslaget om at den nye institusjonen skal ha valgt rektor og to prorektorer for henholdsvis undervisning og forskning. Et rektorteam som gjennom en valgprosess fronter en politikk, vil ha en helt annen legitimitet i et fusjonert universitet enn en tilsatt rektor som plukker sine prorektorer. Det vil være store utfordringer for den nye institusjonen, og demokrati og medbestemmelse vil være en viktig forutsetning for å få til en vellykket fusjonsprosess og god styring av det nye universitetet.

FF støtter også forslaget om at prorektorene ikke skal ha plass i institusjonens styre. Dersom prorektorene begge skulle hatt plass i styret, ville dette ha fortrengt representanter for de fast vitenskapelige ansatte, noe som igjen ville gå ut over demokratiet som er helt nødvendig i fusjonsprosessen videre.

Fakultetsnivå:

Forskerforbundet er uenig i innstillingens forslag om enhetlig ledelse på fakultetene. I motsetning til instituttlederne, er dekanene ikke førstelinjeledere, men ledere av disse. Vi foreslår derfor at ordningen med todelt ledelse og valgt dekan videreføres i den nye institusjonen.

Vi tror at en tilsettingsprosess aldri vil kunne erstatte et valg, og som på institusjonsnivå tror vi at størst mulig grad av demokrati også vil være avgjørende for en vellykket fusjonsprosess.

Forskerforbundet støtter forslaget om to prodekaner. Disse bør ikke ha plass i fakultetsstyrene og derigjennom fortrenge valgte vitenskapelig ansatte, men prodekanene bør være dekanens stedfortreder når det er aktuelt og ellers ha observatørstatus.

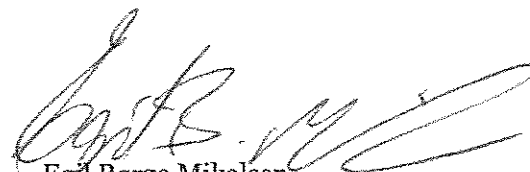
Instituttnivå:

Enhetlig ledelse på instituttnivå ser ut til å fungere godt på de fleste institutter, men med noen unntak. Videre fokus på lederopplæring vil være viktig også i den nye institusjonen. Det er viktig med god administrativ støtte til de tilsatte faglige lederne, og at det er klar delegasjon av arbeidsoppgaver til de administrative

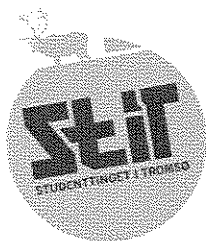
lederne. Forskerforbundet vil hevde at også på dette nivået bør det være et kollegialt organ i form av et instituttstyre.

Med vennlig hilsen

Monica Martinussen
leder
(sign)



Egil Børge Mikalsen
hovedtillitsvalgt



Deres
ref.:

Vår
ref.:

Jonas Soo Holm

Dato: 25.04.08

Studenttinget i Tromsø
Mellomveien 110
9293 Tromsø

Telefon: 77 66 07 07
Telefon: 77 66 03 27
E-post: stit@stud.hitos.no

Svar på høring om fremtidig styring og ledelsesstruktur ved det nye universitet

Studenttinget i Tromsø (StiT) takker for høring på utredningen om fremtidig styrings- og ledelsesmodell, og vil med dette kommentere utredningen.

StiT vil for det første berømme gruppen for en grundig utredning. Det virker som om studentene er tatt med i arbeidet på en tilfredsstillende måte, noe vi ser på som veldig positivt.

Kommentarer til arbeidsgruppens konklusjon:

StiT støtter arbeidsgruppens konklusjon om fremtidig styrings og ledelsesstruktur ved det nye universitetet. Vi ser det som veldig positivt at man ønsker å videreføre ordningen med valgt rektor og todelt styrings- og ledelsesstruktur på øverste nivå. Dette gir også studentene mulighet til å være med å bestemme hvem som skal lede institusjonen, noe som også ga utslag sist valg av rektor på høgsolen. Viser for øvrig til høringssvar gitt ved tidligere høringsrunde ved HiTø om samme problemstilling.

Det å styrke prorektorstillingen (150 % stilling i de to institusjonene i dag) til to 100 % stillinger ser vi på som en enorm styrke. Dette sikrer også det høgsolen er spesielt gode på, nemlig undervisningen, men også det universitetet er spesielt gode på, nemlig forskning. Dette kan gi uante muligheter i henhold til Stjernø-utvalgets innstilling på eksempelvis sentre for fremragende undervisning, og Forskningsrådets utlysning av midler til forskerskoler. Vi håper også at det økte viljen HiTø i dag har til å få studenter engasjert i forskningen som drives, vil videreføres, samt utvikles i det nye universitetet. Med dette understreker vi støtten av to prorektorer med hvert sitt hovedansvar, men som selvfølgelig også må jobbe tett sammen.

Når det gjelder sammensetning av det nye universitetsstyret ser vi det som positivt at de ansatte får stillingen prorektor har i dagens styre. Dette styrker forankringen nedover i organisasjonen. Vi vil imidlertid understreke viktigheten av at de ansatte er sin rolle i styret bevisst, og ikke inntar rollen som representanter fra fakultetene, men som representanter for institusjonen.

StiT forutsetter at ordningen med minimum 20 % studentrepresentasjon i det nye styret videreføres, og at kvoteringsbestemmelser i styret vil gjelde minimum en styreperiode (fire år).

På institusjonsnivå er vi også enige i arbeidsgruppens konklusjon. Vi mener det er riktig at ordningen om tilsatt dekan videreføres. Dette åpner også opp for at man kan få eksterne til å søke på stillingen. Dette mener vi er viktig fordi det gir stillingene en ny dimensjon, og man har mulighet for å få inn nye spennende tanker i organisasjonen, samtidig som den øverste leder i organisasjonen, rektor, ivaretar de tidligere nevnte behov ved å være valgt.

StiT mener videre det er hensiktsmessig å videreføre stillinger som administrasjonsleder, da dette til tider (på HiTø) har gjort arbeidet med kvalitetssikring bedre, noe som kanskje vil være noe å videreføre i det nye universitetet.

Vi forutsetter også her at ordningen med minimum 20 % studentrepresentasjon gjelder på både fakultets- og instituttnivå, og at kvoteringsbestemmelser også her gjelder for minimum en styreperiode (fire år).

Det er videre en forutsetning for god styring og ledelse ved det nye universitetet, at ordningen med møter mellom øverste ledelse på institusjonsnivå og studentnivå, slik den er på høghskolen i dag, videreføres. Vi forventer at møter mellom ledelse på overordnet nivå og øverste ledelse på studentnivå finner sted minimum to ganger i måneden, og at møter mellom studenter og ledelse på fakultets og instituttnivå finner sted minimum to ganger i semesteret. Denne styrkingen av kontakten mellom ledelse og studenter vil gi det nye universitetet en ny dimensjon i det å møte studenter og dermed møte studentenes egen visjon for fusjonen, nemlig at det nye universitetet skal bli best på studentinvolvering.

Vennlig hilsen

Jonas Soo Holm
Leder av Studenttinget i Tromsø

200800452-34 / 01.11.20

17

Høring
Studentstyret, NSU Tromsø

FREMTIDIG STYRING- OG
LEDELSESSTRUKTUR

Innledning

Studentstyret ved Universitet i Tromsø vil først takke for anledningen til å komme med innspill til forslaget til fremtidig styrings- og ledelsesstruktur ved den nye institusjonen. Studentstyret vil peke på at valg av ny styrings- og ledelsesstruktur er viktig for studentene mulighet for medbestemmelse ved den nye institusjonen, og vil minne styringsgruppen på studentenes egen visjon for fusjonen; *Universitet i Tromsø skal bli best på studentinvolvering*. Studentstyret mener at begrunnelsen for valg av styrings- og ledelsesstruktur må være basert på demokratiske, faglige og effektivitets hensyn og anser ikke at fusjonsprosessen i seg selv er et argument for valg av styrings- og ledelsesstruktur.

Valgt eller tilsatt rektor/ Ledelsesordning

Studentstyret støtter arbeidsgruppens forslag om valgt rektor. Valg av rektor er i dag den beste måten å sikre at universitets øverste leder har bred støtte fra både studenter og ansatte ved institusjonen. Derimot svekkes denne argumentasjonen noe av relativt lav valgdeltagelse ved rektor valg. I 2005 var oppslutningen til rektorvalget ved universitetet på under 5%, men dette kan dog ha sammenheng med at det kun eksisterte en kandidat til rektor. Studentstyret vil også påpeke at vi ser det som uheldig at arbeidsgruppen utelukkende fokuserer på de ansattes medbestemmelse og reelle mulighet for innflytelse som et argument for valgt rektor. Studentene er de største interessentene i fusjonen.

Studentstyret stiller seg bak arbeidsgruppas ønske om å benytte seg av en nominasjonskomité (evt. en ansettelseskomité) ved valg/tilsetning av rektor. Vi mener dette vil føre til en ryddigere prosess.

Styrets sammensetting

Studentstyret støtter gruppas innstilling om å ikke endre styrets sammensetning. Den nåværende situasjonen, hvor ingen gruppe (ansatte, studenter eller eksterne) har flertall sikrer konstruktive diskusjoner i styret og sørger for at alle parter har anledning til å bli hørt.

Studentstyret er enig i arbeidsgruppens anbefaling om å styrke de fast vitenskapelige ansattes representasjon i styret, derimot er det også ønskelig å styrke studentenes representasjon i styret i samsvar med studentenes visjon om at universitet skal bli best på studentinvolvering. Studentstyret ønsker dermed å foreslå at den "frigjorte" plassen i styre går på rotasjon blant representanter for fast vitenskapelige ansatte og studenter. Det åpnes for en slik ordning i § 9-3 andre ledd i Lov om universitet og høyskoler. Det er ønskelig at representanten da sitter for en periode på to år. For studentene vil dette være en betydelig økning i representasjon i styret, samtidig som at man også sikrer en høyere kontinuitet i studentenes representasjon i styret.

Studentstyret støtter arbeidsgruppens anbefaling om at enhetlig ledelse på institusjonsnivå bør vurderes ved en eventuell fremtidig lovendring. Studentstyret ser det i dag som uheldig at rektor er styreleder. Per i dag er rektor samlokalisert med administrasjonen noe som gir rektor muligheten til å påvirke utredningen av saker. Rektor er også den som fremlegger sakene for styret. I implementeringsfasen av styrets vedtak er også rektor tette nærvær til administrasjon uheldig. Studentstyret mener at en ekstern styreleder vil styrke styrets reelle mulighet for utøvelse av strategisk ledelse. Studentstyret ber om at Universitet sammen med Studentstyret vektlegger ønske om en loveendring på dette punktet ovenfor Stortinget, slik at rektor kan være demokratisk valgt uten å være styreleder.

Prorektor

Studentstyret støtter arbeidsgruppens forslag om to prorektorer. Studentstyret ser det som positivt at en prorektor har utdanning som sitt arbeidsområde og at fokus fra denne da vil ligge på utdanning. Derimot vil Studentstyret advare mot at man de senere år har sett at utdanning og forskning blir stilt opp i en situasjon hvor de må konkurrere om begrensede midler mot hverandre. Studentstyret er redd for at en modell med to prorektorer vil forsterke en slik utvikling om ikke institusjonen er bevist på sine prioriteringer.

Dekaner

Studentstyret er av den oppfatning av at den øverste faglige ansvarlig på fakultet bør utpekes gjennom valg. Derfor er det Studentstyrets ønske at todelt ledelse bør opprettholdes ved fakultetene.

Dersom man går inn for enhetlig ledelse er det derimot nødvendig å påpeke at studentenes og ansattes medbestemmelse i ansettelsesprosessen er svært viktig for å sikre legitimiteten til dekanen; Studentstyret ønsker derfor å endre setningen "For å ivareta legitimitet og medbestemmelse *bør* ansatte og studenter være representert i rekrutteringsprosessen" til "For å ivareta legitimitet og medbestemmelse *skal* ansatte og studenter være representert i rekrutteringsprosessen" på side 12.

Studentstyret støtter Ingrid Schjelderups dissens om at alle utlysninger av dekanstillinger ved universitetet skal utlyses eksternt. Ekstern utlysning vil føre til at ansettelsesutvalget har bredest mulig valg av kompetente kandidater. Studentstyret ser at det til tider kan være svært positivt å rekruttere dekaner fra andre vitenskapelige miljøer for å bringe inn nye perspektiver til universitet.

Studentstyret har med dette ingen andre merknader til høringen.