

25.11.16

Saksansvarlig: Ida Munkeby

Saksbehandler: Per Kjøl

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: Medvirknings- og medbestemmelsesordninger ved fakultet og institutt

Tilråding:

1. Normalordningen på fakultetsnivå er styrer. Rektor kan etter begrunnet tilråding fra dekan innføre fakultetsråd. Tilrådingen skal basere seg på råd fra sittende fakultetsstyre, ansatte, studenter og drøftinger i LOSAM.

Styrets/Rådets sammensetning, mandat og oppgaver følger av styringsreglementet.

2. Instituttene kan velge mellom følgende ordninger:

- Instituttstyre
- Instituttråd
- Utvidet ledergruppe

Dekanen vedtar, etter tilråding fra instituttleder, om medvirkningsordningen ved instituttet skal være styre, råd eller utvidet ledergruppe. Tilrådingen skal basere seg på råd fra det nåværende medvirkningsorganet ved instituttet, ansatte, studenter og drøftinger i LOSAM. Organenes sammensetning, mandat og oppgaver følger av styringsreglementet.

3. Overgangsordninger

De nye medvirknings- og medbestemmelsesorganene ved fakultet og institutt innføres fra 1.8.2017.

Styret gir rektor fullmakt til å fastsette overgangsordninger for fakultetsstyrer og medvirkningsordninger ved instituttene innenfor rammene som er beskrevet i saksframlegget.

Bakgrunn:

Når det gjelder faktaopplysninger om og forhistorien til dagens medvirkningsordninger bygger den foreliggende styresaken i hovedsak på framlegget i Styresak O-sak 26/16.

I en tidligere styresak (S-sak 46/15) heter det i rektors saksframstilling til styret:

«Det foreslås at mandat for alle fakultetsstyrer i NTNU i 2016 blir som for NTNU i dag. Eventuelle styrefunksjoner under første nivå (styrenivå) fra 2017 må senere vurderes i sammenheng med arbeidet med ny faglig organisering. Når organiseringen av fakulteter er bestemt i februar 2016 er det naturlig å drøfte eventuelle styrefunksjoner nærmere.»

I tillegg til ny faglig organisering av fakultet og institutter, har NTNU fått en noe annen profil bl.a. med en større innslag av 3- og 4-årige profesjonsstudier og innenfor fagfelt som NTNU ikke har hatt tidligere. Det

betyr at samfunnsinteressene fra større deler av arbeidslivet er forsterket. Institusjonen er også geografisk spredd slik at en må ta i bruk kommunikasjonsformer for å utvikle en felles identitet og kultur. Dette må skje gjennom bærekraftige medvirkningsordninger.

Problemstilling

Universitetsloven forutsetter at ansatte og studenter sikres bred medvirkning. Det er et lederansvar å legge til rette for den direkte medvirkningen. Medbestemmelsen ivaretas mellom partene iht. Hovedavtalen.

Den øvrige medvirkningen og medbestemmelse ligger innenfor rommet

Medvirkning og medbestemmelse



1

Problemstillinger som reiser seg er:

- På hvilke(t) nivå skal institusjonen ha styrer eller råd eller andre ordninger?
- Hva skal være organenes mandat og oppgaver: besluttende (styrer) eller rådgivende (råd)
- Må ordningene ved fakultetene og instituttene være like og bør vi innføre felles bestemmelser om sammensetning og mandat?
- Hvilke overgangsordninger vil det være behov?

Det synes allment akseptert at eventuelle styrer eller råd ved fakultetene skal ha ekstern representasjon og ekstern leder. Det er heller ikke kommet forslag i debatten som tilsier at en bør vurdere andre løsninger enn styrer, råd og utvidede ledergrupper og de øvrige medvirkningsfora ved instituttene som nedfelt i styringsreglementet. Selv om vi i Norden finner andre ordninger som akademiske nemder og professorråd, er ikke tiden moden for å innføre slike fora allerede nå. Det er heller ikke uttrykt behov om å endre at en ekstern representant leder fakultetsstyrer eller – råd.

Dagens medvirkning- og medbestemmelsesordninger ved NTNU

NTNU har et omfattende system for medvirkning og medbestemmelse. Medvirkning er nedfelt i univl. og i NTNUs styringsreglement, mens medbestemmelse er den gjennomgående tråden i hovedavtaleverket som regulerer forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det kan være nyttig å klargjøre begrepene medvirkning og medbestemmelse slik begrepene er brukt i dette notatet:

- Medvirkning forstås som muligheten til å uttale seg om et saksforhold før en beslutning treffes. Slik medvirkning praktiseres ved NTNU kan den være direkte f.eks. i form av allmøter – personalmøter, rådgivende organer/fora og gjennom direkte kontakt mellom leder og ansatte som blir mest berørt av en beslutning. Synspunkter som kommer fram inngår i beslutningsprosessen, men beslutningen tas av en leder.

- Ved medbestemmelse er ansatte med på å treffe en beslutning eller ved å forhandle fram avtaler med arbeidsgiver. Medbestemmelse er vanligvis indirekte ved at den skjer gjennom valgte representanter i styrer eller samarbeidsorganer hjemlet i hovedavtaleverket.

Samlet sett er systemet rundt medvirkning og medbestemmelser godt utbygd, men muligens noe komplisert. Ansatte er bredt representert i institusjonsstyret og i styrene ved fakultetene. Det samme gjelder instituttstyrer eller –råd. I de utvidede ledergruppene ved instituttene er majoriteten vitenskapelig tilsatte, men da i en annen funksjon enn ansatterepresentanter.

Hovedavtalen sikrer ansattes innflytelse på arbeidsvilkårene gjennom informasjon, drøfting og forhandling og gjennom tilpasningsavtalen også direkte medvirkning. Arbeidstakerorganisasjonene og representanter for arbeidsgiver møtes regelmessig i SESAM og LOSAM.

Ordningene for medvirkning og medbestemmelse i Hovedavtalen ivaretar ikke studentenes interesser. Studentene har likevel kanaler for å ha innflytelse på beslutninger generelt, men ikke minst på spørsmål som gjelder studier og utdanning. Pr. i dag er de representert i styret, fakultetsstyrene og i de fora som er opprettet ved instituttene. FUS og FUL har også studentrepresentanter. Det samme gjelder det nyopprettede FUI. To representanter for studenttinget deltar for øvrig også i dekanmøtene. Ved fakultetene har fakultetstillitsvalgte (FTV-er) god kontakt med dekanatet, store institutter har tilsvarende ordninger, og de har regelmessige møter med prorektor/studiesjef. Studenttinget er høringsinstans i prinsipielle og større saker.

Medvirkning ved andre norske og nordiske universiteter

Beskrivelsen nedenfor omfatter medvirkningsorganer i form av styrer og råd ved utvalgte universitet i Norge, Sverige, Danmark og Finland. Hovedfokus er på organer på fakultetsnivå. Utvalget omfatter både tradisjonelle breddeuniversitet og institusjoner som har en mer teknologisk profil. En sammenligning forutsetter at ansatte i de fire landene stort sett har samme rettigheter nedfelt i hovedavtaler og arbeidsmiljølovgivning.

Generelt kan en si at alle institusjonene har styrer med samme oppgaver og ansvar som ved NTNU. Alle har eksterne representanter. Forskjeller ligger i andelen eksterne. I flere av styrene har eksterne representanter som representerer samfunnsinteressene flertall. Styrene kan ledes av rektor eller et regjeringsoppnevnt eksternt medlem. Noen har også organ som har likhetstrekk med våre råd for samarbeid med arbeidslivet eller med det bredt sammensatte kollegierådet som ble innført i en kort periode med basis av universitetsloven fra midt på 90-tallet.

Universitetene i Oslo og Bergen har fakultetsstyrer som vedtar de store linjene for utviklingen av fakultetet. Fakultetsstyrene har 9 - 11 medlemmer, hvorav to – tre eksterne. Vitenskapelig tilsatte inkl. dekan og prodekan utgjør majoriteten i styret.

I Oslo er normalordningen instituttstyrer. En kan imidlertid også velge instituttråd. Begge fora behandler samme typen saker, men med ulik binding for instituttleder. Sammensetning er ikke presist angitt utover at organene kan ha maks 9 medlemmer.

Ved Universitet i Bergen skal instituttene ha råd med 9 – 13 medlemmer. Disse er rådgivende for instituttleder og behandler i hovedsak den samme type saker som ved UiO. Ved UiB kan rådet også avgi uttalelser på vegne av instituttet.. Uten å ha eksakt oversikt er de vitenskapelig tilsatte godt representert. Ved begge institusjoner skal organene ha studentrepresentanter og kan ha eksterne medlemme.

Fakultetsrådet ved Kunglige Tekniska Högskolan (KTH) ledes av dekan og består for øvrig av 12 medlemmer; tre eksterne, tre studenter og i tillegg til dekanen seks med vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse, dvs. at vitenskapelig tilsatte har flertall. Dekanen representerer fakultetet i fora med beslutningsmyndighet.

Uppsala universitet har «nämnder» som øverste beslutningsorgan ved fakultetene. Ved Det samfunnsvitenskapelige fakultetet har «nämnden» 13 medlemmer; av disse er sju vitenskapelig tilsatte. Instituttene har en «styrelse» som øverste beslutningsorgan og som ledes av institutt-lederen (prefekten). Ved matematisk institutt består «styrelsen» av åtte medlem; prefekten og i tillegg 4 er vitenskapelig tilsatte. Danmarks Tekniske Universitet (DTU) har ikke fakultet, men institutter som ligger under rektoratet (direksjonen). Styringsreglementet sier eksplisitt at universitetet har en ubrutt ledelseslinje med et personlig ansvar for lederne i linjen. Lederne pålegges imidlertid å ta ansatte og studenter med råd og trekke dem inn i beslutningsprosessen i viktige saker.

Syddansk universitet (SDU) har også en ordning med stor myndighet til personer i lederlinjen. F.eks. fastsetter dekan budsjettet innenfor tildelt ramme. Iht sine statutter skal fakultetene ha akademiske råd. Organet har i hovedsak en rådgivende funksjon dels overfor rektor, dels overfor fakultetets ledelse. Rådet består av dekan, fem vitenskapelig ansatte, tre studenter og i «ikke-akademiske saker» tre teknisk-administrative ansatte.

Århus Universitet (AU) opererer også med akademiske råd ved sine fakultet. Rådet gir først og fremst råd til dekanen. Ved instituttene opprettes et forum med inntil 25 medlemmer. Alle interne grupper skal være medlemmer «der skal sikres en passende repræsentation». Rådet er rådgivende overfor instituttlederen med det formål å bidra til transparens og legitimitet i alle beslutninger vedrørende akademiske spørsmål. Rådet har også rett til å uttale seg til dekanen.

Alto-universitetet omtaler seg selv om konsern inndelt i høyskoler ledet av en dekan. Universitetet har et professorråd som er rådgivende organ overfor universitetsledelsen. Samtlige fast tilsatte professorer er medlemmer. De øvrige representantene er utpekt av rektor. Universitetet har også en «kommitté för akademiska ärenden» med 19 medlemmer: ni professorer, seks fra andre grupper i vitenskapelige eller teknisk-administrative stillinger og fire studenter. Komiteen har betydelig beslutningsmyndighet f.eks. vedrørende undervisningsplaner og eksamensforskrifter.

Fakultet, høyskoler og institutter har gjerne medvirkningsorganer ved fakultet og institutt der gruppen akademikere er relativt stor eller har flertall alene, eventuelt sammen med studenter. Inntrykket er at de fleste er rådgivende, men det finnes eksempler på styrer med beslutningsmyndighet. I begge tilfeller er funksjonen gjerne begrenset til saker som dreier seg om studier og utdanning. Alle de formelle medvirkningsformer og –arenaer vi finner ved NTNU, er tatt i bruk. I tillegg er det flere eksempler på rådgivende organer som opererer under betegnelser som akademiske nemnder, komiteer for akademiske spørsmål ol. Disse kan være et supplement til råd og styrer eller alene være enhetens medvirkningsorgan.. Disse har en overvekt av vitenskapelig tilsatte. Til forskjell fra NTNU er valgfriheten jevnt over mindre i den forstand at ordningene ved fakultetene og instituttene er mer ensartede.

Evalueringer og erfaringer

Det er ikke innhentet informasjon gjennom en åpen høring denne gangen. Det er likevel grunn til å tro at synspunktene i hovedsak er godt kjente fra tidligere høringsrunder. Spørsmålet om styrer, råd, medvirkning og medbestemmelse er belyst gjennom en evaluering Rokkansenteret utførte i 2008, i en omfattende oppsummering av innkomne høringsuttalelser på samme tidspunkt og gjennom en løpende debatt ved NTNU. Senest i 2012/13 ble spørsmålet drøftet, og det foretatt justeringer. I hvilken grad oppslutning om de ulike alternativene har endret seg, har vi ikke oversikt over, men synspunktene er trolig relativt stabile.

Ifølge Rokkansenterets rapport påpeker informantene på at avstanden mellom "topp" og "bunn" i organisasjonen er stor. «(...) Kontakten mellom lederne på ulike nivå er styrket, men det er gjennomgående slik at de ansatte føler at de har for lite innflytelse på viktige beslutninger. En hovedgrunn er at de i mindre grad enn tidligere deltar på viktige beslutningsarenaer.» Noen kobler dette til det faktum at styrene ved fakultet og institutt på dette tidspunkt ble erstattet av råd. Rapporten anviser imidlertid ikke tydelig hvilke endringer som trengs. Det var bl.a. ikke noe krav i undersøkelsen om å gjeninnføre instituttstyrene.

I oppsummeringen av den interne høringen i 2008 pekes det på at organisasjonsmodellen i prinsippet gir fakultet og institutt relativt stor autonomi. NTNUs interne satsninger og andre overordnede føringer ble likevel opplevd som såpass styrende at den reelle faglig-strategiske autonomien på instituttnivå beskrives som liten. Samtidig kunne tilbakemeldingene leses som et uttrykk for at man i hovedsak var tilfreds med måten fakultet og institutt ble ledet, idet flertallet gav uttrykk for at de ikke ønsket endringer bl.a. i rådsmodellen.

I 2013 ble dagens valg mellom tre løsninger innført for instituttene del.

1. Utvidet ledergruppe
2. Institutt-/seksjonsstyre
3. Instituttråd-/seksjonsråd

Fakultetsstyret godkjenner ordningen ved instituttene/seksjonene etter forslag fra instituttleder/seksjonsleder. Institutt ved samme fakultet kan ha ulike medvirknings- og medbestemmelses-ordninger.

Noen dekaner har åpnet for at instituttene kan ha ulike ordninger, mens andre har bestemt at samme løsning skal benyttes ved hele fakultetet. Ifølge framlegg i O-sak 26/16 har 20 institutt valgt styrer, mens 32 foretrukket råd eller utvidede ledergrupper. Fakultetsstyrene ved DMF, IVT, AB og Vitenskapsmuseet har vedtatt samme ordning ved alle sine enheter; Vitenskapsmuseet styre, de tre andre utvidet ledermøte. Ved SVT og HF er ulike ordninger tatt i bruk, men de fleste har innført instituttstyre. Som supplement skal hvert institutt ha medvirkningsorganer i form av personalmøter for alle ansatte og forum for ansatte i undervisnings- og forskerstilling.

NTNU gjennomførte høsten 2012 en større arbeidsmiljøundersøkelse med flere spørsmål som kaster lys over ansattes opplevelse av medvirkning på sin arbeidsplass. Spørsmålene dreide seg om innflytelse og medvirkning, tillit til ledelsen, rettferdighet i betydningen at ansatte opplever at prosedyrer og fremgangsmåte i beslutninger som angår deres arbeid er rettferdige og Informasjonsflyt i betydningen at informasjon kommer på riktig tidspunkt, er relevant, tydelig og forståelig

Resultatene viser at det er små forskjeller mellom enhetene ved NTNU, og i gjennomsnitt ligger skårene på alle tema i overkant av 3 av 5 mulige. Det er en indikasjon på at organisasjonen har et forbedringspotensial. Jevnt over skårer ledere noe høyere enn sine tilsatte, dvs. at ledere har en mer positiv vurdering av sin egen håndtering enn det ansatte har av sin leder. Et positivt funn er at ansatte har stor tillit til sin ledelse, der skåren er 3.9 av 5 mulige.

Det ser ut til å være grunnlag for å trekke én konklusjon basert på Rapporten fra Rokkansenteret høringsuttalelser, arbeidsmiljøundersøkelsen og pågående debatten i Universitetsavisa: Ansatte opplever å ikke ha god tilstrekkelig medvirkning og innflytelse på virksomheten.

Argumenter for og mot styrer og råd

Den senere tids debatt har i stor grad dreid seg om medvirkningsordninger ved instituttene. Det er kommet divergerende synspunkt. Det er imidlertid ikke fra noe hold kommet forslag om å innføre andre medvirkningsordninger enn styrer, råd, utvidede ledergrupper supplert med allmøter og forum for vitenskapelig tilsatte.

Valg mellom de to aktuelle ordningene synes mer å være en diskusjon der generelle og prinsipielle synspunkter på organisasjon og ledelse er det avgjørende, og der systematisk vurdering av erfaringer ikke tillegges avgjørende vekt.

- Den ene argumentasjonsrekken for styrer bygger på prinsippet om at universitetet skal styres kollegialt. Det argumenteres med at styrer best sikrer demokrati, god medvirkning, reell medbestemmelse i og med at styrer fatter vedtak. I og med at styrer er et formelt organ kreves det offentlige saklister, saksunderlag som grunnlag for vedtak som forplikter lederen og referat som er gode informasjonskilder. Selv om råd også opererer med sakliste og referater som ivaretar informasjonsbehovet, forplikter ikke rådene lederen. Utvidede ledergrupper forplikter heller ikke lederen, beslutningsprosessene blir mindre gjennomskikket og beslutningene svakere dokumentert.
- En annen argumentasjonsrekke tar utgangspunkt i det prinsipielt problematiske ved å ha styrer på flere nivå ved en institusjon som bygger på linjeprinsippet; dvs. der rektor står ansvarlig overfor styret, dekaner ansvarlig overfor rektor etc. Mer pragmatisk pekes det på at formaliseringen, byråkratiseringen og ressursbruken som følger med styrer ikke kan forsvares sett opp mot det smale handlingsrommet og den avgrensede myndigheten organet har.

Vurderinger

Selv om vi ikke har ferske data og systematisert kunnskap om erfaringene, er det godt dokumentert at medvirkning og medbestemmelse kan tas bedre vare på utover det Hovedavtalen sikrer. Det kan være en fordel innføre mer permanente løsninger, uavhengig av valg-/styreperiode. Det må da vurderes hvilke formelle ordninger som kan fungere over lengre tid.

Oppsummering av situasjonen ved utvalgte nordiske universiteter viser at det benyttes ulike organer/fora. De fleste har likevel i større grad enn ved NTNU valgt standardiserte løsninger, og de synes å helle i retning av rådgivende organer.

Standardisering: Et sentralt spørsmål er i hvilken grad en skal innføre standardiserte ordninger. Vi har i løpet av de siste periodene praktisert to standardiserte ordninger ved fakultetene. som ser ut til å ha fungert godt. Det kan ha sammenheng med at fakultetene er overbygninger med lignende strategiske, koordinerende og administrative oppgaver. Selv om størrelsen er svært ulik, er ikke variasjonen så stor at det ikke har kommet ønsker om lokalt tilpassede ordninger.

Ved instituttene er behovet for formell styring mindre enn på fakultetsnivået, mens behovet for reell direkte medvirkning kan være større. Kvaliteten i medvirkningen ved instituttene vil avhenge av god ledelse, og ikke så mye av formelle styrings- eller rådsorganer. Ut fra en slik betraktning kan et forslag være at instituttene verken skal ha styre eller råd.

Variasjonen mellom instituttene både mht. størrelse og faglig profil og virksomhet er langt mer omfattende og tilsier behov for å kunne velge ulike løsninger. På den annen side har instituttene langt på vei de samme oppgavene, likeledes instituttlederne, og de er nederste forvaltningsnivå. For å imøtekomme behovet for lokale tilpasninger kan andre virkemidler enn styrer eller råd tas i bruk.

Styrer eller råd: Vitenskapelige ansatte har en legitim interesse for å delta i akademiske spørsmål, jf. nordiske løsninger. Ut fra et styrings- og ledelsesperspektiv er et rådgivende organ å foretrekke. Den levner ikke tvil om styringslinjen rektor – dekan – instituttleder og det personlige ansvaret linjelederne har overfor overordnet leder. Innføring av styrer resulterer imidlertid i doble rapporteringslinjer og vil gjøre dekan/instituttleder ansvarlig både overfor sitt lokale styret og overordnet leder.

Sett fra et medbestemmelsesperspektiv er beslutningsmyndighet det mest egnede. Den må i så fall avgrenses til å gjelde innenfor de rammer som settes av overordnet myndighet, dvs. overordnet styre eller overordnet leder. En mer pragmatisk tilnærming tilsier at det ut fra lokale forhold bør åpnes for både styrer og råd ved fakultetene og styrer, råd og utvidede ledergrupper ved instituttene.

Styrer har normalt som en av sine viktigste oppgaver å tilsette og avsette lederen for virksomheten. Styrene ved fakultet ved fakultet og institutt har ikke en slik myndighet. Myndigheten er også begrenset til å gjelde

innenfor lederens fullmakter. Det er likevel mulig å trekke et skille mellom styre og råd. Styrer forstås i denne sammenheng som et organ som fatter beslutninger/vedtak som er bindende for lederen av fakultet/institutt. Rådet er rådgivende for lederen ved enheten som på grunnlag av rådene fatter sin beslutning. De to ordningene bør som i gjeldende reglement, behandle de samme sakene. Dersom et institutt/fakultet skal avgi uttalelse til overordnet nivå, kan rådets synspunkt følge saken.

Noen institutter er tydelige på at de ikke ønsker råds- eller styringsorganer; de sier at i forhold til virksomhetens størrelse vil det fungere unødvendig byråkratiserende. Fakultetene bør derfor kunne velge andre løsninger ved instituttene basert på lokale forhold i form av utvidede ledermøter. Leder møtene er også rådgivende.

Da det ble åpnet for flere medvirkningsordninger ved instituttene, vedtok man samtidig en komplisert og omfattende prosess for å velge ordning. Prosessen bør kunne forenkles både når det gjelder å innføre råd ved fakultetene og valg av ordning ved instituttene. Samtidig må prosessen gi legitimitet. F.eks. kan dette skje ved at dekan/instituttleder eller ansatte reiser spørsmålet internt. Dekan/instituttleder innhenter råd fra ansatte og studenter gjennom personalmøter og kontakt med studenttillitsvalgte og avleverer sin vurdering før beslutningen fattes av overordnet myndighet. Tilrådingen drøftes i LOSAM.

Medvirkningsorganene bør beskjefte seg med overordnede strategiske spørsmål. Dette er i tråd med mandat og oppgaver slik de er beskrevet i gjeldende styringsreglement. Verken erfaring eller forslag gir etter vår vurdering grunnlag for å endre mandat og oppgaver i vesentlig grad. Ordningen med ekstern styreleder av fakultetsstyrene synes å fungere godt. Selv om det er prinsipielle forskjeller mellom styrer og råd, viser erfaring at de i praksis fungerer relativt likt. Derfor bør også fakultetsråd ha ekstern leder.

Det samme prinsippet kan anvendes på instituttstyrer- og råd. Alternativt ledes organene av instituttleder. Utvidet ledergruppe ledes av instituttleder.

Andre rådgivende organer: Instituttene er til dels store, flere med ca 200 ansatte. Ansatte- og studentrepresentanter i styrer eller råd vil relativt sett være få. Det reduserer den reelle mulighet for å forankre beslutninger i den samlede staben og lette implementeringen. Til det er det nødvendig med langt større fora og medvirkningsarenaer for å sikre ansattes reell medvirkning.

Gjeldende styringsreglement inneholder allerede følgende bestemmelser:

Andre medvirkningsordninger

Personalmøte som omfatter alle tilsatte ved instituttet. Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner.

Forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling. Forumet skal særlig gi råd vedrørende forskningsprosjekter, emneportefølje og studieprogram

Disse fora møtes minst én gang i semesteret og kommer med tilråding før behandling i utvidet ledergruppe, instituttstyre eller instituttråd.

Slike ordninger kan videreføres slik de er beskrevet i styringsreglementet.

Overgangsordninger

Det vil ta noe tid å få på plass nye medvirkningsarenaer ved de nye enhetene. Enhetene skal ha godkjente ordninger, det skal gjennomføres valg i henhold til valgreglementet og eksterne skal utpekes.

De nye organene bør tas i bruk 1.8.2017 for å være i takt med den ordinære funksjonsperioden på 4 år som starter på samme tidspunkt. Vi må derfor inntil videre finne overgangsordninger. Det er særlig kritisk på fakultetsnivået fordi medlemmer i fakultetsstyret utgjør en del av ansettelsesutvalget for vitenskapelige stillinger.

I en overgangsperiode bør en finne så enkle løsninger som mulig, samtidig som organene har nødvendig legitimitet. Vi vil skissere følgende løsninger:

Fakultetsnivået

Ved fakultet som er uforandret eller der det gjort relativt små endringer, forlenges dagens styre.

Ved fakultet som er endret ved at nye institutter/fagmiljøer er kommet til eller skilt ut men kjernen i fakultetet er videreført suppleres styret med én felles representant for det vitenskapelige personale ved NTNU Gjøvik og NTNU Ålesund og tilsvarende én felles representant for studentene. Denne utpekes henholdsvis av hovedtillitsvalgte og Studenttinget. Denne kommer fra miljøet/instituttet ved NTNU Gjøvik/NTNU Ålesund som blir en del av fakultet.

Dagens ansettelsesutvalg videreføres

Ved Fakultet for økonomi utpekes de eksterne representantene av rektor etter forslag fra påtroppende dekan. Interne representanter for ansatte og studenter utpekes henholdsvis av hovedtillitsvalgte og studenttinget. Én representant for de tilsatte i undervisnings- og forskerstilling skal komme fra Institutt for internasjonal forretningsdrift ved NTNU Ålesund.

Instituttnivået

Ved videreføring av dagens institutt, eventuelt med små justeringer, videreføres dagens ordning og sammensetning.

Ved sammenslåtte institutt brukes utvidede ledergrupper inntil ny ordning innføres 1.8.2017.