

Beslutningsorganer ved UiT

Gjeldende ordninger for styring og ledelse ved UiT er beskrevet i arbeidsgruppens rapport. Av universitetsstyrets 11 medlemmer er sju valgt av ansatte og studenter, i tråd med valgreglene. Blant disse er valgt rektor, som er styrets leder og på styrets vegne har det øverste ansvaret for ledelse av virksomheten. Hver av de åtte enhetene på nivå 2 i organisasjonen (fakulteter, Universitetsbiblioteket, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen) har et styre med bredt ansvar for enhetens virksomhet, sammensatt av valgte ansatte- og studentrepresentanter og to eksterne representanter. UiT har valgeregler for disse to nivåene i organisasjonen, som regulerer nominasjons- og valgprosesser, og sikrer representasjon fra alle ansattgrupper og studenter for perioder på fire år. De formelle styringsorganene er kollegiale organer, med felles beslutnings- og saksbehandlingsregler som er fastsatt av universitetsstyret (forretningsordenen). Universitetsstyret har også fastsatt instruksjoner for sentrale lederstillinger og for alle styringsorganer ved UiT.

Rapporten beskriver også nåværende ordning for institutter og sentre (nivå 3 i UiTs organisasjon). Blant hovedoppgavene til et instituttstyre, er å fordele økonomiske ressurser; behandle saker om strategi og budsjett; fastsette plandokumenter; og føre tilsyn med virksomheten. Hovedtrekk er at hvert fakultet avgjør om et institutt skal ha et styre, og sammensetningen av dette. Ordningen med institutt- og senterstyrer praktiseres svært ulikt ved UiTs enheter. Ved institutter uten styre har instituttleder ansvar og oppgaver som ellers er tillagt et styre, i tillegg til ansvar for daglig ledelse. Det er ikke gjennomført noen samlet evaluering av funksjonsmåten til instituttstyrer ved UiT. Som omtalt i rapporten har de fleste institutter også forsknings- eller faggrupper, og ulike modeller for å ivareta utdanningsledelse.

De til sammen ni formelle styringsorganene på nivå 1 og 2 ved UiT som har bred myndighet og kompetanse (universitetsstyre, fakultets-/avdelingsstyrer) har alle et flertall av interne representanter, valgt fra alle ansattgrupper og studenter. Ansatte og studenter er også i flertall i kollegiale organer med særskilt myndighet, som nemnder og faste utvalg. Dette bidrar til at UiT må anses som en demokratisk institusjon med høy grad av medbestemmelse i styrende organer.

Medvirkning og medbestemmelse etter lov- og avtaleverk

«Den nordiske modellen» innebærer et nært samarbeid mellom ansatte og ledelse i virksomhetene, gjennom representative samarbeidsorganer og ved direkte medvirkning. Kjente vurderinger knyttet til dette er at samarbeidet anses å være til fordel for begge parter ved at det legitimerer og forankrer beslutninger, skaper lojalitet og bidrar til utvikling og verdiskaping. I norsk arbeidsliv og staten spesielt er rammeverk og praksiser for demokrati, medbestemmelse og ansattes medvirkning forankret i arbeidsmiljølov; hovedavtale og annet avtaleverk; forvaltningslov og –praksis, hvor berørte parter blir hørt og får fremmet sine interesser; offentleglov og tilgang på informasjon; og gjennom åpenhet og deltakelse i beslutningsprosesser.

Etter arbeidsmiljøloven skal det blant annet legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid, at arbeidstaker skal gis mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar, og tilstrekkelig informasjon og opplæring knyttet til den enkeltes arbeidssituasjon. Hovedavtalen i staten stiller krav om at arbeidstakerne skal gis reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. Den enkelte arbeidstaker skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling, og arbeidet må derfor organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper. Ledelse i staten skal skje med grunnlag i demokratiske og rettsstatlige verdier og utøves i samarbeid med de ansatte til beste for fellesskapet i henhold til politiske beslutninger. Ledere på alle nivåer skal utøve en støttende og involverende ledelsesform og bidra til å forebygge og løse konflikter. Lederne skal legge til rette for

kreative læringsmiljøer og reell medbestemmelse, og tillitsvalgte skal tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de ansattes arbeidssituasjon.

De regler og normer som gjelder norsk arbeidsliv generelt omfatter også UiT. Praktiseringen av bestemmelse i henhold til Hovedavtalen skjer på to nivåer i UiTs organisasjon. På virksomhetsnivå er det jevnlig informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter med organisasjonenes hovedtillitsvalgte, hvor også vernetjenesten deltar på møter i saker som berører arbeidsmiljø. Møtene behandler et bredt tilfang av saker, inkludert saker som skal behandles av universitetsstyret. Representanter for organisasjonene deltar også direkte i arbeidsgrupper knyttet til ulike saksområder. Organisasjonene har også plasstillitsvalgte ved det enkelte fakultet/avdeling (nivå 2), hvor det er jevnlig informasjons- og drøftingsmøter mellom fakultetsledelse/enhetsledelse, tillitsvalgte og vernetjenesten, blant annet i forkant av fakultetsstyremøter. Innenfor vernetjenesten er UiT inndelt i ti hovedverneområder/hovedverneombud, med et stort antall underliggende verneområder/-verneombud, samt et felles arbeidsmiljøutvalg.

UiTs praktisering av det felles lov- og avtaleverket har forbedringspotensialer, men partene har vært enige om at samarbeidet både på institusjons- og enhetsnivå i stor grad fungerer godt, og kjennetegnes av åpenhet og god dialog. Tillitsvalgte og verneombud blir aktivt brukt av ansatte, både i deres rolle som ansattes representanter overfor ledere, og til støtte og rådgivning i enkeltsaker. Ledere skal legge vekt på å informere organisasjonene så tidlig som mulig i viktige saker, og ta tillitsvalgte og verneombud aktivt med på råd i viktige saker for UiT og enhetene generelt, og spesielt i saker som berører ansattes arbeidsmiljø og arbeidsvilkår.

Studentmedvirkning

I styrets diskusjoner ble perspektiver rundt studentmedvirkning løftet fram. Studentene har etter Universitets- og høyskoleloven en lovfestet rett på representasjon i institusjonens beslutningsorganer: «*Studentene skal ha minst 20 prosent av medlemmene i alle kollegiale organ som tildeles beslutningsmyndighet*». Dette vil gjelde blant annet instituttstyrene, fakultetsstyrene og universitetsstyret. Ved UiT er imidlertid vanlig at studenter er også representert i andre utvalg og organer som ikke er tildelt formell beslutningsmyndighet.

Mye av det overordnede utviklingsarbeidet knyttet til studiekvalitet og læringsmiljø ved UiT er lagt til kollegiale, rådgivende og tverrfaglige organer. Blant annet har Strategisk utdanningsutvalg en viktig posisjon i utdanningskvalitetsarbeidet ved UiT. I tillegg er utvalget rådgivende for disponering og fordeling av strategiske midler for utdanningskvalitet. Studentene har en viktig rolle i dette utvalget med tre representanter. Det samme gjelder også utvalg som Forskningsstrategisk utvalg og Læringsmiljøutvalget.

Når det gjelder studieprogramnivået har UiT per i dag formulert tre ulike former for studieprogramledelse i kvalitetssystemet¹:

Modell	Fullmakter	Sammensetning	Faglig ivaretagelse
1. Instituttleder leder selv programstyret	Instituttleder med sine fullmakter er leder av programstyret	Settes sammen av faglærere og studenter i tillegg til instituttleder	Koordinerende og rapporterende funksjon, behandler faglige spørsmål knyttet til programmet

¹ https://uit.no/om/enhet/artikkel?p_document_id=413874&p_dimension_id=88200&men=28714

2. Instituttleder oppnevner programstyreleder	Programstyreleder delegeres myndighet og gis økonomiske fullmakter innen gitte rammer	Settes sammen av faglærere og studenter	Koordinerende og rapporterende funksjon, behandler faglige spørsmål knyttet til programmet
3. Fakultetet tilsetter studieleder etter innstilling fra instituttleder	Økonomi og personalansvar innenfor nærmere angitt fullmakt	Studieleder gjennomfører møter med studenter og faglig ansatte	Koordinerende og rapporterende funksjon, behandler faglige spørsmål knyttet til programmet

Ordningen er nå under revisjon jf. virksomhetsplanen for 2019². Revisjonen baserer seg på blant annet en rapport Resultat ga ut i 2017: Ledelse av studieprogrammer – Erfaringer og utfordringer³. Rapporten på sin side baserer seg på erfaringsinnhenting fra de tre modellene og skisserer henholdsvis utfordringer og anbefalinger for videre utvikling. Kort oppsummert viser resultatene av undersøkelsene at det, uansett modell, er drifts- og administrasjonsoppgaver som dominerer. Det er lite å gjenfinne av pedagogisk ledelse både når det gjelder hvilke oppgaver som løses og hvordan de løses. Dette er en erfaring som også gjelder for UH-sektoren mer generelt og også i høyere utdanning internasjonalt. Rapporten viser også at den mest sårbare – og nok også den minst vellykkede – modellen er programstyre med oppnevnt programstyreleder. Rapporten peker på denne modellen som å utgjøre studieprogramledelse på minimumsnivå.

Ettersom man ikke er kommet i mål med å definere hvordan fremtidens studieprogramledelse skal se ut, kan ikke universitetsdirektøren i denne saken peke på en spesiell modell som vil ivareta sentrale beslutnings-/medvirkningsarenaer for studentene på studieprogramnivå. Det er imidlertid et par forhold som likevel er relevant å trekke fram i denne sammenhengen. Det ene er at det per idag, uavhengig av modell, er et sentralt krav (jf. ovenstående tabell) å involvere både studenter og ansatte i utøvelsen av lederoppdraget. Dette for sikre medvirkning og medbestemmelse i sentrale prosesser. Det andre er at den modellen som papiret synes å sikre dette formelt, altså programstyremodellen, er den modellen som synes å være minst vellykket ut ifra noen sentrale forhold, og anses som å være programledelse på minimumsnivå.

Uten å trekke sammenligninger forøvrig over til ledelse av instituttnivå, er det ingen tvil om at ordninger for ledelse av nivå fire også påvirker den reelle medvirkningen for studenter og ansatte, og at når det gjelder programstyrenivået er ikke nødvendigvis styremodellen den som fungerer best. Det er også slik at det er svært ulik praksis både på nivå 3 og 4 ved de ulike fakultetene og instituttene, og det er vanskelig å finne direkte korrelasjoner mellom styringsordning på nivå 3 og studiekvalitet ut i fra det bakgrunns materialet som i dag finnes. For eksempel er det ingen korrelasjon mellom de institutt som idag ikke har instituttstyrer med utsalg på spørsmål knyttet til medvirkning i studiebarometeret.

Videre kan det være verdt å nevne at både sentrale og lokale retningslinjer og lovverk gir krav om stor grad av studentmedvirkning i utvikling av studieprogramkvaliteten. Krav til evalueringer både nasjonalt og lokalt er omfattende, og det forutsettes medvirkning og deltakelse av studenter og ansatte i flere av disse prosessene. Flere av evalueringsrapportene forutsetter også behandling i andre organer, og det er for eksempel mange av de sentrale studiesakene som forutsetter

² Virksomhetsplan for 2019, S 30/18, Ephorte 2018/4571

³ <https://result.uit.no/wp-content/uploads/2017/10/Rapport-om-utdanningsledelse-ved-UiT.pdf>

behandling i både fakultets- og universitetsstyre (eks: oppretting nedlegging av program, endring av program, periodiske evalueringer av studieprogram, kvalitetsmeldinger mm)⁴.

⁴ Se kvalitetssystemet:

https://uit.no/om/enhet/artikkel?p_document_id=413874&p_dimension_id=88200&men=28714