

# **INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU**

**Det humanistiske fakultet**

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:09

Svar-ID: 45283939

Lvert: 16.04.26 12:49

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Institutt for kunst- og medievitenskap

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

Humanistisk fakultet

## Enhet

Institutt/faggruppe/senter

## Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Møter i Losam og Sesam

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det som handler om valg av digitale plattformer og arbeidsformer. Her blir det foretatt valg som påvirker vår arbeidshverdag, uten at medarbeiderne har fått vært med og innvirket.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Campusprosjektet har opplevdes vanskelig for mange. Vi har hatt medvirkningsarenaer, men opplever at det plutselig blir tatt bestemmelser som går imot det vi har fått være med og medvirke på. Det gjelder eksempelvis kontorarealene for IKM i høyblokk 2, der vi ble presentert for en løsning som ikke lignet på den løsningen vi hadde medvirket på, da Eiendom plutselig hadde tatt en avgjørelse på at vi måtte kutte 80m<sup>2</sup> like før planene skulle presenteres for kollegiet. Vi ble hørt da vi protesterte på framgangsmåten, men den var ikke spesielt tillitsvekkende.

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Ikke besvart

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Et forslag er at det kan velges et team av ledere, dvs. rektorkandidaten stiller til valg med prorektorene allerede klare. Uheldig med søkere som er unntatt offentlighet.

## c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

De ansatte ved IKM er opptatt av at det skal være mer medbestemmelse, da medvirkning ofte ikke oppleves som tilstrekkelig.

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 17:31

Svar-ID: 45289606

Lvert: 16.04.26 16:45

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Institutt for musikk

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

HF

## Enhet

Institutt/faggruppe/senter

## Utvalg/organisasjon

Valgte organ på fakultet og institutt (styre/råd/utvidet ledergruppe)

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

(Info om alle svar: Disse er tilbakemeldinger fra alle medarbeiderne etter diskusjoner på allmøte.)

Ting fungerer fint på instituttnivå, hvor vi har allmøter en gang i måneden, lærermøter på studieprogramnivå etter behov (ledet av studieprogramlederne), utvidet ledergruppe fire ganger i året, og møte annenhver uke med alle studieprogramledere og ledergruppa. Insituttleder møter også ITV'ene fast en gang i måneden.

Instituttleder sender ut samlet informasjon ukentlig i et fredagsbrev. God informasjon er sentralt, dette understrekes spesielt.

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det oppleves som kortere avstand til nivå 1 og 2 nå enn i foregående perioder. Mange løfter fram ny dekan Terje Lohndal som årsak til dette. En dekan som er klar på at hans jobb er oss, gjør at avstanden til beslutningsnivåene på nivå 1 og 2, oppleves som kortere. En dekan som ikke jobber for oss, med har egne agendaer, forstørret avstanden.

Mange peker også på at å ha en instituttleder som har sittet lenge og dermed sørger for at den opplevde avstanden blir mindre, kan spille inn.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Ikke besvart

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Vi har en utfordring med informasjonsflyt på NTNU. Vi trenger bedre og tydeligere informasjon som er lett tilgjengelig. I dag er det for vanskelig å finne informasjon om viktige prosesser. Innsida fungerer dårlig: den er en informasjonsoverload, vanskelig å finne fram på, og overveldende å skulle følge nøye med på.

Det er for korte tidsfrister og for mange ting som foregår samtidig. Dermed får vi ikke tid til å medvirke. Vi blir i stedet passive og overveldet. "Har ikke tid". Dette er i seg selv en alvorlig trussel mot god medvirkning

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Vi mener NTNU bør videreføre ansatte ledere på alle nivå. Oppsummering av innspill fra alle medarbeidere:

Utfordringer med valgt ledelse:

Valg kan lett bli en popularitetskonkurranse, der faglig status og personlige relasjoner får større betydning enn lederkompetanse.

Valg krever stor tidsbruk for hele organisasjonen. Ansatte og studenter må sette seg inn i kandidater og programmer, og kandidatene må bruke mye tid på valgkamp. Det er grunn til å spørre om dette er en god bruk av tid sammenlignet med at en kvalifisert komité foretar en ansettelse.

Det legges et stort ansvar på hver enkelt velger, og det er risiko for at stemmegivning påvirkes av hva andre mener, heller enn av grundig vurdering. Vi lurer på hvor stor valgdeltakelse ved andre valg ved NTNU er?

Når vi ansetter, får vi en mer oversiktlig og ryddig prosess: Kandidater må dokumentere sine kvalifikasjoner, og en komité vurderer dem etter faglige og institusjonelle kriterier. Å lyse ut en stilling er også en demokratisk prosess: alle kan søke, og vurderingen skjer på et profesjonelt grunnlag.

Styret ved NTNU består av ansatte og studenter vi selv har valgt som representanter for oss. Vi har tillit til at styret kan ansette gode ledere på vegne av fellesskapet. Åpenhet i prosessen, slik som rektordebattene UA arrangerte ved forrige rektoransettelse, er positivt. Da blir alle litt kjent med de ulike kandidatene, og ansettelseskomiteen blir også litt bedre kjent med kandidatene på en annen måte.

Når mandatet kommer fra medarbeiderne, kan det bli vanskelig for en valgt leder å ta beslutninger som er nødvendige for helheten, men som ikke er populære i alle miljøer. Dette kan svekke lederrollen og i praksis gi administrative ledere større reell innflytelse enn de faglige lederne fordi sistnevnte ikke har nok gjennomføringskraft, -vilje eller -evne. Det er dermed en risiko for at valgte ledere, rektor, dekaner og instituttledere, får et svakere mandat og mindre handlingsrom.

God akademisk ledelse krever både faglig tyngde og faktisk lederkompetanse, og dette sikres best gjennom ansettelse.

## c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

Se punkt a).

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:08

Svar-ID: 45284757

Lvert: 16.04.26 13:18

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Institutt for filosofi og religionsvitenskap

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

HF

## Enhet

Institutt/faggruppe/senter

## Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Siden ikke andre alternativ; legger inn her at IFR Avholdt allmøte 8.4. 2026 – både fysisk tilstedeværelse Låven/Dragvoll og digitalt. Oppmøte: ca. 20-25.

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Flere innspill om at strukturene generelt og de mange rådgivende organene ved NTNU kan fremstå som uklare
- Enkelte peker på det uheldige med at new public management-ideologi i for stor grad preger ledelser og styring ved både sektoren generelt og NTNU
- Flere hadde ankepunkt mot at sektoren i større grad fremstår som å ha økonomi som mål i seg selv snarere enn drevet av faglige eller akademiske mål
- Det ble også trukket frem risiko knyttet til systemiske tregheter

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Det uttrykkes bekymring om at medvirkningsprosesser som gir opplevelse av skinnprosess både provoserer og undergraver tilliten til ledelse ved NTNU
  - o Her ble blant annet campus-prosjektet og bestemmelsen om å flytte Dragvoll-miljøet ned til Gløshaugen trukket frem som et eksempel
  - o Et annet eksempel som ble trukket frem var de nye fusjonene
  - o Men også andre tydelige top-down-styrte prosesser ble nevnt

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Flere tok til orde for et behov for styrket demokratisk legitimitet
- o Både som motvekt mot bedriftsøkonomisk logikk
  - o For å forsterke det akademiske fellesskapet
  - o Samt gi prioritet til tradisjonelle faglige organ, verdier og hensyn

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

- Flere argumenterte for at valgt lederskap kan gi sterkere tyngde til faglige prioriteringer
- Andre poeng var at den prosedurale ulikheten mellom ansettelse og valg gir ulik form for legitimitet til ledelse (særlig at kun valgt leder gir demokratisk legitimitet)
- Et annet poeng var at valgt ledelser gjerne er valgt inn på et program som en skal stilles til ansvar for
- Dette avstedkom diskusjoner om hva som skal til og i hvilken grad en organisasjon lykkes i å være lyttende og lydhøre når ting skjer
- o Her ble det trukket frem at ansatte ledere også har vist at dette lar seg gjøre
- Andre argumenterte for at forskjellen mellom valgt og ansatt lederskap ikke nødvendigvis ville gitt ulike personer i nøkkelrollene og at kvalifikasjonsprinsippet i ansettelse (eksempelvis kravet om doktorgrad) vil bidra til å sikre gode faglige eller akademiske ledere
- Det ble trukket frem mulighet for og behov for å bygge legitimitet i ansettelsesprosessene
- Det ble også gjort et poeng av at styrken ved enhetlig ledelser er å samle ansvar og handlekraft på ett sted, slik at beslutninger lettere eller i større grad både kan ansvarliggjøres og gjennomføres enn ved todelt ledelse
- Samtidig ble det poengtert at todelt ledelse på mange måter kan utgjøre mer av en maktfordeling og maktbalanse

## c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

- Enkelte betonet behov for flere medbestemmelses-strukturer og da kanskje særlig for faglig medbestemmelse utover fagforeningsrepresentanters medbestemmelse
- Det ble trukket frem at styrker faglige medvirkning også må balanseres med medvirkning av andre grupper, så som teknisk-administrative og studenter
- Det ble betonet risiko knyttet til overload gjennom at det er for mange saker som foregår samtidig og som det bes om innspill på
  - Det ble også uttrykt bekymring for at medvirkningsprosesser som kommer utenfra instituttet i mindre grad er noe man har påvirkning på

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:30

Svar-ID: 45277647

Lvert: 16.04.26 09:08

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Institutt for språk og litteratur

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

HF

## Enhet

Institutt/faggruppe/senter

## Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Lokalt i faggrupper og på institutt oppleves Informasjonsflyt og medvirkning som relativt god, men meningene er delte. En problemstilling som trekkes frem, er lokalisering (bygg og campus) og nærhet til ledelsen. Noe av det som nevnes som positivt, er at orienteringer om strategiske valg, økonomisk situasjon o.l. øker innsynet for de ansatte.

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Dette gjelder først og fremst forhold på overliggende enheter i organisasjonen, slik som saker i sentrale organ. Det er mange fora og informasjonskilder, så det krever mye av hver enkelt person å sette seg inn i alt, hvilket gjerne fører til at man i liten grad involverer seg. Innsida er en lett kaotisk kanal for alt mulig. Generelt oppleves avstanden å være stor til beslutninger som foregår på nivå 1. Særlig trekkes campussamlingen frem som vanskelig å forholde seg og medvirke til, men også systemanskaffelser og rammeavtaler nevnes.

En annen problemstilling som trekkes frem, og som kan gjelde på alle nivå, er at ledelsen av flere oppleves som en relativt fast gruppe individer som gjenbrukes i ulike lederroller og verv, med tilhørende sterk linjeloyalitet. Her pekes det også på språklige barrierer for medvirkning, altså at det lederroller er lite tilgjengelige for internasjonalt ansatte.

Det er en viss frustrasjon over «skinndemokrati», altså at man får uttale seg, altså medvirke, men uten at medvirkningen får noen konsekvenser. Det pekes også på en relativt svak kultur for hverdagslig demokratisk involverer fra den enkelte.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det gjelder først og fremst beslutningsprosesser på nivå 1. Dette er det også forståelse for, ettersom alle ikke kan involveres i alle beslutninger.

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Her er meningene delte. Noen etterspør flere demokratiske prosesser, mens andre mener NTNUs størrelse uansett gjør det umulig at alle skal innflytelse i veldig mange saker. Det er også et spørsmål om hvor mye tid hver enkelt skal bruke på å øve innflytelse, ikke minst i saker på overliggende nivåer i organisasjonen. Her trekkes instituttleders rolle frem som viktig: Hen må både lytte til sine ansatte og forstå hvordan man kan påvirke oppover.

Noen peker på valgt ledelse på nivå 1 og 2 som tiltak for økt innflytelse, men her er meningene delte. Ellers nevnes behovet for å bygge kultur for diskusjon og medvirkning, for eksempel i tråd med såkalte borgerting (citizens' assemblies), ikke som erstatning for styre og rektorat, men et tillegg som styrker forankring og diskusjon.

Et praktisk forhold som påpekes, er at møteplaner, agendaer, saksgrunnlag og referater fra alle mulige styrer, råd og utvalg i varierende grad er tilgjengelige for de ansatte. Praksisen er ulik, og ofte er det en digital jungel å finne frem i for å spore opp det man er ute etter. Her burde det komme bedre og mer konsistent praksis – og med mer helhetlige og oversiktlige løsninger.

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Noen mener dette bare kan oppnås gjennom valg, men meningene er delte. Det pekes på at ansettelse bidrar til å sikre en kompetent rektor, mens valg både kan føre til popularitetskonkurransen og at valget i praksis avgjøres av et fåtall som bryr seg. Spørsmålet om enhetlig eller todelt ledelse vekker ikke veldig stort engasjement og fører ikke til høy temperatur i kollegiet ved ISL. Det er stor usikkerhet om hvor stor reell og praktisk forskjell det egentlig vil være mellom valgt og ansatt rektor.

Det man synes enige om, er at ansettelseskriteriene bør være så klare som mulig og at alle søkere bør være offentlige. I tillegg bør ansettelsesprosessen bli mer inkluderende, ved at man trekker inn elementer kjent fra valgkamp, med åpne møter og debatter mellom søkere.

## c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

Her stilles det spørsmål om hvor mye medvirkning som egentlig er ønskelig og hensiktsmessig, ettersom alle synes de allerede har nok å bruke tiden på. Det viktigste er slik sett å sortere ut de viktigste sakene, så man blir påkoblet når det virkelig gjelder (slik som i campusprosjektet). Ellers advares det mot skinmedvirkning, altså at det legges opp til tidkrevende prosesser hvor påvirkningsmuligheten i praksis er liten eller fraværende.

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:00

Svar-ID: 45288192

Lvert: 16.04.26 15:29

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Fakultetsadministrasjonen

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

Det humanistiske fakultet

## Enhet

Enheter på fakultet/Vitenskapsmuseet

## Utvalg/organisasjon

Valgte organ på fakultet og institutt (styre/råd/utvidet ledergruppe)

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Gjennom svarene fra fakultetsadministrasjonen kommer det tydelig fram at ledelse og demokrati på NTNU fungerer best i de nære strukturene, særlig i seksjonsmøter, ledermøter og andre arenaer som er tett på de ansatte. Fakultetsadministrasjonen framhever seksjonsmøtene som den mest reelle og tilgjengelige medvirkningsarenaen, og flere peker på at kombinasjonen av seksjonsmøter, allmøter, høringer og dialog med nærmeste leder skaper et grunnlag for medvirkning. I tillegg fungerer høringsrunder, faglige nettverk og administrative forum som arenaer for innspill og saksforberedelse.

Samlet sett oppleves ledelse og demokrati som bra i fakultetsadministrasjonen, men svakere når saker ligger høyere i organisasjonen eller når prosessene ikke er like åpne og tilgjengelige. Relasjonen mellom aktører kan påvirke opplevelsen av medvirkning, dette har blitt trukket frem i sammenheng med seksjonsmøter, ledermøter og fakultetsstyret.

Svar til relevante arenaer/møter:

- Seksjonsmøter
- Allmøter / fellesarenaer
- Høringsrunder
- Fagforening / tillitsvalgte
- Møter i etablerte NTNU-forum
- Medarbeidersamtaler (nevnes kun av seksjonsledergruppen)
- Fakultetsstyret (via representant)
- Mulighet til å delta i saksforberedelse / lederstøtte

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Den tydeligste oppfatningen på tvers av fakultetsadministrasjonen er at avstanden øker jo lenger bort sakene kommer fra egen enhet, og at store, strategiske prosesser er vanskeligst å påvirke. Campusprosjektet er det mest gjennomgående eksempelet på en prosess der ansatte opplever liten reell innflytelse og uklart hva som er mulig å påvirke. Også dimensjonering av utdanning og utviklingsbaner beskrives som områder med særlig stor avstand mellom nivåene og utydelige muligheter for medvirkning.

Flere beskriver også organisatoriske forhold som øker avstanden, som for eksempel omorganisering i fellesadministrasjonen (nivå 1) med flere ledernivåer og et medbestemmelsesapparat som i mindre grad når ut til dem det skal representere.

I tillegg peker noen på at informasjonsflyten er utfordrende, enten fordi praksiser er uklare eller fordi informasjon ikke blir formidlet via standardiserte kanaler eller at det er for mange informasjonskanaler.

Konkrete eksempler:

- Campusprosjektet
- Mange ledernivåer skaper avstand
- Uklare prosesser / uklare mandater
- Svakt og lite synlig medbestemmelsesapparat
- Tekniske hindringer / systemer skaper avstand

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Diskusjonene i fakultetsadministrasjonen viser et tydelig mønster der det oppleves krevende å få innflytelse i større, overordnede prosesser, spesielt når sakene er komplekse, involverer mange nivåer, eller når ansatte føler at beslutninger allerede er tatt. For eksempel campusprosjektet, manglende møteverktøy, korte høringsfrister og informasjon som ikke når ut i riktige kanaler, noe som gjør det vanskelig både å orientere seg og å bidra i tide.

Manglende oversikt og utydelighet rundt roller og arenaer for medvirkning går igjen. Det er vanskelig å vite hvilke saker som behandles hvor, og hvilke utvalg som har hvilket mandat.

Konkrete eksempler:

- Campusprosjektet
- Manglende oversikt over arenaer og prosesser
- Høringsprosesser med korte frister
- Manglende eller dårlig fungerende møteverktøy
- Muntlig informasjon som ikke når ut
- Elements blir ikke alltid brukt

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Et gjennomgående behov er tydeligere og mer koordinert informasjon, samt mer transparens i hvordan prosessene foregår. Flere foreslår tiltak som bedre oversikter over prosesser og frister, styrket dialog gjennom allmøter og tydeligere informasjon fra ledere. Det blir påpekt at ansatte selv må engasjere seg mer for å øke påvirkningskraften, samt at man i større prosesser kan informere om hvor det har vært reell medvirkning og i hvilken arena.

Det etterlyses systematiske innspillmuligheter til styrerepresentantene og bedre digitale møteverktøy for å sikre informasjonsdeling og tilgjengelige referater. Avstanden til de som representerer de teknisk-administrative oppfattes ulik. Det gjelder nok spesielt den opplevde avstanden til representanten i NTNU-styret, men delvis også i fakultetsstyret. De som kjenner representantene opplever avstanden som kort og medvirkningsmuligheten som god, men det er ikke slik for alle. Denne avstanden hadde blitt redusert eller jevnet ut om de aktuelle styrerepresentantene hadde systematisert muligheten for innspill - enten via Innsida-meldinger med oppfordring til innspill, eller ved å lage møteplasser på andre måter.

Konkrete tiltak:

- Bedre og mer koordinert informasjon
- Mer åpenhet / transparens rundt prosesser og beslutninger
- Systematiske innspillmuligheter til styrerepresentanter
- Bedre møteverktøy og standardiserte løsninger
- Styrke tillitsvalgtes rolle
- Informere om hvor den reelle medvirkningen har skjedd i større prosesser
- Felles møteplasser som allmøter

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Det er bred enighet om at prosessen bør kjennetegnes av bedre informasjon, større grad av offentlighet og flere åpne arenaer som debatter og allmøter. Det blir nevnt at terskelen for unntatt offentlighet bør være svært høy, og at åpenhet rundt kandidatens plattformer styrker prosessen uavhengig av om rektor velges eller ansettes. Fakultetsadministrasjonen ønsker sikkerhetsmekanismer som rettfærdig stemmevekting mellom ansattgrupper dersom rektor skal velges, og obligatoriske debattmøter og offentlighet dersom rektor skal ansettes.

Forslag:

- Bedre informasjon via Innsida, allmøter og åpne høringer
- Debattmøter og åpne kandidatpresentasjoner
- Lav terskel for offentlighet: unntatt offentlighet bør være unntaket
- Hvis valgt rektor: rettfærdig stemmevekting (TA-ansatte ikke lavere enn vitenskapelige ansatte)
- Hvis ansatt rektor: mer åpenhet i utvelgelsesprosessen, bl.a. obligatoriske debatter

### c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningenerelt?

Flere foreslår bedre tilbakemelding etter medvirkningsprosesser, altså at ansatte faktisk får vite hvordan innspill er brukt og hvilke vurderinger som er gjort. Det har blitt meldt forslag om å synliggjøre eksempler på vellykket medvirkning. Flere etterlyser også bedre strukturer og verktøy for medvirkning, inkludert digitale løsninger for møteinnkallinger, referater og informasjonsdeling. Fortsette arbeidet med å utvikle psykologisk trygghet i organisasjonen slik at uenigheter ikke går over i personkonflikt.

Tiltak som går igjen:

- Transparens + god informasjonsflyt
- Gi tilbakemelding etter medvirkning
- Synliggjøre gode eksempler på medvirkning
- Tilrettelegge for faktisk deltakelse (tid, møteform og verktøy)
- Psykologisk trygghet
- Holde diskusjonen om medvirkning og medbestemmelse levende
- Engasjere ansatte i forkant – ikke etter beslutning