



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 83/18

Møtedato: 30.08.2018

Dato: 17.08.2018

Arkivsaknr: 2017/11775

Forslag til nytt reglement for styringsorganene og nytt valgreglement

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 106/17, Gjennomgang av valgreglement og regler for styringsorganene
http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/106-17_gjennomgang_valgreglement_og_regeler_for_styringsorgan.pdf
- Høringssvar til arbeidsgruppens rapport og forslag til nye reglement
<https://www.uib.no/foransatte/119040/h%C3%B8ring-valgreglement-og-regler-styringsorganene#h-ringssvar>
- Gjeldende valgreglement for Universitetet i Bergen: <https://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.3-Regler-for-styringsorganene/Valgreglement-for-Universitetet-i-Bergen>
- Gjeldende regler for fakultetsorganer: <https://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.3-Regler-for-styringsorganene/1.3.2-Fakultet>
- Gjeldende regler for instituttorganer: <https://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.3-Regler-for-styringsorganene/1.3.2-Fakultet>
- Vedtekter for Universitetsmuseet i Bergen: <https://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.3-Regler-for-styringsorganene/1.3.3-Universitetsmuseet-i-Bergen>
- Regler for Universitetsbiblioteket: <https://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.3-Regler-for-styringsorganene/1.3.4-Universitetsbiblioteket/Regler-for-Universitetsbiblioteket>

Saken gjelder:

Universitetsstyret oppnevnte i september 2017 en arbeidsgruppe som skulle gjennomgå valgreglementet og regler for styringsorganene for å sikre at disse reglene er konsistente og legger til rette for en formålstjenlig og effektiv styring av universitetet i samsvar med universitetets virksomhet og kjerneverdier. Arbeidsgruppens rapport ble sendt på høring til fakultetene, universitetsmuseet, universitetsbiblioteket, organisasjonene ved UiB, Studentparlamentet og Det sentrale valgstyret med frist for tilbakemelding 1. juli 2018.

Hovedpunktene i arbeidsgruppens rapport og hovedpunktene i høringssvarene er oppsummert i saksfremstillingen. I denne saken bes universitetsstyret vedta nytt valgreglement og nye regler for styringsorganene.

Forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret vedtar «Valgreglement for Universitetet i Bergen» i samsvar med vedlagte forslag.
2. Universitetsstyret vedtar «Regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene» i samsvar med vedlagte forslag.
3. Universitetsstyret vedtar «Regler for Universitetsbiblioteket» i samsvar med vedlagte forslag.
4. Universitetsstyret vedtar endringer i «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige administrative lederstillinger» i samsvar med vedlagte forslag.

5. Følgende reglementer oppheves: «Valgreglement for Universitetet i Bergen» vedtatt 30.4.1998 sist endret 1.6.2017, «Regler for fakultetsorganene» vedtatt 18.06.2009, «Regler for instituttorganene» vedtatt 18.6.2009, «Regler for Universitetsbiblioteket» vedtatt 12.2.2015.
6. Alle de vedtatte reglementer og endringer trer i kraft straks med følgende unntak: Den som allerede er valgt som medlem av et styringsorgan ved UiB, fungerer i dette vervet ut perioden vedkommende er valgt for. Regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene §§ 1 og 2 trer i kraft ved neste valgperiode eller ved eventuelt behov for valg eller oppnevning før neste valgperiode.

Kjell Bernstrøm
Universitetsdirektør

17.08.2018/Silje Nerheim/Arne R. Ramslie

Vedlegg:
Arbeidsgruppens rapport
Forslag til valgregelment
Forslag til regler for styringsorganene
Forslag til Regler for Universitetsbiblioteket
Forslag til endringer i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige administrative lederstillinger

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
83/18

Møtedato:
30.08.2018

Arkivsaksnr:
2017/11775

Forslag til nytt reglement for styringsorganene og nytt valgreglement

Arbeidsgruppens mandat, sammensetning og rapport

Universitetsstyret oppnevnte i styresak 106/17 en intern arbeidsgruppe med følgende mandat:

- Gjennomgå og foreslå revisjon av universitetets valgreglement og regler for styringsorganene.
- I arbeidet med valgreglementet legge særlig vekt på problemstillinger relatert til stemmerett, valgbarhet, valgkretser og valggjennomføring.
- I arbeidet med regler for styringsorganene vurdere om/på hvilken måte dispensasjonsvedtak skal innarbeides i reviderte regler. Særlig vekt bør legges på problemstillinger relatert til ledelse av organene, styresammensetning og ekstern representasjon.
- Arbeidsgruppen skal legge til grunn at det fortsatt vil være behov for fleksibilitet med hensyn til ulike ledelsesmodeller og styresammensetning ved fakultetene.
- Arbeidsgruppen skal i sitt arbeid være i dialog med fakulteter, institutter og tillitsvalgte for å hente inn erfaringer om relevante problemstillinger i arbeidet.

Arbeidsgruppen har følgende sammensetning:

Margareth Hagen, prorektor
Per Bakke, dekan, MED
Jan Erik Askildsen, dekan, SV
Karl Harald Søvig, dekan, JUR
Tore Tungodden, ass.universitetsdirektør

Silje Nerheim, sekretær
Arne R. Ramslien, sekretær

Arbeidsgruppen har levert en rapport med forslag til endringer i reglementene samt utkast til nytt valgreglement og utkast til nye Regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene. (vedlegg)

Høringsprosess

Arbeidsgruppen inviterte ansatte og studenter til et åpent innspillsmøte 23. april 2018. Møtet ble annonsert på UiB sine ansattssider på nett. I møtet ble arbeidsgruppens foreløpige anbefalinger presentert og det ble åpnet for å komme med innspill til arbeidet.

Arbeidsgruppens rapport ble sendt på høring 18. mai 2018 til fakultetene, Universitetsmuseet, Universitetsbiblioteket, til organisasjonene og studentparlamentet den 23. mai og til Det sentrale valgstyret 28. mai. Høringsfristen var 1. juli.

Arbeidsgruppens foreløpige forslag har også vært presentert i dekanmøtet og i møte med de tillitsvalgte.

Det har kommet inn høringssvar fra alle fakultetene, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet ved direktøren, Forskerforbundet ved UiB, Studentparlamentet, Det sentrale valgstyret, en gruppe ansatte i gruppe B ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det humanistiske fakultet.

Det generelle inntrykket i høringssvarene er at det er behov for en viss opprydning i reglementene og de fleste høringsinstansene sier at de slutter seg til hovedlinjene i arbeidsgruppens forslag.

I det følgende presenteres forslag til endringer og høringsinnspill knyttet til regler for styringsorganene, deretter valgreglementet.

Regler for styringsorganene

De viktigste endringsforslagene i Regler for fakultetsorganene og Regler for instituttorganene:

- Valg og ansettelse av dekan skal være to likestilte rekrutteringsmåter i reglementet. Det enkelte fakultet bestemmer selv om fakultetet skal ha delt ledelse med valgt dekan eller enhetlig ledelse med ansatt dekan.
- Adgangen til å ha valgte instituttledere fjernes.
- Linjen fra universitetsdirektøren, jf. uhl § 10-3, til fakultetsdirektør (på fakulteter med valgt dekan) eller til ansatt dekan, tas inn i reglementet.
- Prøveordningen med ekstern styreleder i fakultetsstyret, omtales som en prøveordning i reglementet. Ordningen skal evalueres før neste valgperiode.
- Ingen kan være dekan i sammenhengende periode på mer enn åtte år.
- Alle fakulteter skal ha minst én og inntil to eksterne representanter i fakultetsstyret. Prodekan skal ikke være medlem av fakultetsstyret.
- Fakultetet kan oppnevne et ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger. Ansettelsesutvalget skal bestå av dekan og fire medlemmer som utgår fra fakultetsstyret: ett medlem fra gruppe A, ett medlem fra gruppe B, ett medlem fra gruppe C og ett medlem fra gruppe D.
- Praksisen som har utviklet seg med å ha flere prodekaner strammes inn. Fakultetene skal ha én prodekan som er dekanens stedfortreder og inntil tre visedekaner.

Regler for Universitetsbiblioteket

I tillegg til forslagene i arbeidsgruppens rapport, legges det fram forslag om å vedta nye regler for Universitetsbiblioteket. Universitetsdirektørens forslag innebærer en justering av styrets sammensetning slik at viserektor går ut av styret mens en dekan velges som leder for styret. Forslaget er nærmere beskrevet nedenfor.

Rekrutteringsform for instituttledere

Arbeidsgruppens forslag

Det er kun SV-fakultetet som har valgt instituttledere. De øvrige instituttene har ansatte instituttledere. Ved alle instituttene har instituttleder det overordnede ansvaret for instituttets samlede faglige og administrative virksomhet, med de begrensningene som er gitt gjennom instituttrådetets kompetanse. Det er ikke alle institutter som har egen administrasjon. Dersom instituttet har administrasjon, skal det ha en administrasjonssjef som har den daglige ledelsen av instituttets administrasjon på vegne av instituttleder. Instituttleder er nærmeste overordnede for administrasjonssjefen.

Ledelse på instituttnivået skiller seg fra fakultets- og institusjonsnivået ved at det ikke er et styre for instituttet, men et råd. Instituttleder og ikke instituttrådet, er øverste myndighet ved instituttet. Instituttleder får sin myndighet etter delegasjon fra fakultetet og rapporterer til dekanen, ikke til instituttrådet. Instituttlederrollen er mindre strategisk og politisk enn dekanrollen. Instituttleder er ansvarlig for å iverksette fakultetets politikk og vedtak på instituttene. Instituttleder står dermed ikke til ansvar overfor instituttrådet slik en dekan gjør overfor fakultetsstyret. Instituttleder har videre et personalansvar for alle ansatte ved instituttet.

På denne bakgrunn mener arbeidsgruppen at det er hensiktsmessig å gå bort fra muligheten for valgte instituttledere. Den tydelige linjen til dekan og fakultetsstyret gjør at arbeidsgruppen mener det er organisatorisk naturlig at det er fakultetsstyret som ansetter. Instituttleders personalansvar for alle ansatte ved instituttet taler også for ansatt instituttleder. Arbeidsgruppen mener også at det på dette nivået er en fordel å ha samme modell på alle fakultetene.

Innspill i høringsrunden

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) og Det medisinske fakultet (MED) støtter forslaget om å ha bare ansettelse som rekrutteringsmåte for instituttledere. Det psykologiske fakultet (PSYK), Studentparlamentet (SP), Forskerforbundet (FF). Ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) er alle syv instituttene og fakultetsstyret imot forslaget mens fakultetsledelsen ved SV-fakultetet støtter forslaget. Ved Det humanistiske fakultet (HF) er det et utbredt synspunkt at man bør beholde muligheten for valgte instituttledere. På ledelsesnivå ved HF-fakultetet ser man imidlertid fordelene ved ansatte styrere.

MN og MED viser til egne gode erfaringer med ansatte instituttledere. Tilhengerne av valgte instituttledere argumenterer på sin side med at ordningen med valgte ledere har fungert godt. Videre vises det til at ordningen med valgte instituttledere sikrer legitimitet, bidrar til å ivareta universitetsdemokratiet og sikrer faglig autonomi. HF peker på at det ses som et prinsipielt poeng at det skal være adgang til valgt ledelse på alle nivåer. FF viser til at universitetsdemokratiet ikke er en utvidet form for bedriftsdemokrati, men en måte å mobilisere kunnskapene og ressursene til den jevne universitetsansatte.

Vurdering

Universitetsdirektøren har merket seg at spørsmålet om rekrutteringsmåte for instituttledere har skapt engasjement i høringen og at det er ulike syn i universitetssamfunnet på om det fortsatt bør være anledning til å velge instituttledere. Universitetsdirektøren vil peke på at

ordningen med ansatt instituttleder er innført ved de fleste fakultetene og erfaringene er at det fungerer godt. En forskjell mellom fakultet og institutt som det er verdt å merke seg, er at fakultetsstyret er fakultetets øverste myndighet mens instituttrådet har en mer begrenset myndighet. Dekanen står i et annet forhold til fakultetsstyret enn instituttleder gjør i forhold til instituttrådet. Universitetsdirektøren slutter seg til arbeidsgruppens begrunnelse og forslag på dette punktet og foreslår at adgangen til å velge instituttledere fjernes.

Ansettelsesutvalg

Arbeidsgruppens forslag

Det følger av Regler for fakultetsorganer og Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, at fakultetene kan ha et ansettelsesutvalg for midlertidige stillinger som stipendiat og postdoktor, men ansettelser i faste førsteamanuensis- og professorstillinger skal foretas av fakultetsstyret selv.

Innføring av ekstern styreleder ved to fakulteter har hatt den konsekvensen at dekanen ikke deltar i avgjørelsen av ansettelse i faste stillinger som førsteamanuensis og professor. Dekanen er øverste faglige leder ved fakultetet og bør ha en formell rolle i ansettelsene i de viktigste faglige stillingene.

Arbeidsgruppen ser både fordeler og ulemper med å løfte ansettelsene ut av fakultetsstyrets ansvarsområde og til et ansettelsesutvalg. Det kan være nyttig for fakultetsstyret å delta i ansettelsesprosessen ved at styret er løpende orientert om de vitenskapelige ansettelsene ved fakultetet. At alle fakultetsstyrene ansetter selv gir enhetlige prosedyrer og det gir institusjonen god oversikt over ansettelsene. Fakultetsstyrene vil utøve en kontrollende funksjon ved ansettelsene. Ansettelser i faste vitenskapelige stillinger er viktige strategiske beslutninger og det kan prinsipielt argumenteres for at disse bør ligge hos øverste myndighet ved fakultetet. På den annen side kan effektivitetshensyn også tale for å legge ansettelsene til et ansettelsesutvalg. Et slikt utvalg vil kunne samles på kortere varsel enn hele fakultetsstyret. Det kan også anføres at mange ansettelsessaker i fakultetsstyret vil kunne binde opp styrets tid og ressurser som kunne vært brukt til andre saker.

Arbeidsgruppen foreslår at fakultetsstyret gis adgang til å oppnevne et ansettelsesutvalg. Utvalget skal ledes av dekan og de andre medlemmene utgår fra fakultetsstyret: en fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling, en midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling, en teknisk/administrativ ansatt og en student. Dersom fakultetsstyret vedtar å delegere ansettelser i faste vitenskapelige stillinger til et slikt ansettelsesutvalg, foreslår arbeidsgruppen at dette ansettelsesutvalget også fungere som ansettelsesutvalg for midlertidige vitenskapelige stillinger og vil erstatte dagens utvalg. Ved ansettelse i midlertidige vitenskapelige stillinger skal ansettelsesutvalget utvides med to medlemmer som representerer tjenestemennene.

Innspill i høringsrunden

MN er glad for at det foreslås adgang til ansettelsesutvalg for fast vitenskapelige stillinger. Den foreslåtte løsningen med samme ansettelsesutvalg for faste og midlertidige stillinger er etter MNs oppfatning likevel ikke gjennomførbar. I dag har fakultetet over 200 tilsettings saker i vitenskapelige stillinger, hvorav fakultetsstyret foretar endelig beslutning i ca 50 saker. Med arbeidsgruppens forslag vil de medlemmene som utgår fra fakultetsstyret få en firdobling av arbeidsmengde. Det er også ønskelig at fakultetsstyret med eksterne representanter i størst mulig grad skal gi strategiske bidrag, og formell kvalitetskontroll av tilsettingsprosesser anses ikke å være riktig bruk av styret som strategisk ressurs. MN foreslår derfor at avsnittet om ansettelsesutvalget også må fungere som ansettelsesutvalg for midlertidige vitenskapelige stillinger strykes.

MED skriver at fakultetet er glad for at det foreslås å gi adgang til å opprette et ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger, men mener det bør være opp til det enkelte fakultet å vurdere om dette skal være det samme ansettelsesutvalget som for midlertidige vitenskapelige stillinger. Ved de største fakultetene er omfanget av tilsetninger i perioder høyt, og det vil være lite hensiktsmessig at samme utvalget håndterer alle vitenskapelige ansettelser. *MED* mener videre at et ansettelsesutvalg som skal behandle vitenskapelige stillinger bør ha minst to fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling som medlemmer i tillegg til dekanen som leder utvalget. *MED* ser ikke nødvendigheten av at utvalget skal ha en annen sammensetning ved ansettelser i midlertidige vitenskapelige stillinger.

UM støtter forslaget om ansettelsesutvalg for faste stillinger. *HF* er kritisk til ideen om et ansettelsesutvalg. Fakultetet mener det er viktig at tilsetting i faste vitenskapelige stillinger er lagt til fakultetsstyret, også der det er ansatt dekan. *SV* er skeptisk til at fast vitenskapelig ansatte får redusert representasjon i forhold til gjeldende ordning.

Vurdering

Universitetsdirektøren slutter seg til arbeidsgruppens forslag, men med den endringen som *MN* foreslår. Fakultetene vil da stå fritt til å oppnevne to ansettelsesutvalg dersom de ønsker det; et utvalg for faste, vitenskapelige stillinger og et annet utvalg for de midlertidige vitenskapelige stillinger. Ansettelsesutvalget for de faste stillingene vil utgå fra fakultetsstyrets medlemmer. Universitetsdirektøren er enig med arbeidsgruppen i at det er hensiktsmessig med fem medlemmer i ansettelsesutvalget for faste stillinger.

Styringslinjer, dekan og fakultetsdirektørs kompetanse

Arbeidsgruppens forslag

UiB har siden 2009 hatt to ulike ledelsesmodeller på fakultetsnivå med to alternative rekrutteringsmåter for dekanene. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet har ansatte dekaner som er enhetlige ledere som også har ansvar for fakultetets administrative virksomhet. De øvrige fakultetene har valgte dekaner og delt ledelse hvor det er fakultetsdirektøren som har ansvaret for fakultetets administrative virksomhet.

Arbeidsgruppen mener det er behov for å bringe reguleringen og den faktiske situasjonen mer i samsvar med hverandre når det gjelder ledelsesmodell på fakultetsnivå. Selv om det ikke er foretatt noen ny og bred evaluering av ordningen med ansatt dekan, finner arbeidsgruppen ikke grunn til å foreslå å fjerne denne prøveordningen som har eksistert i snart 10 år. Ordningene med ansatt dekan og valgt dekan bør likestilles i reglementet som to alternative ledelsesmodeller på fakultetsnivå.

Innspill i høringsrunden

MED har god erfaring med ordningen med ansatt dekan, og er svært positiv til at ordningen nå likestilles med valgt dekan som rekrutteringsmåte i reglementet. *SV* støtter også forslaget om å sidestille valgt og ansatt dekan. *MN* mener at UiB ved å følge hovedmodellen i sektoren med enhetlig og tilsatt ledelse på alle nivå, ville løst mange av problemene rapporten adresserer. *MN* tar til etterretning at institusjonen ikke er moden for denne diskusjonen nå.

FF mener forslaget om valgt og ansatt dekan som likestilte modeller er akseptabel selv om *FF* prinsipielt mener at det burde være to styringslinjer gjennomgående på universitetet.

HF mener det er positivt at forslaget forsøker å tydeliggjøre dekanens og fakultetsdirektørens kompetanse og myndighet. *HF* mener at valgt dekan fremdeles bør være eneste normalordning. Et hovedpoeng for *HF* er videre at myndighetsområdet til valgt og ansatt dekan bør være mest mulig likt. Også valgt dekan bør derfor stå i linjen over

fakultetsdirektøren, slik at man også med valgt dekan kan få en mest mulig «enhetlig ledelse». Det er likevel viktig at fakultetsdirektørens kompetanse og ansvar for oppfølging av forvaltningsmessige forhold, administrasjon og økonomi blir tydelig kommunisert, om enn formelt basert på delegasjon fra dekan. HF peker på at det bør være en generell målsetting å ha en mest mulig klar og lik ledelsesmodell ved UiB, både mellom nivåene og på tvers av enhetene.

Vurdering

I henhold til Uhl §10-3 skal det ved institusjoner som velger rektor være en administrerende direktør som er den øverste leder for den samlede administrative virksomheten ved institusjonen innenfor de rammer styret fastsetter. Arbeidsgruppen og mange andre omtaler dette som en modell med «todelt ledelse», men begrepsbruken kan være misvisende fordi det kan gi inntrykk av at rektor og universitetsdirektør er to likeverdige ledere. Selv om §10-3 klart definerer universitetsdirektørens ansvarsforhold, er uhl i dag også helt klar på at rektor har det øverste ansvaret for hele universitetet og handler på vegne av styret når styret ikke er samlet.

Universitets- og høyskoleloven overlater videre til institusjonens styre å avgjøre virksomhetens interne organisering på alle nivåer, jf. § 9-2. Universitetet står derfor etter loven fritt til å organisere virksomheten slik styret ønsker. Det innebærer at styret kan bestemme om universitetet skal ha en annen ledelsesmodell på fakultetsnivå enn på institusjonsnivå og om det er behov for ulike ledelsesmodeller på de ulike fakultetene. Videre innebærer det at universitetsstyret avgjør også om lederne på fakultet- og instituttnivå skal rekrutteres ved valg eller ansettelse.

UiB har i flere år hatt ulike ledelsesmodeller på fakultetsnivå ut fra fakultetenes ulike innretning, ønsker og behov. Det har vært operert med en ordning med valgt ledelse og en prøveordning med ansatt ledelse. Som det fremgår av høringsuttalelsene har fakultetene fortsatt ulike ønsker for ledelsesmodell. Fakultetene er også svært ulike i størrelse og kompleksitet. Det følger videre av arbeidsgruppens mandat at det skal legges til grunn at det fortsatt vil være behov for fleksibilitet med hensyn til ledelsesmodeller og styresammensetning ved fakultetene. Arbeidsgruppen argumenterer derfor for at det i revidert reglement bør være to likestilte ledelsesmodeller for fakultetene.

Med to alternative og likestilte ledelsesmodeller på fakultetsnivå er det svært viktig at ansvarsfordelingen er klar og tydelig mellom dekan og fakultetsdirektør i de ulike modellene. I begge modellene er dekanen fakultetets øverste leder og representerer fakultetet utad og har overordnet ansvar for kontakt med eksterne samarbeidspartnere. Arbeidsgruppen anbefaler videre at det presiseres i reglementet at dekan i begge modellene har overordnet ansvar for alle oppgaver som ikke er tillagt fakultetsstyret eller annet organ. En slik bestemmelse vil forhindre at det kan oppstå tvil om ansvarsforholdet for oppgaver som ikke er uttrykkelig omtalt og en slik bestemmelse vil være mer i samsvar med dagens praksis.

Fakultetsdirektøren får ifølge reglementet sitt mandat fra fakultetsstyret og fra dekan. Dagens reglement omtaler ikke forholdet til Universitetsdirektøren. Uhl § 10-3 regulerer som nevnt Universitetsdirektørens ansvarsområde. Det følger av § 10-3 (2) at Universitetsdirektøren er øverste ansvarlige for den administrative virksomheten innenfor de rammer som universitetsstyret fastsetter. Videre er direktøren «personlig eller ved en av sine underordnede, sekretær for de øvrige styringsorganer ved institusjonen.», jf. § 10-3 (3) andre punktum. Jan Fridthjof Bernt skriver i kommentarutgaven til universitets- og høyskoleloven, 2. utgave, s. 290 at: «Avdelingsdirektør og administrasjonssjef ved grunnenhet er således underlagt administrerende direktørs kontroll og instruksjonsmyndighet. Når disse handler, handler de på vegne av administrerende direktør.» Bernt skriver videre: «Rent praktisk er det

imidlertid en forutsetning for en effektiv administrasjon at det er løpende og tett direkte samarbeid mellom valgt ledelse og tilsatt administrasjon også på avdeling- og grunnenhetsnivå (...) Og her det et viktig poeng at fordi avdelings- og grunnenhetsorganene opptrer på grunnlag av delegering i siste instans fra styret, så er de vedtak som treffes her, bindende for alle nivåer i den tilsatte administrasjon, også administrerende direktør og hans eller hennes underordnede.».

Uhl § 10-3 (5) slår fast at universitetsdirektøren er «ansvarlig for at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltning og forutsetninger for tildeling av bevilgninger». Her har Universitetsdirektøren et selvstendig ansvar for å kontrollere at økonomiforvaltningen er lovlig og forsvarlig. Direktøren utarbeider og legger fram for styret budsjettforslag og årsregnskap. Dette økonomiansvaret kan styret ikke gjøre inngrep i. Arbeidsgruppen anbefaler at det i omtalen av fakultetsdirektørens mandat i regler for fakultetsorganene, tas inn en henvisning til uhl § 10-3 som viser den administrative styringslinjen.

To av høringsuttalelsene adresserer problemstillinger relatert til forholdet mellom den administrative og faglige styringslinjen ved universitetet. HF-fakultetet argumenterer både for valgte dekaner som normalordning og for at mandatet til valgte og ansatte dekaner skal være mest mulig likt ved at valgt dekan også bør stå over fakultetsdirektør i linjen. Forskerforbundet argumenterer prinsipielt for det motsatte synet, at det bør være gjennomgående to styringslinjer på universitetet og at rapporteringslinjene blir klarerer hvis alle nivåer har samme todelte ledelsesstruktur.

Universitet i Oslo har etablert en intern styringsstruktur som av noen omtales som «enhetlig valgt ledelse». Av UiO sine normalregler¹ for fakultetene fremgår det at; «Dekanen er ansvarlig overfor rektor i alle saker som ikke er tillagt universitetsdirektørens ansvarsområde iht. universitets- og høyskolelovens § 10-3. I disse sakene er dekanen ansvarlig overfor universitetsdirektøren". Samtidig fremgår det av reglementet at dekanen har et direkte linjeansvar overfor fakultetsdirektør.

De interne styringslinjene på fakultetsnivå har også vært et tema for drøfting i universitetsledelsen. Universitetsdirektør og rektor har ulike syn på hvorvidt valgte dekaner bør ha samme mandat som tilsatte dekaner. Rektor er, i motsetning til universitetsdirektøren, av den formening at valgte og tilsatte dekaner bør ha likt mandat, ansvar og myndighet, i tråd med slik det har vært praktisert ved UiO i en årrekke. Rektor vil redegjøre for dette i styremøtet.

Universitetsdirektøren deler arbeidsgruppens vurdering og anbefaling, og er kjent med at arbeidsgruppen drøftet UiO-modellen uten å finne grunnlag for å gå videre med denne i sitt arbeid. Universitetsdirektøren mener at forslaget til reglement slik det nå foreligger er svært tydelig på at rektor er universitetets øverste leder og at både ansatte og valgte dekaner er fakultetets øverste leder. Samtidig tydeliggjør forslaget til reglement det ansvar Universitetsdirektøren, de ansatte dekanene og administrative ledere på fakultet og institutt har for oppgavene som er definert etter §10-3 i Uhl. Universitetsdirektøren er kjent med at modellen ved UiO har fungert uten at juridiske eller styringsmessige problemstillinger har vært satt på spissen. Universitetsdirektøren stiller likevel spørsmål ved hvordan ordningen vil fungere hvis en kommer i en kritisk situasjon der en valgt dekan som er plassert i linjen over fakultetsdirektøren skal gjøres ansvarlig med hensyn til oppgaver som er tillagt Universitetsdirektøren i henhold til Uhl § 10-3. En valgt dekan kan ikke sies opp, men dersom

¹ <https://www.uio.no/om/regelverk/orgadm/normalreglerfakulteter.html#toc6>

ansvaret er plassert hos en valgt dekan og ikke en fakultetsdirektør har universitetsstyret anledning til å trekke inn fullmakter fra fakultetsstyret. Dette vil likevel være svært krevende for både Universitetsstyret og Fakultetsstyret å håndtere sammenlignet med Arbeidsgruppens foreslåtte modell.

Universitetsdirektøren vil også understreke, slik som det fremheves ovenfor i sitat fra Bernt fra kommentarutgaven til Uhl, at en administrasjon kun kan lykkes når det er tett og direkte samarbeid mellom faglig ledelse og tilsatt administrasjon om å realisere universitetets faglige mål. Universitetsdirektøren er av den oppfatning av at dagens modell for de valgte dekanene, som Arbeidsgruppen har foreslått videreført, fungerer svært godt ved UiB. Det er en løpende og konstruktiv dialog mellom faglig og administrative ledelse på alle nivå. Dette sikrer at de faglige lederne, som øverste ledere på sine respektive nivå, gir premisser og kommer med innspill også innenfor områder der uhl har definert at universitetsdirektøren har et selvstendig administrativt ansvar gjennomgående i organisasjonen.

Universitetsdirektøren vil avslutningsvis argumentere for at problemstillingene ovenfor bør adresseres inn til det regjeringsoppnevnte Lovutvalgets arbeid med revisjon av Uhl og at det vil være klokt å avvente utfallet av dette arbeidet før en eventuelt vurderer justeringer av denne karakter.

Ekstern styreleder, eksterne styremedlemmer i fakultetsstyret

Arbeidsgruppens forslag

Universitetsstyret har bare gitt tillatelse til ekstern styreleder for inneværende valgperiode. Det må vurderes om ordningen skal videreføres før neste valgperiode. De eksterne styrelederne har hatt vervene i mindre enn et år og arbeidsgruppen mener at det er for tidlig å evaluere hvordan denne ordningen har fungert. Da søknadene ble innvilget, ble det lagt opp til at ordningen skal evalueres høsten 2020. Arbeidsgruppen mener at det er fornuftig å gjennomføre den planlagte evalueringen og deretter ta stilling til om ordningen skal gjøres permanent.

Arbeidsgruppen anbefaler at prøveordningen tas inn i reglementet, slik at reglementet stemmer overens med den faktiske situasjonen. Fakultetsstyrene er ikke selvstendige styrever på samme måte som for eksempel et styre for et aksjeselskap. Fakultetsstyret får sin kompetanse på delegasjon fra universitetsstyret. Det bør presiseres i reglementet at en ekstern styreleder kaller inn og leder fakultetsstyremøtene, mens dekan er sekretær for styret og er ansvarlig for den daglige ledelsen av fakultetet. Styreleder kan altså sette en sak på agendaen til styret og flertallet i fakultetsstyret kan gi bindende føringer for dekan. Styreleder kan ikke alene instruere dekanen utover dette.

Arbeidsgruppen mener at det er nyttig med ekstern representasjon i fakultetsstyrene. Eksterne representanter kan hentes fra akademia, kultur- eller samfunnsliv avhengig av hva fakultetet har behov for ut fra fakultetets strategi. Slik representasjon kan bidra til å unngå at fakultetsstyrene blir for «nærsynte» og kan gi nyttige innspill.

Arbeidsgruppen foreslår at det innføres et krav om at fakultetsstyrene må ha minst én ekstern representant. Arbeidsgruppen anbefaler at maks grensen på to videreføres med den konsekvens at det ikke bør gis dispensasjon for flere eksterne medlemmer, slik det er gjort på MED i dag.

Innspill i høringsrunden

MN-fakultetet har prøveordning med ekstern styreleder, og er glad for at denne ordningen nå tas inn i reglementet. Klargjøring av ansvarfordeling mellom styreleder og dekan er en viktig forutsetning for at ordningen skal fungere etter intensjonene. Det er naturlig og viktig at det legges opp til evaluering av ordningen.

FF er svært kritisk til ordningen med ekstern styreleder og mener den må avvikles. *FF* mener videre det ikke er nødvendig å vedtektsfeste et krav om eksterne styremedlemmer i fakultetsstyrene.

UM, ved direktøren har pekt på at forslaget om at fakultetsstyrene må foreslå minst åtte eksterne kandidater i alfabetisk rekkefølge, fire av hvert kjønn, vil være for arbeidskrevende og ikke nødvendigvis hensiktsmessig.

Vurdering

Universitetsdirektøren støtter arbeidsgruppens forslag om å avvente en evaluering av ordningen med ekstern styreleder i 2020 før man tar stilling til om muligheten til ekstern styreleder skal tas inn i reglementet som en permanent ordning. Universitetsdirektøren støtter også at det innføres et krav om minst én ekstern styrerepresentant i fakultetsstyrene. Universitetsdirektøren mener likevel at det ikke er hensiktsmessig at fakultetene må foreslå åtte kandidater, fire av hvert kjønn og at fakultetene ikke skal prioritere blant kandidatene slik arbeidsgruppen foreslår. Det er viktig, som arbeidsgruppen skriver, at prosessen ved fakultetet er god, og at det må legges opp til en bred og inkluderende prosess ved å involvere instituttledere, instituttrådene eller på annen måte sørge for å innhente forslag fra de ulike miljøer på fakultetet. Universitetsdirektøren mener derfor at fakultetstyrets forslag bør inneholde det antall eksterne kandidater som skal oppnevnes, med minimum 2 varamedlemmer, og at forslaget har kandidater av hvert kjønn.

Prodekan og visedekan

Arbeidsgruppens forslag

Per i dag har fakultetene ulikt antall prodekaner og visedekaner. Titlene brukes om hverandre og det er ikke i dag mulig å skille dekanens stedfortreder fra de andre medlemmene i dekanatet utfra tittelen alene. Arbeidsgruppen anbefaler at forsøksordningene opphører og at praksis strammes inn i samsvar med reglementet. Arbeidsgruppen mener at det bør være en begrensning på hvor stort et dekanat skal være. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at reglementet slår fast at det skal være én prodekan på fakultetet og at dekan kan utpeke inntil tre visedekaner.

Arbeidsgruppen har videre forslått å fjerne adgangen til at prodekan kan være medlem av fakultetsstyret.

Innspill i høringen

MN mener at presiseringen av antall prodekaner og tittelbruk oppleves som en unødvendig føring. Det er i dag stor ulikhet i kompleksitet mellom fakultetene, og flere fakulteter har også ansvar for UiBs strategiske satsninger med behov for dekanrolle. *MN* er enig i at stedfortreder for dekan må utpekes og offentliggjøres, men kan ikke se at dette krever differensiering i tittel. Det avgjørende for synlighet vil være å ta i bruk ansvarsfelt i tittel, eksempelvis forskningsdekan, utdanningsdekan og marin dekan.

MED støtter at tydelig ledelsesansvar bør presiseres gjennom at fakultetet bare har en dekan og en prodekan (stedfortreder for dekanen), og at andre i dekanatet har tittel visedekan.

Vurdering:

Universitetsdirektøren støtter arbeidsgruppens forslag.

Andre innspill i høringen:

PSYK: §12 om instituttleders mandat. Pekt på at ansvar for innovasjon kunne stå omtalt under samme punkt d) om å ha ansvar for å følge opp mål for utdanning, forskning, forskerutdanning og formidling.

Regler for universitetsbiblioteket

Universitetsdirektøren foreslår å endre Regler for Universitetsbiblioteket, vedtatt av universitetsstyret 12.2.2015.

Det følger av reglementet at Universitetsbiblioteket at universitetsbiblioteket har et styre og en bibliotekdirektør.

Universitetsbibliotekets styre bestående av åtte medlemmer:

- Viserektor for utdanning er styreleder
- En dekan som er nestleder
- En representant for fast ansatte i forsknings- og undervisningsstilling ved fakultetene
- En representant for midlertidig ansatte i undervisnings- og forskningsstilling
- To representanter valgt av og blant de ansatte ved universitetsbiblioteket
- To representanter for studentene

Styret skal behandle overordnede saker som er av prinsipiell eller vesentlig betydning, for eksempel strategiske planer, årsregnskap og budsjett. Styret er ikke tilsetningsmyndighet.

Universitetsbiblioteket har en bibliotekdirektør som er daglig leder for biblioteket og rapporterer til universitetsdirektøren.

En slik organisering med bibliotekdirektør som rapporterer til universitetsdirektør skulle i utgangspunktet tilsi at styringsformen tilpasses sentraladministrasjonen ellers med en avdelingsdirektør og uten et eget styre. Tradisjonelt har likevel universitetsbiblioteket hatt et eget styre som behandler overordnede saker, men med et snevrere mandat enn fakultetsstyrene.

Det følger av Regler for universitetsbiblioteket at UB er direkte underlagt universitetsstyret. Universitetsstyret er øverste organ ved institusjonen og alle beslutninger treffes etter delegasjon fra universitetsstyret og på universitetsstyrets ansvar. Universitetsbiblioteket har imidlertid ikke noen fast rapportering direkte til universitetsstyret.

Styret ved universitetsbiblioteket vedtar mediebudsjettet og budsjett for skeivt arkiv. Styret vedtar ikke driftsbudsjettet for universitetsbiblioteket, men behandler det som en orienteringssak. Styret er heller ikke tilsetningsmyndighet.

Styret ved UB består i tillegg til ansatte ved biblioteket og studenter, av representanter fra faglig ledelse ved UiB og representanter i forsknings- og undervisningsstillinger ved fakultetene. Bibliotekdirektøren er sekretær for styret og forbereder og gir tilråding i saker som skal behandles i styret. Styret fungerer som en arena for kontakt mellom bibliotekdirektøren og den faglige ledelse og den faglige virksomheten ved fakultetene ved UiB.

Styret ved UB har de senere årene vært involvert i det overordnede strategiarbeidet for biblioteket og høsten 2015 vedtok styret Strategi for UB 2016-2022.

Universitetsdirektøren foreslår at UB fortsatt skal ha et styre med representanter fra fakultetene. Styret bør ha overordnede oppgaver for eksempel UBs strategi. Styret ved UB bør, som i dag, ha et mer begrenset mandat enn fakultetsstyrene.

Universitetsdirektøren foreslår at styret skal få årsbudsjettet forelagt som en orienteringssak, slik praksis er i dag. Universitetsdirektøren mener dette er en konsekvens av at UB har en direktør i administrativ linje som sin daglige leder. Teksten i reglementet om styrets kompetanse foreslås justert slik at den kommer i samsvar med praksis.

Universitetsdirektøren foreslår at reglementet omtaler Universitetsbibliotekets organer i § 1 og at nåværende § 1 om organisatorisk plassering tas ut.

Når det gjelder styrets sammensetning, mener universitetsdirektøren at det ikke er naturlig at styret for universitetsbiblioteket ledes av viserektor for utdanning. Universitetsdirektøren foreslår at styret skal bestå av:

- En dekan som er leder
- En prodekan eller visedekan med ansvar for forskning
- En prodekan eller visedekan med ansvar for utdanning
- En representant for midlertidig tilsatte i utdannings- og forskningsstilling
- To representanter valgt av og blant de tilsatte ved Universitetsbiblioteket
- To representanter for studentene
- En ekstern representant fra arkiv-/bibliotek-/museumssektor

Teksten om bibliotekdirektøren bør etter universitetsdirektørens oppfatning, kortes ned. Bibliotekdirektøren er i universitetsdirektørens linje og arbeidsoppgavene følger av utlysningstekst og eventuell stillingsbeskrivelse fra universitetsdirektøren.

Universitetsdirektøren foreslår at reglene om møter, vedtaksførhet, habilitet osv. utformes på samme måte som tilsvarende regler for fakultets- og instituttorganene.

Forslag til nytt valgreglement

I tråd med mandatet lag arbeidsgruppen særlig vekt på problemstillinger relatert til stemmerett, valgbarhet, valgkretser og valggjennomføring. Med mål om å forenkle og gjøre det med lesbart er forslag til nytt valgreglement vesentlig omstrukturert.

For å hente inn erfaringer med valggjennomføringen ved universitetets fakulteter og institutter, ble det tidlig i prosessen sendt ut et spørreskjema til universitetets fakulteter og institutter.

Det viktigste endringsforslagene er:

Stemmerett - Fjerner særordningen Det medisinske fakultet har hatt om stemmerett og valgbarhet for professorer i bistilling

Valgbarhet - Presiserer hvilke stillingstyper som ikke er valgbare ved valg til styringsorganene

Valgkretser - Fastsetter at én stemmerettsgruppe utgjør én felles valgkrets og at det ikke kan være ytterligere oppdeling i valgkretser ved valg til styringsorganene

Professorkompetanse - Setter krav til professorkompetanse for kandidat ved rektorvalg

Valgstyrets rolle, nominasjonskomiteer og forslagsstillere

- Gjør valgstyrets rolle som kontrollinstans tydelig og fjerner plikten valgstyret har hatt til å supplere listen over kandidater
- Innfører ordning med nominasjonskomiteer for valg til styringsorganene og ved valg av dekan
- Det skal være ett valgstyre ved hvert fakultet
- Reduserer kravene til antall forslagsstillere og setter samtidig et tak for hvor mange forslagsstillere et forslag kan inneholde

Valgordning og valggjennomføring

- Styrker prinsippet om at valg normalt skal skje elektronisk som direktevalg og slår fast at valg av studentrepresentanter til universitetsstyret skal skje som elektronisk valg
- Fjerner bestemmelsen listevalg når studentorganer er valgforsamling
- Fjerner listevalgsordningen ved preferansevalg

Andre endringer

- Reduserer kravene til antall varamedlemmer, men fjerner samtidig taket på antall innvalgte varamedlemmer

Stemmerett

Arbeidsgruppens forslag

Arbeidsgruppen har foreslått å videreføre dagens bestemmelser om stemmerett hvor det settes krav til at fast ansatte må være ansatt i minst 50 % stilling for å kunne stemme. Midlertidig ansatte må på valgtidspunktet i tillegg ha vært sammenhengende ansatt i minst 12 måneder eller være ansatt for minst 12 måneder fram i tid. Arbeidsgruppen har foreslått at det ikke skal gjøres unntak fra dette tilknytningskravet. Den foreslår derfor at særordningen ved Det medisinske fakultet hvor ansatte professorer i bistilling ved MED og som har hovedstilling ved Haukeland universitetssjukehus har stemmerett opphører.

Videre foreslår arbeidsgruppen å gjøre det tydelig at alle studenter med studierett ved UiB også har stemmerett

Innspill i høringen

Av fakultetet som har uttalt seg om spørsmålet støtter *MED* arbeidsgruppens forslag som innebærer at kun ansatte med hovedstilling ved UiB har stemmerett. Fakultet mener erfaring har vist at særordningen ikke har gagnet fakultetets interesser.

Vurdering

Universitetsdirektøren har merket seg at fakultet som i dag har en slik særordning støtter arbeidsgruppens forslag. Når det ene universitetsoppnevnte eksterne styremedlemmet kommer fra Helse Bergen/Haukeland universitetssjukehus bidrar det dessuten til å styrke det formaliserte samarbeidet med sjukehuset på en god måte. Ved UiB er det også andre fakulteter, om enn ikke i samme utstrekning som MED, som har ansatte i bistillinger og som er viktige for bredden i fagmiljøene. Det bør likevel være den ansattes sterke formelle tilknytning til UiB som er avgjørende og universitetsdirektørens støtter derfor

arbeidsgruppens forslag om at den som skal ha stemmerett må være ansatt i minst 50 % stilling.

Valgbarhet

Arbeidsgruppens forslag

Hovedregelen er den som har stemmerett i utgangspunktet også er valgbar og har etter uh-loven plikt til å ta imot valg og utføre tillitsverv ved institusjonen. Universitetsstyret kan utforme nærmere regler om valgene.

Det framgår av uh-loven at den som direkte forbereder saker for universitetsstyret ikke er valgbar. Det omfatter åpenbart universitetsdirektøren, men arbeidsgruppen mener det er hensiktsmessig å tydeliggjøre hvilke andre stillinger som ikke er valgbare til universitetsstyret og andre styringsorganer ved UiB. Hensynet bak avgrensningene er behovet for tydelige roller i arbeidet med å forberede og følge opp saker som et styringsorgan behandler. Nærhet til styringsorganets sekretær må veies opp mot prinsippet om valgbarhet.

Det har vært reist spørsmål ved at medlemmer av dekanatene kan velges som medlemmer av universitetsstyret og at instituttleder kan velges som medlemmer av fakultetsstyret. En sentral funksjon for dekanatene er å ivareta fakultetets overordnede interesser overfor universitetsledelsen og være fakultetets ansikt utad. De er videre, i kraft av sine verv, medlemmer av ulike rådgivende organ for styret og universitetsledelsen, som Forskningsutvalget og Utdanningsutvalget. Dekanene rapporterer til rektor, har jevnlig møter med universitetsledelsen og medlemmer av dekanatene har en rolle i universitetets (faglige) styringslinje. Terskelen for å avskjære noen fra å kunne være medlemmer av universitetsstyret bør være høy, men arbeidsgruppen mener at rollen som dekanatsmedlem og gjennom det inngå i den faglige styringslinjen er vanskelig å forene med rollen som medlem av universitetsstyret. Det samme prinsippet må gjelde for instituttleder og dennes stedfortreder ved valg til fakultetsstyret.

Arbeidsgruppens foreslår derfor at følgende stillinger er utelukket fra valg til universitetsstyret: assisterende universitetsdirektør, ansatte ved universitetsdirektørens kontor, avdelingsdirektør, fakultetsdirektører og medlem av dekanat. Utelukket fra valg til fakultetsstyret er: fakultetsdirektør og dennes stedfortreder, seksjonssjef i fakultetsadministrasjonen, samt instituttleder og dennes stedfortreder. Utelukket fra valg til instituttråd er administrasjonssjef.

Innspill i høringen

Det er ikke kommet høringsinnspill til arbeidsgruppens forslag på dette punktet.

Vurdering

Universitetsdirektøren mener det her hensiktsmessig at det går tydelig fram av reglementet hvilke grupper som er valgbare til UiBs styringsorganer og støtte arbeidsgruppes forslag.

Valgkretser

Arbeidsgruppens forslag

Universitetsstyret fastsetter universitetets interne organisering, herunder hvordan sammensetningen av styringsorganene skal være. Foruten kravet om at studentene skal være representert med minst 20 % er det ingen andre formelle føringer. To fakultet ved UiB har innenfor rammen satt i Regler for fakultetsorganene, instituttvise valgkretser for gruppe A (KMD også for gruppe D) ved valg til fakultetsstyret. Dette er et unntak fra hovedregelen. Formålet er å sikre at alle instituttene blir representert i styret. Det er også institutter som har

valgkretser ut over gruppenivå ved valg til instituttrådene. Fem fakulteter har ikke valgkretser ut over de ulike stemmerettsgruppene.

Arbeidsgruppen har vurdert om det bør være adgang, som i dag, til å ha valgkretser delt opp etter organisatorisk tilhørighet og mener at organisatoriske valgkretser kan ha uheldige konsekvenser og vil kunne svekke styremedlemmenes rolleforståelse. På samme måte som universitetsstyret skal ivareta hele UiB og medlemmene opptre som et kollegium og ha universitets samlede interesser for øye, skal fakultetsstyret ivareta interessene til hele fakultetet. Dersom man har instituttvise valgkretser vil det kunne svekke styrets helhetstenkning. Det vil også være enklere å gå til valg på saker som er instituttspesifikke og helhetsspektivet vil kunne svekkes. Det vil kunne bidra til at styringsorganene blir oppfattet som en forhandlingsarena heller enn et kollegialt beslutningsorgan.

Innspill i høringen

Fra KMD argumenteres det med at ordningen med instituttvise valgkretser til fakultetsstyret bør videreføres siden fakultet er nytt og forholdsvis lite, samt at det ikke er samlokalisert. Fakultetsledelsen ber om at det gis anledning til organisatoriske valgkretser inntil fakultet er organisatoriske samlokalisert. Ved HF er forslaget kontroversielt fordi de frykter skjev faglig representasjon i fakultetsstyret og svekket informasjonsflyt til instituttene. Det er likevel aksept for at man gjør denne endringen ved valg til fakultetsstyret. Fakultet foreslår derimot å at man vurderer å bevare muligheten for inndeling i spesifikke valgkretser innenfor stemmerettsgrupper, særlig gruppe A, i sammenheng med instituttrådvalg. Det begrunnes i at instituttene er faglig heterogene og at det derfor er maktpåliggende for dem å sikre at bredden av fagmiljøer er representert i instituttrådet. En forskjell i forhold til fakultetsnivået, er at det ved instituttene er snakk om et råd, og ikke et styre.

Vurdering

Universitetsdirektøren støtter arbeidsgruppens forslag og mener dette styrker en kultur for å tenke helhetlig om hva som ivaretar fakultetets eller instituttets samlede interesser best. Det bidrar også til at man i rollen som tillitsvalgt forventes å ivareta helheten framfor det som er spesifikt for den organisatoriske enheten man selv tilhører. KMD legger vekt på at organisatorisk representasjon er viktig fram til instituttene er samlokalisert. Universitetsdirektøren vil her peke på at graden av samlokalisering varierer ved UiB sine fakultet, og at antall institutter ved de øvrige fakultetene ikke gir rom for instituttvis representasjon i fakultetsstyret.

Krav om professorkompetanse ved rektorvalg

Arbeidsgruppens forslag

Det følger av uh-loven at institusjonens egne ansatte og eksterne er valgbar som rektor. Universitetsstyret kan fastsette nærmere bestemmelser om nominasjon av eksterne kandidater, samt nærmere regler for gjennomføring av valget. For å understreke betydningen av at rektor er institusjonens øverste faglige leder foreslår arbeidsgruppen at den som stiller til valg som rektor må ha professorkompetanse.

Innspill i høringen

Av de som har uttalt seg om spørsmålet stiller *MED* og *UB seg bak* forslaget om å stille krav om professorkompetanse ved valg av rektor. *Forskerforbundet* mener det er viktig med akademisk kompetanse fra kombinerte stillinger for å stille til valg som rektor, men ser i utgangspunktet ikke noen grunn til å avgrense førsteamanuenser fra å stille til valg.

Studentparlamentet stiller seg svært kritisk til at ikke alle med stemmerett også skal kunne stille til valg som rektor. De mener dette er et viktig demokratisk prinsipp som må være overordnet andre hensyn. Det er viktig at alle gruppene ved UiB har mulighet til å stille til valg, sette dagsorden og delta i debatten. Studentparlamentet mener videre den foreslåtte

avgrensninger innebærer en undervurdering av elektoratet og er et brudd med universitetets demokratiske prinsipper.

Vurdering

Universitetsdirektøren vil peke på betydningen av at rektor, som øverste leder for universitetets samlede faglige virksomhet og dekanenes nærmeste overordnede, har nødvendig faglig tyngde i utøvelsen av vervet. Et formelt kompetansekrav til den valgte rektoren ivaretar hensynet til både demokratisk og faglig legitimitet. Universitetsdirektøren fremmer ikke andre forslag enn det som er lagt fram av arbeidsgruppen.

Valgstyrets rolle, nominasjonskomiteer og forslagsstillere

Arbeidsgruppens forslag

Arbeidsgruppen mener det er uheldig at valgstyret, som har som hovedoppgave å sikre at valgene gjennomføres i tråd med valgreglementet, også er gitt en rolle som forslagsstiller på kandidater. For å rydde opp i dette foreslår arbeidsgruppen å rendyrke valgstyret som kontrollorgan og å sette ut til nominasjonskomiteer å supplere listen over kandidater dersom det innen fristen ikke er kommet nok forslag på kandidater eller kandidater av begge kjønn. Videre foreslår arbeidsgruppen som tiltak for å sikre en større grad av enhetlig praksis i tråd med reglement at det kun skal være ett felles valgstyre ved hvert fakultet. Det skal derimot være en nominasjonskomitee for det enkelte styringsorgan. Det er videre gitt regler for representativ sammensetning av disse nemndene, samt regler for nominasjon og oppnevning. Som grep for å senke terskelen for stille til valg og styrke medvirkning foreslår arbeidsgruppen at det kun skal stilles krav om én forslagsstiller bak hver kandidat til medlem av styringsorgan. Ved ledervalg ved UiB mener arbeidsgruppen å sette tak på antall forslagsstillere slik at forslag ikke får preg av å være underskriftskampanjer. Arbeidsgruppen mener at forslaget vil understøtte muligheten for at mindre etablerte, men egnede kandidater, stiller til valg.

Innspill i høringen

I den grad det er kommet innspill til disse forslagene stiller de seg i hovedsak bak forslagene, selv om det har vært reist spørsmål om de praktiske sidene ved kun å ha ett valgstyre på hvert fakultet og om nominasjonskomiteer er et egnet virkemiddel for å sikre at det fremmes kandidater.

Vurdering

Universitetsdirektøren støtter arbeidsgruppens forslag for å tydeliggjøre valgstyrets rolle, og at nominasjonskomiteer skal supplere kandidatlistene ved behov. På den måten vil fremdeles velgerne ha initiativet i å foreslå sine kandidater. Universitetsdirektøren ser at endringen til ett valgstyre per fakultet, kan være krevende å gjennomføre, men understreker viktigheten av at valgene planlegges godt og at valgstyret gis tilstrekkelig administrativ støtte i gjennomføringen. I sum vil det kunne bidra til en mer profesjonalisert og enhetlig valgpraksis ved UiB.

Valgordning og valggjennomføring

Arbeidsgruppens forslag

Arbeidsgruppen ønsker å forenkle valgreglementet og foreslår derfor at ordningen med listepreferansevalg styrkes, og at valg av medlemmer til styringsorgan skal gjennomføres som rene preferansevalg, i tråd med det som har vært vanligst ved UiB. Arbeidsgruppen mener videre at det i størst mulig grad bør være direktevalg til UiB sine styringsorganer, og foreslår derfor at valg av studentrepresentanter til universitetsstyret skal gjennomføres som elektronisk valg og at studentparlamentet ikke lenger kan være valgforsamling.

Selv om hovedregelen i valgreglement er at valg skal skje elektronisk, foreslår arbeidsgruppen likevel at det også skal være mulig å gjennomføre valg i valgforsamling eller valgmøte. Dette kan være hensiktsmessig ved mindre institutter. Dersom studentorgan er valgforsamling, mener arbeidsgruppen dette valget ikke må skje etter gjeldende bestemmelser om listevalg, da det i praksis ikke er hensiktsmessig. Bestemmelsen om listevalg strykes i sin helhet, da denne i praksis kun har vært i bruk ved valg til Studentparlamentet. Dette valget reguleres ikke av UiB sitt reglement.

Innspill i høringen

Det er ikke kommet innspill i høringen om forslag til endringer i valgformer og valgoppgjørsformer.

Vurdering

Universitetsdirektøren støtter arbeidsgruppens forslag til forenklinger.

Andre innspill i høringen

I tillegg til de innspill fakultetene har kommet med i høringen, har universitetsdirektøren mottatt et fellesinnspill fra en gruppe midlertidig vitenskapelig ansatte ved SV og HF. Denne høringen støtter ikke forslaget om å likestille ordningene med valg og ansatt ledelse ved fakultetene og er sterkt imot at ordningen med valgt instituttledelse foreslås fjernet. De er videre kritisk til ekstern representasjon i fakultetsstyrene. De mener også det er uheldig at bare ansatte i stillinger på minst 50 % har stemmerett mener alle som er i gang med en doktorgrad ved UiB bør ha stemmerett, uansett hvorvidt de er ansatt og uansett hvilken stillingsprosent de har.

17.08.2018/Silje Nerheim/Arne R. Ramslie

Innhold

DEL 1: REGLER FOR STYRINGSORGANENE

Regler for styringsorganene på fakultets- og instituttnivå.....	4
1 Innledning.....	4
1.1 Universitetets organisering	4
1.2 Problemstillinger	5
2 Ledelsesmodell og rekruttering av ledere ved UiB.....	5
2.1 Ledelsesmodell på universitetsnivå.....	5
2.2 Ledelsesmodell og rekruttering av ledere på fakultetsnivå.....	6
2.2.1 Rammer i universitets- og høyskoleloven.....	6
2.2.2 Ledelsesmodell og rekruttering av ledere på fakultetene ved UiB.....	6
2.2.3 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av ledelsesmodell på fakultetsnivå	7
3 Ansvars- og oppgavefordeling på fakultetsnivå	7
3.1 Dekanens kompetanse, forholdet til fakultetsstyret.....	8
3.1.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av dekanens kompetanse.....	8
3.2 Prøveordning med ekstern styreleder, forholdet til dekan	9
3.2.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling vedrørende prøveordningen med ekstern styreleder	9
3.3 Forholdet mellom valgt dekan, fakultetsdirektør og øverste ledelse.....	9
3.3.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av regulering av styringslinjene ved valgt dekan	10
3.4 Forholdet mellom ansatt dekan, fakultetsdirektør og øverste ledelse.	10
3.4.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av styringslinjer med ansatt dekan.....	11
4 Sammensetning av fakultetsstyret	11
4.1 Rammene i regler for fakultetsorganene og sammensetningen i dag	11
4.2 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling om sammensetning av fakultetsstyret.....	12
4.2.1 Eksterne styremedlemmer	12
4.2.2 Prodekan som medlem av fakultetsstyret.....	13
4.2.3 Fordeling mellom gruppene	13
5 Fakultetsstyrets kompetanse	13
5.1 Regulering av fakultetsstyrets kompetanse i Regler for fakultetsorganene.....	13
5.2 Arbeidsgruppens vurdering av behovet for endringer i fakultetsstyrets kompetanse.....	14
5.2.1 Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger.....	14
5.2.2 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling vedrørende ansettelsesutvalg	14
6 Prodekaner og visedekaner	15

6.1	Regulering av prodekan og visedekan i regler for fakultetsorganene	15
6.2	Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling om bruk av titlene prodekan og visedekan	16
7	Regler for instituttorganene	16
7.1	Instituttleder, rekruttering og kompetanse.....	16
7.1.1	Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av rekrutteringsmåte og kompetanse til instituttleder.....	17
7.2	Instituttrådets kompetanse	18
7.2.1	Arbeidsgruppens anbefaling om instituttrådets kompetanse:.....	18
8	Forretningsorden for fakultetsstyret og instituttrådet.....	18
9	Universitetsmuseet	18
9.1	Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling om universitetsmuseets vedtekter	19

DEL 2 VALGREGLEMENT FOR UIB

10	Innledning.....	20
11	Stemmerett	20
11.1	Krav om tilknytning til UiB	20
11.1.1	Bistillinger ved Det medisinske fakultet	20
11.2	Åremålsstillinger.....	21
11.3	Universitetsbibliotekarene	22
11.4	Stemmerett for studenter	22
11.5	Stemmerett ved ett valg.....	23
11.6	Ansettelsestidspunkt	23
12	Valgbarhet	23
12.1	Valgbarhet for ledere i administrasjonen.....	23
12.2	Valgbarhet for faglig ledelse.....	24
13	Gjennomføring av valg	25
13.1	Valgkretser.....	25
13.2	Forslagsstillere.....	25
13.3	Krav til antall varamedlemmer	26
13.4	Vekting av stemmene	26
14	Valgorganer	27
14.1	Valgstyrets oppgaver	27
14.2	Antall valgstyrer.....	28
14.3	Nominasjonskomiteer	28
14.3.1	Nominasjonskomité for styringsorganene	29

14.3.2	Nominasjonskomité ved valg av ledere	30
14.3.3	Sammensetning og oppnevningsperiode	30
15	Valget.....	31
15.1	Valgform og valgoppgjørformer.....	31
15.1.1	Vurdering og anbefaling	32
15.2	Tidspunkt for gjennomføring av valg.....	32
15.3	Suppleringsvalg.....	32

DEL 1 REGLER FOR STYRINGSORGANENE

Regler for styringsorganene på fakultets- og instituttnivå.

1 Innledning

I styresak 106/17 vedtok universitetsstyret å nedsette en arbeidsgruppe ledet av prorektor, som skal gjennomgå valgreglementet og regler for styringsorganene for å sikre at disse reglene er konsistente og legger til rette for en formålstjenlig og effektiv styring av universitetet i samsvar med universitetets virksomhet og kjerneverdier.

Bakgrunnen for gjennomgang av reglene for styringsorganer er blant annet at universitetsstyret de siste årene har fått seg forelagt en rekke søknader om prøveordninger innenfor rammen av reglene for styringsorganene. Mange dispensasjoner er innvilget uten at det er gjort en mer prinsipiell drøfting av helheten i reglementene. Enkelte av prøveordningene har vart i mange år uten at det er tatt opp til evaluering, hverken enkeltvis eller sett i sammenheng med institusjonens ulike modeller for styring og ledelse på fakultetsnivå. Man har heller ikke hatt en gjennomgang og drøfting av om prøveordningene skal gjøres permanente.

Når det gjelder arbeidet med reglene for styringsorganene er mandatet til arbeidsgruppen formulert slik:

- I arbeidet med regler for styringsorganene vurdere om/på hvilken måte dispensasjonsvedtak skal innarbeides i reviderte regler. Særlig vekt bør legges på problemstillinger relatert til ledelse av organene, styresammensetning og ekstern representasjon.
- Arbeidsgruppen skal legge til grunn at det fortsatt vil være behov for fleksibilitet med hensyn til ulike ledelsesmodeller og styresammensetning ved fakultetene.
- Arbeidsgruppen skal i sitt arbeid være i dialog med fakulteter, institutter og tillitsvalgte for å hente inn erfaringer om relevante problemstillinger i arbeidet.

1.1 Universitetets organisering

Universitetet i Bergen har 7 fakulteter:

- Fakultet for kunst, musikk og design (KMD)
- Det humanistiske fakultet (HF)
- Det juridiske fakultet (JUS)
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)
- Det medisinske fakultet (MED)
- Det psykologiske fakultet (PSYK)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV)

Regler for fakultetenes styringsorganer finnes i Regler for fakultetsorganer, vedtatt av universitetsstyret i 2009. Reglene inneholder blant annet bestemmelser om fakultetets organer,

ledelsesmodell, sammensetning og fakultetsstyrets kompetanse, bestemmelser om dekan, prodekan, visedekan og fakultetsdirektør.

Ved siden av fakultetene har UiB:

- Universitetsbiblioteket (UB)
- Universitetsmuseet i Bergen (UM)

Universitetsbiblioteket og universitetsmuseet har egne reglementer: Regler for universitetsbiblioteket, vedtatt av universitetsstyret 12.02.15 og Vedtekter for Universitetsmuseet i Bergen, vedtatt av universitetsstyret 24.09.2014.

Fakultetene har til sammen 54 institutter og sentre. Det juridiske fakultet er det eneste fakultetet som ikke har institutter.

Regler for instituttorganene ble vedtatt av universitetsstyret i 2009. Reglene har blant annet bestemmelser om instituttorganene, instituttleder og instituttrådets sammensetning og kompetanse.

Det er store variasjoner mellom fakultetene og instituttene når det gjelder økonomi, finansiering, antall studieprogrammer, antall studenter, antall doktorgrader og antall ansatte. Det er også store ulikheter i fagtradisjonene. Disse forskjellene medfører at det bør være rom for ulikheter mellom fakultetene også når det kommer til styring og ledelse. Det er ikke en målsetning for gruppens gjennomgang at fakultetene nødvendigvis skal styres etter samme modell. På den annen side bør ulikhetene mellom fakultetene være begrunnet og ikke større enn at det er oversiktlige og tydelige styringslinjer ved Universitetet.

1.2 Problemstillinger

I mandatet for arbeidsgruppen er det særlig trukket fram at gruppen skal vurdere de dispensasjonene og prøveordningene som er gitt de siste årene. Videre skal gruppen særlig se på spørsmål knyttet til ledelse av organene, styresammensetning og ekstern representasjon. En del av problemstillingene henger sammen og går litt over i hverandre. Arbeidsgruppen går i det følgende gjennom disse problemstillingene:

- Ledelsesmodell og rekruttering av ledere på fakultets- og instituttnivå
- Ansvars- og oppgavefordeling på fakultetsnivå
- Sammensetning av fakultetsstyret, herunder ekstern representasjon og ekstern styreleder
- Fakultetsstyrets kompetanse, herunder oppnevning av ansettelsesutvalg
- Prodekaner og visedekaner
- Regler for instituttorganene
- Universitetsmuseet

2 Ledelsesmodell og rekruttering av ledere ved UiB

2.1 Ledelsesmodell på universitetsnivå

Universitets- og høyskoleloven (uhl.) har siden 2016 hatt en ordning med ansatt rektor og ekstern styreleder som normalmodell (såkalt «enhetlig ledelse»). Styreleder oppnevnes av Kunnskapsdepartementet. Universitetsstyret kan imidlertid vedta at rektor skal utpekes ved valg, jf. uhl. § 10-2.

Ved Universitetet i Bergen vedtok universitetsstyret i 2016 at rektor skal velges.¹ Rektor er styreleder og har på styrets vegne det overordnede ansvar for og ledelse av institusjonens virksomhet og fører tilsyn med denne. Administrerende direktør (universitetsdirektøren), jf. § 10-3, er øverste leder for den samlede administrative virksomheten innenfor de rammer styret fastsetter. Denne modellen kalles «delt ledelse».

2.2 Ledelsesmodell og rekruttering av ledere på fakultetsnivå

2.2.1 Rammer i universitets- og høyskoleloven

Universitets- og høyskoleloven overlater til institusjonens styre å avgjøre virksomhetens interne organisering på alle nivåer, jf. § 9-2.

Universitetet står etter loven fritt til å organisere virksomheten slik styret ønsker. Det er etter uhl. verken et krav at virksomheten skal deles inn i fakulteter og institutter eller at disse skal ha kollegiale styringsorgan, men UiB har vedtatt slike ordninger. Universitetsstyret står videre fritt til å bestemme om universitetet skal ha en annen ledelsesmodell på fakultetsnivå enn på øverste nivå og om det er behov for ulike ledelsesmodeller på de ulike fakultetene. Universitetsstyret bestemmer også om lederne på fakultetsnivå og instituttnivå skal rekrutteres ved valg eller ansettelse.

2.2.2 Ledelsesmodell og rekruttering av ledere på fakultetene ved UiB

2.2.2.1 Bakgrunn/historikk

Regler for fakultetsorganene ble vedtatt i 2009 etter en omfattende prosess med høringsrunder om styrings- og ledelsesformer på fakultets- og instituttnivå.

I arbeidet med regler for fakultetsorganer i 2009 vedtok universitetsstyret først at delt ledelse skulle være normalordning, men at fakultetene skulle gis anledning til, som en prøveordning, å innføre enhetlig ledelse og eventuelt ansatt dekan.² Dette innebar altså én normalmodell med delt ledelse og to mulige prøveordninger: enhetlig valgt ledelse eller enhetlig ledelse med ansatt dekan. Fakultetene ble bedt om å fremme eventuell søknad om enhetlig ledelse før reglementet skulle endelig vedtas. Det medisinsk-odontologiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet søkte begge om enhetlig ledelse med ansatt dekan. Ingen fakulteter søkte om enhetlig valgt ledelse og denne modellen er ikke omtalt i reglene som ble vedtatt.

I 2012 ble det gjennomført prosesser på fakultetene for å vurdere ledelsesmodell. Alle fakultetene ønsket å beholde ordningen de hadde hatt fra 2009.

De to fakultetene som har hatt ansatt dekan siden 2009 søkte begge i 2017 om dispensasjon fra reglene for å innføre en prøveordning med ekstern styreleder. Søknadene ble innvilget av universitetsstyret. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har fra høsten 2017 hatt ekstern styreleder og nestleder, mens Det medisinske fakultet har ekstern styreleder og to andre eksterne styremedlemmer. Nestleder for fakultetsstyret på Det medisinske fakultet er fra gruppe A.

2.2.2.2 Bestemmelsene om ledelsesmodell i Regler for fakultetsorganene

Regler for fakultetsorganene omtaler valgt dekan som styreleder som «normalordning», jf. §§ 2A og 5A. Dette er en ordning der ledelsen er delt mellom en faglig linje (dekan) og en administrativ linje (fakultetsdirektør). Denne modellen tilsvarer UiBs modell for den øverste ledelsen med valgt rektor og universitetsdirektør som administrerende direktør.

¹ Universitetsstyresak 61/16

² Universitetsstyresak 4/09

Fakultetet kan alternativt ha ansatt dekan som enhetlig leder, jf. §§ 2B og 5B. Dette er i reglementet omtalt som en «prøveordning.»

Ekstern styreleder er ikke omtalt i Regler for fakultetsorganene.

2.2.3 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av ledelsesmodell på fakultetsnivå

UiB har siden 2009 hatt to ulike ledelsesmodeller på fakultetsnivå med to alternative rekrutteringsmåter for dekanene. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet har ansatte dekaner som er enhetlige ledere mens de øvrige fakultetene har valgte dekaner og delt ledelse.

Det kan argumenteres for at ledelsesmodellen bør være lik for alle fakultetene og gjennomgående for alle nivåene i organisasjonen; universitets- fakultets- og instituttnivå. En slik modell vil gi en helhetlig struktur der alle lederne er rekruttert på samme måte og der ansvarsdelingen mellom faglig og administrativ ledelse er den samme i hele linjen ned til instituttnivå. Som nevnt innledningsvis, er det imidlertid store variasjoner mellom fakultetene når det gjelder økonomi, finansiering, antall studieprogrammer, antall studenter, antall doktorgrader og antall ansatte. Det er også store ulikheter i fagtradisjonene. Fakultetene har ulike behov og ønsker for ledelsesmodell. Det følger av arbeidsgruppens mandat at arbeidsgruppen skal legge til grunn at det fortsatt vil være behov for fleksibilitet med hensyn til ledelsesmodeller og styresammensetning ved fakultetene.

Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet gjennomførte i 2012 en evaluering av ordningen med ansatt dekan før utlysning av nytt åremål for dekan. Det ble i evalueringen uttalt at det er lite som tyder på at det er et sterkt ønske i organisasjonen om endring av ledelsesmodellen.³ Begge fakultetene som har ansatt dekan, er nå inne i sin tredje åremålsperiode for ansatt dekan. Spørsmålet om å gå tilbake til valgt dekan har ikke vært oppe til vurdering i fakultetsstyrene ved MN eller MED. Begge fakultetene har imidlertid videreutviklet ordningen med enhetlig ledelse ved å vedta ekstern styreleder i fakultetsstyrene.

Arbeidsgruppen mener det er behov for å bringe reguleringen og den faktiske situasjonen mer i samsvar med hverandre når det gjelder ledelsesmodell på fakultetsnivå. Selv om det ikke er foretatt noen ny og bred evaluering av ordningen med ansatt dekan, finner arbeidsgruppen ikke grunn til å foreslå å fjerne denne prøveordningen som har eksistert i snart 10 år.

Ordningene med ansatt dekan og valgt dekan bør likestilles i reglementet som to alternative ledelsesmodeller på fakultetsnivå.

3 Ansvars- og oppgavefordeling på fakultetsnivå

Med to alternative ledelsesmodeller på fakultetsnivå er det svært viktig at ansvarsfordelingen er klar og tydelig mellom dekan og fakultetsdirektør i de to ulike modellene. Det har også oppstått noen nye problemstillinger ved at de to fakultetene som har ansatt dekan også har ekstern styreleder.

Fakultetsstyret er fakultetets øverste myndighet ved fakultetet, jf. regler for fakultetsorganene § 3. Fakultetsstyret skal selv behandle og avgjøre alle saker av prinsipiell og vesentlig betydning. Fakultetsstyret delegerer myndighet blant annet til dekan. Dekanen, uavhengig av om vedkommende er valgt eller ansatt, den utøvende leder ved fakultetet. Ved valgt dekan har fakultetsdirektøren sin

³ Erfaringer med dagens ledelsesmodell og fakultetsstyrets rolle og sammensetning, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, 1. november 2012.

egen kompetanse i administrative spørsmål. Til en viss utstrekning kan forholdet mellom dekan og fakultetsstyre sammenlignes med forholdet mellom et styre i et selskap og daglig leder. Samtidig er det en del forskjeller. Både fakultetsstyret og dekan må forholde seg til et overordnet nivå (universitetsstyre, rektor og universitetsdirektør). Dekanen er enten valgt av de ansatte eller ansatt av universitetsstyret, og fakultetsstyret har derfor en annen rolle enn om det også hadde utpekt dekanen.

3.1 Dekanens kompetanse, forholdet til fakultetsstyret

Ved revideringen av reglene i 2009 ble det sagt at mandatet til dekanen er styrket ved at dekanens overordnede rolle i fakultetet er understreket, dekanens rolle som overordnet instituttleder er presisert og dekanens rolle som talsperson utad på vegne av fakultetet er understreket.⁴

Dekanens ansvar og oppgaver er beskrevet i Regler for fakultetsorganer § 5A for valgt dekan og § 5 B for ansatt dekan. Det følger av §§ 2A og 2B at dekan er leder av fakultetsstyret.

Dekanen er fakultetets øverste leder og representerer fakultetet utad og har overordnet ansvar for kontakt med eksterne samarbeidspartnere. Dekanen er fakultetets daglige leder for den faglige virksomheten i samsvar med de rammene fakultetsstyret fastsetter. Ansatt dekan er også ansvarlig for den administrative virksomheten i samsvar med fakultetsstyrets rammer.

Dekanen avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til fakultetsstyret kan komme sammen i møte. Dekanen er dessuten ansvarlig for å sette i verk de faglige vedtakene som treffes i fakultetsstyret. Ansatt dekan er i tillegg ansvarlig for å sette i verk de administrative vedtakene.

Valgt dekan skal på vegne av fakultetsstyret påse at den samlede økonomiforvaltningen skjer i samsvar med bestemmelser om økonomiforvaltning og forutsetninger for tildeling av bevilgninger. Ansatt dekan er ansvarlig for disponering av ressurser og eiendom i samsvar med de vedtak som er truffet av fakultetsstyret.

3.1.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av dekanens kompetanse.

Arbeidsgruppen foreslår at det utformes én felles bestemmelse for ansatt og valgt dekan der de punktene som er ulike presiseres særskilt. Arbeidsgruppen foreslår videre at formuleringen av dekanens kompetanse endres noe.

I reglementet er det kun vist til de rammer og pålegg som fakultetsstyret fastsetter for dekanen. Arbeidsgruppen foreslår at det også tas inn en henvisning til de rammer og pålegg som universitetsstyret gir. Arbeidsgruppen anbefaler videre at det presiseres i reglementet at dekan har overordnet ansvar for alle oppgaver som ikke er tillagt fakultetsstyret eller annet organ. En slik bestemmelse vil forhindre at det kan oppstå tvil om ansvarsforholdet for oppgaver som ikke er uttrykkelig omtalt og en slik bestemmelse vil være mer i samsvar med dagens praksis. Bestemmelsen om at dekan avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til fakultetsstyret kan komme sammen i møte, synes også å være litt snevert formulert. Ordlyden tilsier at dekanens fullmakt kun gjelder i hastesaker. Arbeidsgruppen foreslår at dekan gis en generell fullmakt til å avgjøre løpende enkeltsaker.

Dekan kan etter gjeldende reglementer være valgt eller ansatt i inntil 12 år. Rektor har på sin side en grense på åtte år i universitets- og høyskoleloven. Arbeidsgruppen mener en dekan ikke bør sitte i mer

⁴ Universitetsstyrets sak 32/09

enn åtte år sammenhengende og foreslår at denne grensen reduseres i valgreglementet og i ansettelsesreglementet.

3.2 Prøveordning med ekstern styreleder, forholdet til dekan

Universitetsstyret har gitt Det matematisk-naturvitenskapelige og Det medisinske fakultet tillatelse til å innføre en ordning med ekstern styreleder for valgperioden 2017-2021.⁵ Søknadene om ekstern styreleder ble begrunnet med at det vil fremme kontakten og samspillet mellom academia og sentrale samarbeidspartnere i tråd med UiBs nye strategi. Eksterne kan tilføre styret et bredere spekter av kunnskap og erfaring.

Dekanen er ved disse fakultetene ikke lenger medlem av fakultetsstyret, men er styrets sekretær/saksforbereder. Dekan har tale- og forslagsrett, men ikke stemmerett.

De eksterne styrelederne er rekruttert ved en nominasjonsprosess. Fakultetsstyret har oversendt forslag til universitetsstyret som har oppnevnt de eksterne styrelederne.

Ved MN er både styreleder og nestleder ekstern, mens ved MED er nestleder i fakultetsstyret fra gruppe A.

Ordningen med ekstern styreleder kommer ikke til uttrykk i Regler for fakultetsorganene. Det er altså per i dag ikke gitt noen føringer i reglementet om ansvars- og rollefordelingen mellom styreleder og dekan. Forholdet mellom dekan og fakultetsstyret der styreleder er ekstern, er heller ikke regulert.

3.2.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling vedrørende prøveordningen med ekstern styreleder

Universitetsstyret har bare gitt tillatelse til ekstern styreleder for inneværende valgperiode. Det må vurderes om ordningen skal videreføres før neste valgperiode. De eksterne styrelederne har hatt vervene i mindre enn et år og arbeidsgruppen mener at det er for tidlig å evaluere hvordan denne ordningen har fungert. Da søknadene ble innvilget, ble det lagt opp til at ordningen skal evalueres høsten 2020. Arbeidsgruppen mener at det er fornuftig å gjennomføre den planlagte evalueringen og deretter ta stilling til om ordningen skal gjøres permanent.

Arbeidsgruppen anbefaler at ordningen tas inn i reglementet som en prøveordning, slik at reglementet stemmer overens med den faktiske situasjonen. Fakultetsstyrene er ikke selvstendige styrer på samme måte som for eksempel et styre for et aksjeselskap. Fakultetsstyret får sin kompetanse på delegasjon fra universitetsstyret. Det bør presiseres i reglementet at en ekstern styreleder kaller inn og leder fakultetsstyremøtene, mens dekan er sekretær for styret og er ansvarlig for den daglige ledelsen av fakultetet. Styreleder kan altså sette en sak på agendaen til styret og flertallet i fakultetsstyret kan gi bindende føringer for dekan. Styreleder kan ikke alene instruere dekanen utover dette.

3.3 Forholdet mellom valgt dekan, fakultetsdirektør og øverste ledelse

Det følger av regler for fakultetsorganene § 5A at en valgt dekan er daglig leder for fakultetets faglige virksomhet i samsvar med rammer og pålegg som fakultetsstyret fastsetter. Dekanen rapporterer til rektor og er nærmeste overordnede for instituttlederne.

Fakultetsdirektørens ansvar når dekan er valgt, er regulert i § 7A. Fakultetsdirektøren er ansvarlig for den daglige ledelsen av fakultetets administrasjon.

⁵ Universitetsstyresak 51/17 og 20/17

Fakultetsdirektøren sørger for at vedtak fattet av fakultetsstyret eller dekanen blir satt i verk og er ansvarlig for disponering av ressurser og budsjett i samsvar med vedtak som er gjort av fakultetets styringsorganer.

Fakultetsdirektørens kompetanse fastsettes i instruks og/eller særskilt delegeringsvedtak, fastsatt av fakultetsstyret eller av dekanen etter fullmakt fra fakultetsstyret.

Fakultetsdirektøren er sekretær for fakultetsstyret med tale- og forslagsrett, men uten stemmerett.

3.3.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av regulering av styringslinjene ved valgt dekan

Reglene for fakultetsorganene § 5A slår fast at valgt dekan rapporterer til rektor. Denne bestemmelsen viser den faglige styringslinjen.

Fakultetsdirektøren får ifølge reglementet, sitt mandat fra fakultetsstyret og fra dekan. Reglementet omtaler ikke forholdet til universitetsdirektøren.

Uhl § 10-3 regulerer universitetsdirektørens ansvarsområde. Det følger av § 10-3 (2) at universitetsdirektøren er øverste ansvarlige for den administrative virksomheten innenfor de rammer som universitetsstyret fastsetter. Videre er direktøren «personlig eller ved en av sine underordnede, sekretær for de øvrige styringsorganer ved institusjonen.», jf. § 10-3 (3) andre punktum.

Jan Fridthjof Bernt skriver i kommentarutgaven til universitets- og høyskoleloven, 2. utgave, s. 290 at: *«Avdelingsdirektør og administrasjonssjef ved grunnenhet er således underlagt administrerende direktørs kontroll og instruksjonsmyndighet. Når disse handler, handler de på vegne av administrerende direktør.»* Bernt skriver videre: *«Rent praktisk er det imidlertid en forutsetning for en effektiv administrasjon at det er løpende og tett direkte samarbeid mellom valgt ledelse og tilsatt administrasjon også på avdeling- og grunnenhetsnivå (...). Og her det et viktig poeng at fordi avdelings- og grunnenhetsorganene opptrer på grunnlag av delegering i siste instans fra styret, så er de vedtak som treffes her, bindende for alle nivåer i den tilsatte administrasjon, også administrerende direktør og hans eller hennes underordnede.»*

Uhl § 10-3 (5) slår fast at direktøren er «ansvarlig for at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltning og forutsetninger for tildeling av bevilgninger». Her har universitetsdirektøren et selvstendig ansvar for å kontrollere at økonomiforvaltningen er lovlig og forsvarlig.⁶ Direktøren utarbeider og legger fram for styret budsjettforslag og årsregnskap. Dette økonomiansvaret kan styret ikke gjøre inngrep i.⁷

Arbeidsgruppen anbefaler at det i omtalen av fakultetsdirektørens mandat i regler for fakultetsorganene, tas inn en henvisning til uhl § 10-3 som viser den administrative styringslinjen.

3.4 Forholdet mellom ansatt dekan, fakultetsdirektør og øverste ledelse.

På samme måte som ved valgt dekan, er den ansatte dekanens rolle beskrevet i reglementet som fakultetets øverste leder, jf. § 5B. Ansatt dekan representerer fakultetet utad og har overordnet ansvar for kontakt med eksterne samarbeidspartnere. Dekanen er daglig leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet i samsvar med rammer og pålegg som fakultetsstyret fastsetter.

⁶ Jan Fridthjof Bernt, kommentarutgave til universitets- og høyskoleloven, 2. utgave, s. 292

⁷ Jan Fridthjof Bernt, kommentarutgave til universitets- og høyskoleloven, 2. utgave, s. 292

Forskjellen til valgt dekan er altså at ansatt dekan også er daglig leder for den administrative virksomheten.

Ansatt dekanen avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til fakultetsstyret kan komme sammen i møte. Dekanen er ansvarlig for iverksetting av faglige så vel som administrative vedtak som treffes i fakultetsstyret, og for disponering av ressurser og eiendom i samsvar med de vedtak som er truffet av fakultetsstyret. Dekanen skal påse at den samlede økonomiforvaltningen skjer i samsvar med bestemmelser om økonomiforvaltning og forutsetninger for tildeling av bevilgninger.

Fakultetsdirektøren, ved fakulteter med ansatt dekan, er ikke tillagt kompetanse direkte i regler for fakultetsorganene. Paragraf 7B bestemmer at: «Dekanen kan delegere avgjørelsesmyndighet til fakultetsdirektør innenfor sitt eget myndighetsområde. Dekanen legger fram saker for fakultetsstyret. Fakultetsdirektøren eller en annen er sekretær for fakultetsstyret.».

Ansatt dekan rapporterer til rektor og er nærmeste overordnede til instituttlederne og fakultetsdirektøren. Det er imidlertid ikke sagt noe om linjen mellom ansatt dekan og universitetsdirektør for saker på universitetsdirektørens område, jf. uhl § 10-3.

3.4.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av styringslinjer med ansatt dekan

På samme måte som ved delt ledelse, mener arbeidsgruppen at den administrative styringslinjen til universitetsdirektør må komme tydeligere til uttrykk. Arbeidsgruppen foreslår derfor at det tas inn en bestemmelse om at ansatt dekan rapporterer til universitetsdirektør på universitetsdirektørens område, jf. uhl. § 10-3.

Fakultetsdirektørens rolle ved fakulteter med enhetlig ledelse er ikke beskrevet, men overlatt til dekan å delegere innenfor sitt myndighetsområde. Delegasjon til fakultetsdirektør bør gjøres skriftlig slik at det ikke er tvil om ansvarsfordelingen mellom dekan og fakultetsdirektør.

4 Sammensetning av fakultetsstyret

4.1 Rammene i regler for fakultetsorganene og sammensetningen i dag

Regler for fakultetsorganene gir rammene for sammensetning av og mandat for fakultetsstyret. Det fremgår at fakultetsstyret skal ha 9 eller 11 medlemmer og at fakultetsstyret skal ha medlemmer valgt av og blant:

- Fast tilsatte i utdannings- og forskningsstilling (gruppe A)
- Midlertidig tilsatte i utdannings- og forskningsstilling (gruppe B)
- Tilsatte i tekniske og administrative stillinger (gruppe C)
- Studenter (gruppe D)

Studentene skal ha to medlemmer dersom styret har 9 medlemmer og tre medlemmer dersom styret har 11 medlemmer.

Fakultetsstyret bestemmer om prodekanen skal være medlem av fakultetsstyret.

Fakultetsstyret kan bestemme at det skal ha inntil to eksterne styremedlemmer som oppnevnes av universitetsstyret.

Universitetsstyret har gitt MED dispensasjon til en prøveordning med 10 styremedlemmer.⁸ I samme sak fikk MED dispensasjon til å ha 3 eksterne styremedlemmer.

Oversikt over fakultetsstyrene pr. i dag:

	KMD	HF	JUS	MN	MED	PSYK	SV
Gr. A	3	4	3	3	3	4	3
Dekan/prodekan	1	1	2			2	1
Gr. B	1	1	2	1	1	1	1
Gr. C	1	1	1	1	1	1	1
Gr. D	3	3	3	2	2	3	2
Eksterne	2	1	-	2	3	-	1
Total	11	11	11	9	10	11	9

4.2 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling om sammensetning av fakultetsstyret

4.2.1 Eksterne styremedlemmer

I universitetsstyret har det vært eksterne styremedlemmer siden 1995. Hensikten med eksterne styremedlemmer i universitetsstyret er å tilføre styret kompetanse og impulser fra nærings-, kultur- og samfunnsliv. De eksterne medlemmene skal være med på å ivareta samfunnets interesser og bidra til å styrke samspillet mellom institusjonen og sentrale bruker- og interessegrupper.⁹ Universitetsstyret har 4 eksterne av totalt 11 medlemmer. De eksterne styremedlemmene oppnevnes av Kunnskapsdepartementet.

De samme hensynene som taler for ekstern representasjon i universitetsstyret, kan anføres på fakultetsnivå. Ekstern representasjon i fakultetsstyret vil også kunne fremme kontakt med sentrale samarbeidspartnere og bidra til å gi styret en større bredde. Ekstern representasjon i fakultetsstyrene blir stadig vanligere i sektoren og det er i dag bare to fakulteter ved UiB som ikke har noen eksterne representanter i fakultetsstyret.

Regler for fakultetsorganer slår fast at det kan være inntil to eksterne styremedlemmer. Det er likevel gitt dispensasjon for at MED kan ha tre eksterne medlemmer.

Arbeidsgruppen mener at det er nyttig med ekstern representasjon i fakultetsstyrene. Eksterne representanter kan hentes fra akademia, kultur- eller samfunnsliv avhengig av hva fakultetet har behov for utfra fakultetets strategi. Slik representasjon kan bidra til å unngå at fakultetsstyrene blir for «nærsynte» og kan gi nyttige innspill.

Arbeidsgruppen foreslår at det innføres et krav om at fakultetsstyrene må ha minst én ekstern representant. Arbeidsgruppen anbefaler at maksimumsgrensen på to videreføres med den konsekvens at det ikke bør gis dispensasjon for flere eksterne medlemmer, slik det er gjort på MED i dag.

Det er viktig at det er en god rekrutteringsprosess for de eksterne styremedlemmene. Fakultetet må sørge for å legge opp til en bred og inkluderende prosess ved å involvere instituttlederne, instituttrådene eller på annen måte sørge for å innhente forslag fra de ulike miljøer på fakultetet. Det er universitetsstyret som oppnevner de eksterne styremedlemmene. Arbeidsgruppen anbefaler at det reglementsfastes at fakultetsstyret skal foreslå minst åtte kandidater med like mange kandidater av hvert kjønn. Nominasjonslisten skal settes opp alfabetisk.

⁸ Universitetsstyresak 89/17

⁹ Prp.41L (2015-2016) s. 11

4.2.2 Prodekan som medlem av fakultetsstyret

Reglementet overlater til fakultetet å bestemme om prodekan skal være medlem av fakultetsstyret. At prodekan er fast medlem av fakultetsstyret gjør styret ledelsestungt og det blir en plass mindre til valgte representanter. Prodekan er også dekanens stedfortreder. På sentralt nivå er prorektor ikke medlem av universitetsstyret, men har møte- og talerett og er rektors stedfortreder.

Arbeidsgruppen anbefaler at adgangen til å ha prodekan som medlem av fakultetsstyret tas ut av reglementet. Prodekan har møte- og talerett i fakultetsstyret og er dekanens stedfortreder.

4.2.3 Fordeling mellom gruppene

Universitetsstyrets sammensetning er regulert i universitets- og høyskoleloven. Det er et bærende prinsipp at ingen av de fire gruppene i styret – tilsatte i undervisnings- eller forskningsstilling, tilsatte i teknisk eller administrativ stilling, studenter og eksterne medlemmer – skal ha flertall.¹⁰

Universitetsstyret står fritt til å fastsette universitetets interne organisering og er ikke bundet til å følge samme prinsipp ved sammensetning av fakultetsstyrene. Det følger imidlertid av universitets- og høyskoleloven § 4-4 at studentene skal ha minst 20 prosent av medlemmene i alle kollegiale organ som tildeles beslutningsmyndighet. Der dette ikke utgjør mer enn ett medlem, skal studentene ha rett til å møte med ytterligere én student med tale- og forslagsrett.

Rammene for sammensetning av fakultetsstyret i dagens reglement gir mulighet til stor variasjon og ulik fordeling av innflytelse mellom gruppene. På noen fakulteter har de vitenskapelige ansatte flertall alene i fakultetsstyret, ved andre er de i mindretall.

Fakultetsstyret er et kollegialt organ og alle medlemmene har likt mandat og skal ivareta fakultetets interesser, ikke sin egen gruppes særinteresser. Arbeidsgruppen ser ikke grunn til å endre reglementet utover det som er beskrevet over. Fakultetet kan innenfor rammene, selv bestemme forholdet mellom gruppene.

5 Fakultetsstyrets kompetanse

5.1 Regulering av fakultetsstyrets kompetanse i Regler for fakultetsorganene

Fakultetsstyrets kompetanse er beskrevet i Regler for fakultetsorganer § 3:

«Fakultetsstyret er fakultetets øverste myndighet. Det skal behandle og avgjøre slike saker som det får delegert fra universitetsstyret, og det kan be om å få seg forelagt enhver sak. Fakultetsstyret delegerer myndighet til dekanen, til instituttene eller til andre organer ved fakultetet dersom ikke annet er fastsatt i lov, forskrift eller vedtak fra Universitetsstyret.

Fakultetsstyret skal fastsette fakultetets strategier for utdanning, forskning, forskerutdanning og formidling og legge planer for fakultetets utvikling i samsvar med de målene som er gitt av Universitetsstyret.

Fakultetsstyret skal fastsette mål og resultatkrav og har ansvaret for at fakultetets økonomiske ressurser disponeres i overensstemmelse med bestemmelser gitt av Universitetsstyret.

Fakultetsstyret skal gi melding til Universitetsstyret om fakultetets virksomhet, på den måten Universitetsstyret bestemmer. Hvert år skal det gis rapport om fakultetets økonomiske status, med redegjørelse for resultatene ved fakultetet og legges frem forslag til budsjett for kommende år.

¹⁰ Bernt: Universitets- og høyskoleloven av 2005 – med kommentarer, 2. utg. 2016, s. 248

Fakultetsstyret skal selv behandle og avgjøre alle saker av prinsipiell eller vesentlig betydning.

Ved institutt med ansatte instituttledere, ansettes disse av fakultetsstyret.»

Det følger av reglene § 8 at fakultetsstyret er tilsettingsmyndighet for instituttledere, faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuenser og professorstillinger ved grunnenheter ved fakultetet.

5.2 Arbeidsgruppens vurdering av behovet for endringer i fakultetsstyrets kompetanse

Arbeidsgruppen har ved gjennomgang av fakultetsstyrets mandat ikke funnet områder der det er et tydelig behov for endringer i reglementet. Det er ikke gitt dispensasjonsvedtak eller løftet opp konkrete problemstillinger knyttet til fakultetsstyrets mandat utover en søknad fra MN om ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger. Arbeidsgruppen har derfor begrenset drøftingen knyttet til fakultetsstyrets kompetanse, til spørsmålet om opprettelse av ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger.

5.2.1 Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger

Universitets- og høyskoleloven bestemmer at ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger foretas av styret, eller etter styrets beslutning av underordnet organ eller ett eller flere ansettelsesutvalg, jf. § 6-3. Dersom det oppnevnes et ansettelsesutvalg, er det universitetsstyret som bestemmer hvordan dette skal være sammensatt. Studentene skal være representert i ansettelsesorganet hvis ikke styret enstemmig bestemmer noe annet. Ansettelsesorganet skal selv lyse ut stillingene.

5.2.1.1 Dagens ordning ved UiB

Det følger av Regler for fakultetsorganer og Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, at fakultetene kan ha et ansettelsesutvalg for midlertidige stillinger som stipendiat og postdoktor, men ansettelser i faste førsteamanuensis- og professorstillinger skal foretas av fakultetsstyret selv.¹¹

Ved de to fakultetene som har ekstern styreleder, er ikke dekanen medlem av fakultetsstyret. Dekanene ved disse fakultetene har således ingen formell rolle ved avgjørelsen av ansettelser i førsteamanuensis- og professorstillinger.

5.2.1.2 Søknad fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

MN har søkt om en prøveordning med et eget ansettelsesutvalg for ansettelse i faste førsteamanuensis- og professorstillinger. Utvalget skal bestå av en ansettelsesgruppe blant de valgte medlemmene i fakultetsstyret med tillegg av dekan. En slik ordning vil ifølge fakultetet sikre at dekanen deltar også i den endelige avgjørelsen i ansettelsesprosessene knyttet til fast vitenskapelige stillinger.

5.2.2 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling vedrørende ansettelsesutvalg

Innføring av ekstern styreleder ved to fakulteter har hatt den konsekvensen at dekanen ikke deltar i avgjørelsen av ansettelse i faste stillinger som førsteamanuensis og professor.

Dekanen er øverste faglige leder ved fakultetet og bør ha en formell rolle i ansettelsene i de viktigste faglige stillingene.

¹¹ Jf. Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige og administrative lederstillinger punkt 4.1.1 andre ledd.

Arbeidsgruppen ser både fordeler og ulemper med å løfte ansettelsene ut av fakultetsstyrets ansvarsområde og til et ansettelsesutvalg. Det kan være nyttig for fakultetsstyret å delta i ansettelsesprosessen ved at styret er løpende orientert om de vitenskapelige ansettelsene ved fakultetet. At alle fakultetsstyrene ansetter selv gir enhetlige prosedyrer og det gir institusjonen god oversikt over ansettelsene. Fakultetsstyrene vil utøve en kontrollerende funksjon ved ansettelsene. Ansettelse i faste vitenskapelige stillinger er viktige strategiske beslutninger og det kan prinsipielt argumenteres for at disse bør ligge hos øverste myndighet ved fakultetet.

På den annen side vil effektivitetshensyn kunne tale for å legge ansettelsene til et ansettelsesutvalg. Et slikt utvalg vil kunne samles på kortere varsel enn hele fakultetsstyret. Det kan også anføres at mange ansettelsessaker i fakultetsstyret vil kunne binde opp styrets tid og ressurser som kunne vært brukt til andre saker.

Arbeidsgruppen foreslår at fakultetsstyret gis adgang til å oppnevne et ansettelsesutvalg. Utvalget skal ledes av dekan og de andre medlemmene utgår fra fakultetsstyret: en fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling, en midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling, en teknisk/administrativ ansatt og en student.

Dersom fakultetsstyret vedtar å delegere ansettelse i faste vitenskapelige stillinger til et slikt ansettelsesutvalg, skal dette ansettelsesutvalget også fungere som ansettelsesutvalg for midlertidige vitenskapelige stillinger og vil erstatte dagens utvalg. Ved ansettelse i midlertidige vitenskapelige stillinger skal ansettelsesutvalget utvides med to medlemmer som representerer tjenestemennene.

6 Prodekaner og visedekaner

6.1 Regulering av prodekan og visedekan i regler for fakultetsorganene

Reglementet forutsetter at fakultetet skal ha en prodekan. Prodekan er dekanens stedfortreder. Fakultetsstyret bestemmer om prodekan skal være medlem av fakultetsstyret.

Prodekan velges sammen med dekanen der det er valgt ledelse. Ansatt dekan peker ut prodekan etter godkjenning i fakultetsstyret.

Fakultetsstyret avgjør om det skal utpekes visedekaner. Reglementet slår fast at fakultetet kan ha inntil to visedekaner. Visedekane utpekes av dekanen.

Ansvar og oppgaver for prodekaner og visedekaner er ikke regulert i reglementet utover at prodekan er stedfortreder for dekan.

Universitetsstyret har godkjent flere søknader om prøveordninger med flere prodekaner i stedet for en prodekan og inntil to visedekaner. Det er i dag tre fakulteter som har flere prodekaner og ingen visedekaner: HF, MN og MED. Universitetsstyret har satt som forutsetning ved innvilgelse av søknadene at det er tydelig hvem som er dekanens stedfortreder.

Begrunnelsen for søknadene om flere prodekaner har vært et ønske om å sidestille prodekan og visedekan i større grad for å vise at forskning og undervisning er likeverdige ansvarsområder. De faglige ansvarsområdene i dekanatet er tett integrert og det er ikke nødvendigvis noe skille i arbeidsbelastning mellom prodekan og visedekanvervene.

6.2 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling om bruk av titlene prodekan og visedekan

Per i dag har fakultetene ulikt antall prodekaner og visedekaner. Titlene brukes om hverandre og det er ikke i dag mulig å skille dekanens stedfortreder fra de andre medlemmene i dekanatet utfra tittelen alene.

Arbeidsgruppen anbefaler at forsøksordningene opphører og at praksis strammes inn i samsvar med reglementet. Det vil si at det kun skal være én prodekan på fakultetet. Arbeidsgruppen ser det som en fordel at tittelen prodekan viser til rollen som dekanens stedfortreder på alle fakultetene. Prefikset *pro* betyr *for* og indikerer prodekanens stedfortrederrolle. Prodekanens ansvarsområde kan variere og en prodekan kan ha ansvar for undervisning mens visedekan har ansvar for forskning. Det ligger ikke forskjellsbehandling i status for ansvarsområdene knyttet til prodekan- versus visedekantittelen.

Reglene for fakultetsorganene bestemmer at et fakultet skal ha én prodekan og inntil to visedekaner. Dette innebærer at et dekanat etter reglementet kan bestå av inntil fire personer. Enkelte av fakultetene har i dag dekanater med flere enn fire medlemmer.

Arbeidsgruppen mener at det bør være en begrensning på hvor stort et dekanat skal være. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at reglementet slår fast at det skal være én prodekan på fakultetet og at dekan kan utpeke inntil tre visedekaner.

7 Regler for instituttorganene

Samtidig med vedtakelsen av Regler for fakultetsorganene i 2009, vedtok universitetsstyret Regler for instituttorganene.

Reglementet slår fast at instituttene skal ha en instituttleder som er øverste leder og som får myndighet etter delegasjon fra fakultetet. Instituttene skal også ha et instituttråd. De instituttene som har egen administrasjon skal ha en administrasjonssjef.

7.1 Instituttleder, rekruttering og kompetanse

Ved vedtakelsen av Regler for instituttorganene ble muligheten for valgt instituttleder gjeninnført. Vedtak om ledelsesform ved det enkelte fakultet, gjøres av universitetsstyret etter forslag fra fakultetsstyret og behandling i instituttrådene. Alle institutter ved et fakultet må ha samme ordning. Det samfunnsvitenskapelige fakultet gikk i 2009 over til en ordning med valgte instituttledere.¹² De andre fakultetene har ansatte instituttledere.

Ansatte og valgte instituttlederne har det samme mandatet i reglementet. Instituttleders kompetanse er beskrevet i Regler for instituttorganene § 2:

«Instituttleder er den øverste lederen ved instituttet og får sin myndighet etter delegasjon fra fakultetet og har dekanen som nærmeste overordnede. Instituttleder kan videredelegere sin myndighet til administrasjonssjef og utvalg innenfor instituttet dersom ikke annet er fastsatt i lov, forskrift eller fakultetets delegasjonsvedtak.

Instituttleder

- Har det overordnede ansvaret for instituttets samlede faglige og administrative virksomhet, med de begrensningene som er gitt gjennom instituttrådets kompetanse, jf. § 4

¹² Styresak 32/09

- Har personalansvar for de ansatte ved instituttet og legger til rette for å følge opp den enkelte faglige ansattes rett til fordeling av tid til forskning og utdanning.
- Har innstillingsmyndighet ved ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger og i tekniske og administrative stillinger ved instituttene
- Har ansvar for å følge opp mål for utdanning, forskning, forskerutdanning og formidling
- Har ansvar for økonomi og HMS- arbeid ved instituttet
- Skal sørge for at instituttet har oppdaterte strategier og system for kvalitetssikring av instituttets virksomhet

Instituttleder representerer instituttet utad og har overordnet ansvar for kontakt med eksterne samarbeidspartnere.

Har instituttleder forfall eller fratrer i løpet av det siste året av sin funksjonstid, overtar stedfortreder. Fratrer instituttleder før dette tidspunkt, velges eller ansettes ny instituttleder.»

7.1.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling av rekrutteringsmåte og kompetanse til instituttleder

Det er kun SV-fakultetet som har valgte instituttledere. De øvrige instituttene har ansatte instituttledere. Ved alle instituttene har instituttleder det overordnede ansvaret for instituttets samlede faglige og administrative virksomhet, med de begrensningene som er gitt gjennom instituttrådet kompetanse. Det er ikke alle institutter som har egen administrasjon. Dersom instituttet har administrasjon, skal det ha en administrasjonssjef som har den daglige ledelsen av instituttets administrasjon på vegne av instituttleder. Instituttleder er nærmeste overordnede for administrasjonssjefen.

Ledelse på instituttnivået skiller seg fra fakultets- og institusjonsnivået ved at det ikke er et styre for instituttet, men et råd. Instituttleder og ikke instituttrådet, er øverste myndighet ved instituttet. Instituttleder får sin myndighet etter delegasjon fra fakultetet og rapporterer til dekanen, ikke instituttrådet. Instituttlederrollen er mindre strategisk og politisk enn dekanrollen. Instituttleder er ansvarlig for å iverksette fakultetets politikk og vedtak på instituttene. Instituttleder står dermed ikke til ansvar overfor instituttrådet slik en dekan gjør overfor fakultetsstyret. Instituttleder har videre et personalansvar for alle ansatte ved instituttet.

På denne bakgrunn mener arbeidsgruppen at det er hensiktsmessig å gå bort fra muligheten for valgte instituttledere. Den tydelige linjen til dekan og fakultetsstyret gjør at arbeidsgruppen mener det er organisatorisk naturlig at det er fakultetsstyret som ansetter. Instituttleders personalansvar for alle ansatte ved instituttet taler også for ansatt instituttleder. Arbeidsgruppen mener også at det på dette nivået er en fordel å ha samme modell på alle fakultetene.

Når det gjelder instituttleders kompetanse foreslår arbeidsgruppen enkelte endringer i beskrivelsen i reglementet. Endringene skal tydeliggjøre instituttleders kompetanse og innebærer ikke realitetsendringer.

Instituttleder er øverste leder ved instituttet og skal lede med fokus på kjerneoppgavene. Det er ikke alle institutter som har egen administrasjon og arbeidsgruppen foreslår derfor at det ikke henvises til ansvar for administrativ virksomhet i kompetansebeskrivelsen. I stedet foreslår arbeidsgruppen at instituttleder leder innenfor rammer fastsatt av universitetsstyret, fakultetets planer og instituttrådet. Arbeidsgruppen foreslår at det tas inn et punkt om at instituttleder skal skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til produktivt og godt arbeidsmiljø, til erstatning for henvisningen til HMS. Videre foreslår arbeidsgruppen at instituttleders ansvar for innovasjon nevnes uttrykkelig.

7.2 Instituttrådets kompetanse

Instituttene skal ha et råd og ikke et styre. Rådet har vedtaksmyndighet i enkelte spesielt omtalte saker og fungerer som et rådgivende informasjons- og kontaktorgan i øvrige saker.

Instituttrådets kompetanse er beskrevet slik i Regler for instituttorganene § 4:

«Instituttrådet skal behandle, fatte vedtak på vegne av instituttet og gi innstilling til fakultetet eller annet overordnet organ i saker som angår:

- Forskningsmelding, forskerutdanningsmelding, utdanningsmelding og andre strategi- og resultatdokument som utarbeides av instituttet
- Eventuelle omstillings- og omorganiseringsplaner
- Budsjettforslag, årsbudsjett og årsregnskap
- Vesentlige endringer i instituttets studietilbud, særlig knyttet til studieprogram, pensum, undervisning, eksamen og emne- og programevalueringer.

I øvrige saker er instituttet et rådgivende informasjons- og kontaktorgan mellom instituttlederen, alle ansatte og studentene.»

7.2.1 Arbeidsgruppens anbefaling om instituttrådets kompetanse:

Arbeidsgruppen foreslår ikke endringer i instituttrådets kompetanse.

8 Forretningsorden for fakultetsstyret og instituttrådet

I Regler for fakultetsorganer og Regler for instituttorganer er det gitt enkelte bestemmelser om arbeidsform, møter, vedtaksførhet osv. Arbeidsgruppen foreslår at disse bestemmelsene samles og gjøres felles for fakultetsstyret og instituttrådet. Forslaget bygger på de gjeldende reglene sett i sammenheng med forretningsorden for universitetsstyret og bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven om møter i universitetsstyret. Fakultetsstyret kan selv vedta nærmere regler om sin arbeidsmåte, men da innenfor de reglene som følger av lovverket og UIBs regler. Instituttrådets nærmere regler om arbeidsmåte fastsettes av fakultetsstyret.

9 Universitetsmuseet

Universitetsmuseet sine vedtekter ble vedtatt av universitetsstyret 24.9.2014.

Vedtektene har bestemmelser om formål, museumsstyret, ansettelse, museumsdirektør, nestleder og stab. Videre har vedtektene bestemmelser om grunnenhetene ved museet (avdeling for naturhistorie og avdeling for kulturhistorie) og formidlingsavdelingen. Avdelingene har en leder og et avdelingsråd.

Vedtektene bestemmer at museumsstyret består av 9 medlemmer:

- a) fast tilsatte i utdannings- og forskerstilling (2)
- b) midlertidig tilsatte i utdannings- og forskerstilling (1)
- c) tilsatte i tekniske og administrative stillinger (1)
- d) studenter 2 samt tre eksterne medlemmer, hvorav minst én er universitetsekstern (5)

Medlemmene i gruppe a, b og c velges av og blant museets ansatte og det skal sikres at både avdeling for kulturhistorie og avdeling for naturhistorie er representert i styret. De øvrige styremedlemmene oppnevnes av Universitetsstyret. De to studentrepresentantene oppnevnes etter forslag fra Studentparlamentet. Universitetsstyret oppnevner også styrets leder blant de eksterne medlemmene og en nestleder blant de andre medlemmene.

9.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling om universitetsmuseets vedtekter

Arbeidsgruppen viser til forslaget i valgreglementet om at det ikke skal være anledning til å ha mindre valgkretser enn stemmerettsgrupper. Det skal gjennomføres ett valg i hver stemmerettsgruppe, for eksempel fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling. Arbeidsgruppen foreslår derfor at bestemmelsen om at det skal sikres at både avdeling for kulturhistorie og avdeling for naturhistorie er representert i styret, fjernes.

Da universitetsstyret behandlet universitetsmuseets vedtekter i 2014 ble det vedtatt at museets organisasjon skal evalueres. Arbeidsgruppen vil anbefale museet å gjennomføre en slik evaluering for å vurdere om det er behov for endringer i vedtektene.

DEL 2 VALGREGLEMENT FOR UIB

10 Innledning

Det er et kjennetegn ved universitetet at det har et aktivt demokrati. Valgreglementet ved UiB har som formål å legge til rette for et levende universitetsdemokrati gjennom bestemmelser som er enkle å forstå samtidig som det gir rammer for gjennomføringen av valg som sikrer at involvering, åpenhet og tillit til prosessen og valgresultatet.

Valgreglementet har av mange vært oppfattet som utilgjengelig og lite leservennlig. Det er mange år siden det har vært gjenstand for en helhetlig gjennomgang. Det har ført til at praksis i noen tilfeller ikke har stemt overens med valgreglementet, samt at en del bestemmelser har vært lite i bruk eller blitt utdatert.

Arbeidsgruppen har i det følgende gått gjennom valgreglementet for å forenkle, sikre at god praksis er hjemlet i valgreglementet, stryke unødvendige hindringer for gjennomføring av valg og tydeliggjøre roller. Arbeidsgruppen drøfter stemmerett, forslagsrett, valgbarhet, valggjennomføringen herunder valgorganer og valgoppgjørformer.

11 Stemmerett

11.1 Krav om tilknytning til UiB

Ved Universitetet i Bergen har ansatte stemmerett ved valgene. Det er et vilkår at man må ha et sterkt tilknytningsforhold til UiB for å kunne delta i universitetsdemokratiet gjennom valg av ledelse og medlemmer til styrende organer. Den ansatte skal ha UiB som hovedarbeidsgiver og gjennom det en tilstrekkelig sterk tilhørighet/lojalitet til institusjonen. For å ha stemmerett må man være ansatt i minst 50 % stilling

En del av UiB sine ansatte har et midlertidig tilknytningsforhold til UiB, f.eks. gjennom utdannings- og kvalifiseringsstillinger som stipendiat eller postdoktor. For valg til universitetsstyret sikrer Universitets- og høyskoleloven valg fra og blant denne gruppen dersom den utgjør minst 25 % av gruppen ansatte i undervisning – og forskerstilling. Prinsippet om midlertidig ansattes stemmerett og representasjon i institusjonens øverste organ, universitetsstyret, er slik sett lovfestet.

Midlertidig ansatte ved UiB har også stemmerett og kravet om 50 % stilling er det samme som for fast ansatte. Det er videre satt krav til ansettelsesforholdets varighet. For å ha stemmerett må ansettelsesforholdet på valgtidspunktet har vært sammenhengende i minst 12 måneder eller være ansatt for minst 12 måneder fram i tid.

I tillegg til kravene over er det kun de som per 1. mars var ansatt ved UiB som har stemmerett for valg som gjennomføres i vårhalvåret.

11.1.1 Bistillinger ved Det medisinske fakultet

Valgreglementet ved UiB har ett unntak fra tilknytningskravet for ansatte i professor II stillinger ved Det medisinske fakultet med hovedstilling ved Haukeland universitetssjukehus. Denne gruppen er ansatt i 20 % stilling ved fakultetet, men har likevel stemmerett ved valgene ved fakultetet. Det er i underkant av 100 personer med professor II stilling ved fakultetet, men ikke alle har hovedstilling ved Haukeland universitetssykehus. Ansatte i andre bi-stillinger, som førsteamanuensis, eller ansatte som har hovedstilling i andre steder enn Haukeland universitetssjukehus, har ikke stemmerett. Det er ingen andre fakulteter som har en tilsvarende ordning.

11.1.1.1 *Vurdering og anbefaling*

Arbeidsgruppen foreslår å videreføre tilknytningskravet for å ha stemmerett i valg ved UiB, for fast og midlertidig ansatte. Arbeidsgruppen har vurdert om professorer i bistilling ved Det medisinske fakultet skal ha stemmerett ved valg til fakultetets styrende organer. Dette unntaket fra hovedregelen har tidligere vært begrunnet i at professorer utgjør en stor og viktig del av fakultetets ansatte, at bistillingene sikrer fakultetet stor faglig bredde og bidrar de med undervisning og forskning. Arbeidsgruppen vil vise til at det den senere tid har vært viktig å styrke det formaliserte samarbeidet mellom fakultetet og Helse Bergen, noe som blant annet kommer til uttrykk ved at ett av de universitetsstyreoppnevnte eksterne medlemmene kommer fra Helse Bergen/Haukeland Universitetssjukehus. Det er likevel arbeidsgruppens vurdering at det også ved Det medisinske fakultet bør være den ansattes sterke formelle tilknytning til UiB, som følger av at UiB er hovedarbeidsgiver, som skal gi stemmerett ved valg. Det vil dessuten være ansatte i bistilling ved fakultetet som har sin hovedstilling utenfor Haukeland universitetssjukehus eller som ikke er professor II som ikke er omfattet av dagens ordning ved fakultetet.

På denne bakgrunn er det arbeidsgruppens vurdering at det ikke bør være unntak ved Det medisinske fakultet fra normalordningen for stemmerett for ansatte ved UiB.

11.2 Åremålsstillinger

Det er to typer valg ved UiB. Det er valg av ledere på ulike nivå som rektor og dekan. Videre er det valg til UiB sine kollegiale styringsorganer som universitetsstyret, fakultetsstyret og instituttråd. Universitets- og høyskoleloven regulerer universitetsstyrets sammensetning og sikrer representasjon for ansatte i undervisnings- og forskerstilling (professor, førsteamanuensis, postdoktor, stipendiat, universitetslektor, vitenskapelig assistent), teknisk/administrativt ansatte og studenter. Det er universitetsstyret som fastsetter UiB sin interne organisering og i reglene for styringsorganene ved UiB har universitetsstyret fastsatt tilsvarende regler for representasjon for de ulike grupper ansatte i styringsorganene for grunnenhetene ved UiB (fakulteter, nivå 2 og institutter, nivå 3). Man har stemmerett i den gruppen man tilhører.

Dersom man har permisjon fra en stilling for å arbeide i annen stilling ved UiB er hovedregelen at stemmeretten faller bort i stillingen man har permisjon fra. Det er likevel to unntak. Stemmeretten faller ikke bort om man ikke har stemmerett i den nye stillingen man har tiltrådt. Det andre er at man ikke mister sin stemmerett i den ordinære stillingen dersom man i permisjonstiden er tilsatt som instituttleder.

11.2.1.1 *Vurdering og anbefaling*

Arbeidsgruppen understreker at det grunnleggende prinsippet er at ansatte ikke skal miste sin stemmerett selv om de for en kortere periode går over i annen stilling hvor de ikke har stemmerett. Arbeidsgruppen ser likevel at det er behov for å tydeliggjøre bestemmelsen i de tilfeller hvor det er rekruttert UiB-eksterne instituttledere. I gjeldende bestemmelser har ikke en instituttleder stemmerett i kraft av stillingen som instituttleder, men på grunn av sin ordinære i undervisnings- og forskerstilling ved instituttet. Arbeidsgruppen mener at instituttlederstillingen primært er en faglig lederstilling som naturlig bør gi selvstendig stemmerett i gruppen fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling ved instituttet, selv om det ikke er en fast stilling. På den måten vil bestemmelsen ikke skille mellom internt- eller eksternt rekrutterte instituttledere.

Ved Fakultet for kunst, musikk og design er det vanlig praksis at professorer og førsteamanuenser ved Institutt for kunst og Institutt for design blir tilsatt i åremålsstillinger for seks år, hjemlet i uhl. § 6-4 (1), bokstav j. Arbeidsgruppen mener at bruken av denne adgangen i loven til åremålsstilling i undervisnings- og forskerstillinger som ellers ved UiB er faste stillinger ikke skal ha betydning for hvilke

stemmerettsgruppe de tilhører. Dette er faglige stillinger som må sidestilles med andre fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling.

Arbeidsgruppen anbefaler at bestemmelsene om stemmerett for ansatte i permisjon videreføres, men at det blir tydelig at instituttledere har stemmerett ved instituttet som medlemmer av gruppe A, fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling. Det samme vil gjelde for åremålsansatte i undervisnings- og forskerstilling etter uhl. § 6-4 (1), bokstav j.

11.3 Universitetsbibliotekarene

Valgreglementet har en bestemmelse om at dersom det er tvil om hvilken gruppe en ansatt tilhører avgjøres det av universitetsdirektøren. Dette er en bestemmelse som først og fremst har blitt aktualisert for universitetsbibliotekarstillingene; førstebibliotekar og universitetsbibliotekar. Stillingene er ikke bibliotekfaglige stillinger hvor det er satt krav til bibliotekarutdanning. Det er for stillingene satt krav til høyere utdanning på minst mastergradsnivå i en akademisk disiplin. Søkere har doktorgrad vil tilsettes som førstebibliotekar.

Det har vært reist spørsmål ved om disse stillingene i valgsammenheng tilhører stemmerettsgruppen «ansatte i undervisnings- og forskerstilling» (gruppe A), eller gruppen teknisk/administrative stillinger (gruppe C). Praksis ved UiB har vært at de om lag 30 universitetsbibliotekarene er gitt stemmerett i gruppe A, på like linje med professorer og førsteamanuenser. Universitetsbibliotekar faller ikke inn under universitets- og høyskolelovens bestemmelser for regler for utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, jf. uhl. § 6-3. Det er åpnet opp for at det kan settes av noe tid til forskning i disse stillingene, men dette følger ikke av at de på samme måte som for forskerstillinger er særlige uavhengige stillinger med stor frihetsgrad.

Praksis ved andre universiteter varierer. Ved Universitetet i Oslo har det stemmerett i gruppe A, mens det ved NTNU har stemmerett i gruppe C. Det er derfor ikke åpenbart at det er mest naturlig at universitetsbibliotekarer har stemmerett i gruppe A.

11.3.1.1 Vurdering og anbefaling

Selv om universitetsbibliotekarene ikke er kjennetegnes ved å være særlig uavhengige stillinger slik ordinære forskerstillinger er, skiller de seg likevel fra andre administrative stillinger på grunn av sin nærhet til fagene og de faglige kvalifikasjonene som ligger i stillingene. Universitetet i Bergen har tidligere plassert disse i gruppe A, slik tilfellet er ved UiO. Arbeidsgruppen tilrår å videreføre praksisen med at universitetsbibliotekarene i valgsammenheng har stemmerett i stemmerettsgruppe A.

11.4 Stemmerett for studenter

Studenter har stemmerett ved valgene ved UiB og etter universitets- og høyskoleloven skal de være representert med minst 20 % i alle kollegiale organ med beslutningsmyndighet ved UiB. Det er kun aktive studenter som har stemmerett. Dersom man har permisjon fra studiene ved Universitetet i Bergen faller stemmeretten bort i permisjonstiden. For å ha stemmerett er det satt to vilkår studenten må oppfylle. De må være semesterregistrert innen fristen og ha betalt semesteravgift. Studentene får ikke avlegge eksamen dersom semesteravgiften ikke er betalt. Dette doble kravet sikrer at kun aktive studenter har stemmerett.

11.4.1.1 Vurdering og anbefaling

Arbeidsgruppen har vurdert denne bestemmelsen og vil presisere at det ikke er hensiktsmessig at studenter som av ulike grunner er fritatt fra å betale semesteravgift ikke skal kunne delta i valg ved UiB. En annen gruppe studenter som etter ordlyden faller utenfor er de som har permisjon fra studiene for å ta på seg studenttillitsverv i studentdemokratiet ved UiB. Disse studentenes tilknytning til UiB er åpenbar og det er naturlig at de også kan delta i valg på lik linje med øvrige studenter.

Bestemmelsene om stemmerett for studenter må justeres slik at det ikke er tvil om at alle aktive studenter og studenttillitsvalgte har stemmerett ved valg ved UiB.

11.5 Stemmerett ved ett valg

Et viktig demokratisk prinsipp er man ikke skal kunne avgi mer enn én stemme ved valg. Vanligvis vil en ansatt kun tilhøre én stemmerettsgruppe. Det er likevel ikke utelukkes tilfeller der ansatte har delt stilling 50/50 mellom en fast og midlertidig stilling, eller hvor ansatte i teknisk-administrative stillinger studerer samtidig som de er i jobb. Denne gruppen kan etter dagens regler selv bestemme hvilken gruppe de ønsker å avlegge stemme i.

11.5.1.1 Vurdering og anbefaling

Arbeidsgruppen vil videreføre prinsippet om at man kun skal kunne avlegge én stemme ved valg til styringsorganene og kun inngå i ett manntall ved dekan- eller rektorvalg. Samtidig er det uhensiktsmessig å ha en bestemmelse som legger opp til at det må avklares med velgeren hvor vedkommende ønsker å bruke sin stemmerett.

Arbeidsgruppen mener det er mest naturlig at stemmeretten kan brukes i den gruppen tilknytningen er sterkest og foreslår derfor at stemmeretten prioriteres på følgende måte fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling (gruppe A), midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling (gruppe B), teknisk og administrativ ansatt (gruppe C), student (gruppe D).

11.6 Ansettelsestidspunkt

I gjeldende reglement må man være ansatt 1. mars for å ha stemmerett. Av praktiske grunner har det vært nødvendig å sette en dato i god tid før valgstart for at det skulle være mulig å lages manuelle oversikter over ansatte. Dagens teknologi gjør at denne avgrensningen unødvendig da det relativt raskt kan hentes ut oversikter av ansatte på et gitt tidspunkt. Arbeidsgruppen ser derfor ikke at det er hensiktsmessig å videreføre denne bestemmelsen og foreslår derfor at skjæringspunktet 1. mars styrkes og at det kun stilles krav til at man må være ansatt når valget starter for å ha stemmerett.

12 Valgbarhet

12.1 Valgbarhet for ledere i administrasjonen

Et kjennetegn ved universitetsdemokratiet er at man ved valg til kollegiale organer skal kunne stemme på personer som tilhører samme gruppe som den en selv tilhører. Den som har stemmerett er derfor som hovedregel også valgbar og bestemmelsene om valgbarhet speiler i hovedsak bestemmelsene om stemmerett. Det er likevel enkelte unntak fra dette. Universitetsdirektøren er sekretær for universitetsstyret, samt personlig eller ved en av sine underordnede, sekretær for de øvrige styringsorganene ved institusjonen, jf. Uhl § 10-3, (3). Funksjonen som sekretær innebærer i denne sammenheng å forberede og gi tilråding saker som legges fram for styret, og være ansvarlig for iverksetting. Universitetsdirektøren er derfor åpenbart ikke valgbar som medlem av styret. På samme måte vil den som er sekretær for andre styringsorganer ved UiB ikke være valgbar til disse. UH-loven gir universitetsstyret selv adgang til å bestemme at visse stillinger ikke er valgbar til styret. Universitetsstyret har ikke foretatt en slik avgrensning ut over at den ikke er valgbar som direkte forbereder saker for styret.

12.1.1.1 Vurdering og anbefaling

Arbeidsgruppen har vurdert om det er behov for tydeligere om det er stillinger i tillegg til sekretæren som ikke bør være valgbar. Hensynet bak bestemmelsen er behovet for tydelige roller i arbeidet med å forberede og følge opp saker som er styret behandler. Sekretæren er ansvarlig for alle saker som styret behandler. Det vil være uryddig om man kommer i en situasjon hvor det skapes tvil om hvilken rolle

man har. At universitetsdirektøren er den eneste som ikke er valgbar synes urimelig. Arbeidsgruppen mener at også de som står i et direkte underordningsforhold til direktøren bør være avskåret fra å kunne stille til valg. På den annen side slår UH-loven fast et generelt prinsipp om at man ikke bare er valgbar, men har plikt til å ta imot tillitsverv (uhl § 9-5). En slik bestemmelse skal i ytterste konsekvens sikre at det er kandidater som stiller til valg, men er også et uttrykk for betydningen av vervet. Det skal svært mye til for å ikke ta imot er verv og det går i utgangspunktet foran andre arbeidsmessige hensyn. Man bør derfor være varsom med å avskjære personer fra muligheten til å stille til valg. Hensynet til tydelighet i roller må veies opp mot muligheten til å være valgbar.

Det er ulike stillingstyper som arbeidsgruppen vurderer bør være avskåret fra å stille til valg. Universitetsdirektørens direkte underordnede, som ass. universitetsdirektør, avdelingsdirektører har roller som er knyttet så tett opp til saksforberedelser og oppfølging at det vil være naturlig at de ikke er valgbare. Også fakultetsdirektører bør være avskåret fra å stille til valg i universitetsstyret pga. sin tilknytning til universitetsdirektøren. Det samme gjelder for direktørens nærmeste stab. På fakultetsnivå bør det samme gjelde ledere ved fakultetsadministrasjonen, men ikke saksbehandlere. På instituttnivå er det arbeidsgruppens vurdering at administrasjonssjefer ikke bør være valgbar til instituttrådet. Størrelsen på instituttene varierer så vidt mye og arbeidsgruppen ønsker ikke å snevre inn gruppen valgbar personer til instituttrådet.

12.2 Valgbarhet for faglig ledelse

Det har vært reist spørsmål ved at medlemmer av dekanatene kan velges som medlemmer av universitetsstyret og at instituttleder kan velges som medlemmer av fakultetsstyret. En sentral funksjon for dekanatene er å ivareta fakultetets overordnede interesser overfor universitetsledelsen og være fakultetets ansikt utad. De er videre, i kraft av sine verv, medlemmer av ulike rådgivende organ for styret og universitetsledelsen, som Forskningsutvalget og Utdanningsutvalget. Dekanene rapporterer til rektor, har jevnlige møter med universitetsledelsen og medlemmer av dekanatene har en rolle i universitetets (faglige) styringslinje.

Universitetsstyret er et kollegialt organ hvis oppgave er å ivareta universitetets helhetsinteresser. Det innebærer at man i rollen som medlem skal ivareta helheten i virksomheten. Dette er et avgjørende hensyn bak forbudet mot organisatorisk oppdelte valgkretser ved valg til universitetsstyret. En slik oppdeling vil kunne hemme helhetstenkingen og fremme særinteresser. Arbeidsgruppen har vurdert om dette hensynet bør ilegges avgjørende vekt i vurderingen av om medlemmer av dekanatene skal være valgbar til universitetsstyret. Terskelen for å avskjære noen fra å kunne være medlemmer av universitetsstyret bør være høy, men arbeidsgruppen mener at rollen som dekanatsmedlem og gjennom det inngå i den faglige styringslinjen er vanskelig å forene med rollen som medlem av universitetsstyret.

Arbeidsgruppen mener videre at det samme hensynet også må gjelde for instituttledere og dennes stedfortreder til fakultetsstyret. Instituttledere rapporterer til dekanen og er del av fakultetets faglige og administrative styringslinje. Det ligger blant annet til instituttleders rolle å fremme og ivareta instituttets interesser overfor fakultetets ledelse. Fakultetsstyret har som hovedoppgave å ivareta fakultets samlede interesser og medlemmene er forpliktet på den samme. Arbeidsgruppen mener derfor at det ikke vil støtte opp under dette oppdraget dersom instituttledere velges som medlemmer av fakultetsstyret. Rollene vil kunne stå i et motsetningsforhold.

12.2.1.1 Vurdering og anbefaling

Det er arbeidsgruppens vurdering at medlemmer av dekanatet ikke bør være valgbar til universitetsstyret og at instituttledere og dennes stedfortreder ikke er valgbar til fakultetsstyret. Valg

til universitetsstyret gjennomføres før valg av dekan og prodekan. Dekanen utpeker visedekan(er) og må ta hensyn til sammensetningen av universitetsstyret ved utpekingen av sine visedekaner.

13 Gjennomføring av valg

13.1 Valgkretser

Universitets- og høyskoleloven sikrer ulike ansattgrupper representasjon i styret. Valgene gjennomføres av og blant ansatte i de ulike gruppene. Det er ikke adgang til å ha andre valgkretser enn de som går fram av loven. Det skal velges representanter fra ansatte i undervisnings- og forskerstilling, og dersom midlertidig ansatte utgjør minst 25 % av denne gruppen har de rett til egen representasjon i styret. Videre skal teknisk- administrativt ansatte være og studentene være representert.

Universitetsstyret fastsetter universitetets interne organisering, herunder hvordan sammensetningen av styringsorganene skal være. Foruten kravet om at studentene skal være representert med minst 20 % er det ingen andre formelle føringer.

To fakultet ved UiB har innenfor rammen satt i Regler for fakultetsorganene, instituttvise valgkretser for gruppe A (KMD også for gruppe D) ved valg til fakultetsstyret. Dette er et unntak fra hovedregelen. Formålet er å sikre at alle instituttene blir representert i styret. Det er også institutter som har valgkretser ut over gruppenivå ved valg til instituttrådene. Fem fakulteter har ikke valgkretser ut over de ulike stemmerettsgruppene.

13.1.1.1 Vurdering og anbefaling

Arbeidsgruppen har vurdert om det bør være adgang, som i dag, til å ha valgkretser delt opp etter organisatorisk tilhørighet. De praktiske sidene ved dette lar seg løse så lenge antall institutter samsvarer med det antall medlemmer som skal velges inn fra gruppen sett under ett. Ved endring av grunnenhetenes organisering vil det kunne føre til utfordringer for sammensetningen av fakultetsstyret. Samtidig mener arbeidsgruppen at organisatoriske valgkretser kan ha uheldige konsekvenser og vil kunne svekke styremedlemmenes rolleforståelse. På samme måte som universitetsstyret skal ivareta hele UiB og medlemmene opptre som et kollegium og ha universitets samlede interesser for øye, skal fakultetsstyret ivareta interessene til hele fakultetet. Dersom man har instituttvise valgkretser vil det kunne svekke styrets helhetstenkning. Det vil også være enklere å gå til valg på saker som er instituttspesifikke og helhetsspektivet vil kunne svekkes. Det vil også kunne føre til at fakultetsstyret i større grad blir en forhandlingsarena heller enn et kollegialt beslutningsorgan.

Arbeidsgruppen anbefaler at stemmerettsgruppene skal utgjøre valgkretsene ved valg av medlemmer til kollegiale organer ved UiB. Studentene skal på samme måte være én valgkrets.

13.2 Forslagsstillere

UH-loven inneholder ingen bestemmelser om hvordan kandidater skal fremmes. Det er opp til institusjonen selv å fastsette dette. Det er i dag satt krav om at det skal være tre forslagsstillere med stemmerett i valgkretsen ved til valg av medlemmer av styret/fakultetsstyret/instituttrådet, mens det for rektor skal være minst 5 forslagsstillere. I begge tilfeller er antallet så lavt at dette ikke synes å være et hinder for å kunne stille til valg. Valgreglementet har ingen øvre grense for hvor mange forslagsstillere det kan være, men for at listen skal bli godkjent må det være mulig for valgstyret å entydig kunne identifisere hvem disse er. Erfaringsvis varierer likevel antall forslagsstillere mye og det er ikke uvanlig at det er langt høyere enn minimumskravet. Det finnes ikke et øvre antall for forslagstillere til valgene. Dette betyr at man kan stille til valg med svært mange forslagstillere.

Det er ikke åpenbart hvilke krav eller begrensninger av antall forslagsstillere som er best. Et høyt antall forslagsstillere vil kunne synliggjøre at kandidaten har relativt høy støtte. Det vil også legge til rette for kandidater som har et bredt nettverk og som kjenner virksomheten godt. Dette er i utgangspunktet positivt for en leder som står til valg. Samtidig kan forslag med et svært høyt antall forslagsstillere virke demotiverende for andre og mindre etablerte kandidater, og vil dermed kunne redusere sannsynligheten for at det blir konkurranse om vervet. Det er ikke gitt at den best kvalifiserte er den som i utgangspunktet synes å ha flest forslagstillere. En valgkamp, hvor kandidatens profil og valgplattform blir belyst, kan endre på velgernes oppfatning av en kandidat som utgangspunktet synes å ha mindre intern støtte.

Gjeldende reglement setter videre krav til at det må være minst tre forslagsstillere bak et forslag. Det er videre ikke entydig at en kandidat også kan være en av forslagsstillerne.

13.2.1.1 Vurdering og anbefaling

Arbeidsgruppen har vurdert om kravene til antall forslagsstillere bør endres. For valg til rektor ser ikke arbeidsgruppen behov for å endre minstekravet til antall forslagsstillere og vil videreføre kravet om at minst 5 stemmeberettigede må stille seg bak et forslag. Arbeidsgruppen vil likevel foreslå at det samtidig innføres en øvre grense på 10 forslagsstillere ved valg av rektor. For valg av dekan reduseres kravet til forslagsstiller fra fem til tre, med et maksimumstall på fem. Begrunnelsen for å sette et maksimumstall for antall forslagstillere er for å styrke universitetsdemokratiet ved at terskelen for å mønstre nok støtte til å stille til valg ikke er unødvendig høy, for å unngå at valgkampen innledes ved underskriftskampanjer. Arbeidsgruppen mener at dette vil kunne bidra til en åpnere valgkamp og til at det fremmes flere kandidater til valget.

Arbeidsgruppen mener videre at det bør være tilstrekkelig at det er én forslagsstiller for én kandidat ved valg av medlem til et styringsorgan og at det bør gjøres klart at den som er kandidat ikke skal kunne foreslå seg selv.

13.3 Krav til antall varamedlemmer

Valgreglementet har relativt omfattende krav til varamedlemmer. Skal det f.eks. velges fem representanter må det fremmes forslag på hele 12 kandidater.

Arbeidsgruppen mener kravet til antall varamedlemmer er for omfattende og kan bidra til å gjøre valggjennomføringen unødvendig krevende. Det foreslås derfor at det minst skal velges to numeriske varamedlemmer for hver stemmerettsgruppe. Samtidig foreslår arbeidsgruppen å fjerne begrensningen på antall innvalgte varamedlemmer, slik at dersom er for

13.4 Vekting av stemmene

For valg av rektor fastsetter universitets- og høyskoleloven at stemmene skal vektes innenfor de intervaller satt i loven. Det er opp til universitetsstyret å fastsette den endelige vektingen av stemmene ved valget. Ansatte i undervisning- og forskerstillinger kan vektes mellom 51 – 71 prosent, teknisk-administrative mellom 5-25 prosent og studenter mellom 15-30 prosent.

Det er den enkelte gruppen som helhet som vektes, ikke den enkelte stemme. I et teoretisk tenkt tilfelle hvor det kun avlegges én stemme av ansatte i undervisning- og forskerstilling, vil denne ene stemmen avgjøre hvem som blir valgt, da den utgjør hele gruppen.

UiB har i dag fastsatt at vektingen ved dekanvalg skal være lik vektingen ved rektorvalg. Vektingen fastsettes av universitetsstyret i forbindelse med det enkelte rektorvalget. Universitetsstyret vedtok i sak 153/17 at for valg av rektor våren 2017 skulle følgende vekting gjelde: Ansatte i undervisnings- og forskerstilling; 51 %, ansatte i teknisk/administrativ stilling; 24 % og studenter, 25 %. Hvilke vekt man

gir en gruppe må avgjøres av hvor stor innflytelse man ønsker å gi de ulike grupper av velgere. I vurderingen kan forhold som gruppens relative størrelse spille inn. Er gruppen liten eller valgoppslutningen er lav i en gruppe sett i forhold til antall total avlagte stemmer, vil den enkelte stemme veie relativt sett mye kan det tale for at gruppens vekt bør justeres noe ned.

Vektingen av stemmene ved alle ledervalg ved UiB skal være den samme som ved rektorvalg. Det skilles ikke mellom fast og midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling. En konsekvens dette er at det ved valg av dekan ved fakultet med relativt sett mange stipendiater/postdoktor, vil en stemme fra en nytilsatt stipendiat har samme vekt som en fast tilsatt prosessor med mange års erfaring. Alternativt kan man innføre egne bestemmelser for vekting hvor det skille mellom faste og midlertidig ansatt i faglige stillinger. Tidligere skulle vektingen ved dekanvalg tilsvare gruppens relative representasjon i fakultetsstyret. I alle tilfeller innebar det at gruppe A ble vektet tyngst.

Gjeldende valgeregler har også en bestemmelse om at universitetsstyret ved styrevalg skal kunne gi bestemmelser om fakultetsvis vekting av stemmene ved valg av medlemmer fra gruppen i undervisnings- og forskerstilling, f.eks. ved å gi relativt større vekt til et lite fakultet eller til et fakultet med erfaringsvis lav valgdeltakelse.

13.4.1.1 Vurdering og anbefaling

Arbeidsgruppen har vurdert om nøkkelen for vekting av stemmene ved valg av rektor bør endres og hvordan den bør fastsettes. Arbeidsgruppen fremmer ikke forslag om å endre denne, men vil forelå at den fastsettes i valgreglementet. Dette gir forutsigbarhet og man legger da ikke opp til at denne nøkkelen tas opp til debatt ved hvert valg. Arbeidsgruppen ser at det kan være argumenter for å ha en annen vekting ved valg av dekan, spesielt disse fast- og midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling inngår i samme stemmerettsgruppe, men har ikke falt ned på at dette bør endres.

Arbeidsgruppen mener det ikke er hensiktsmessig og trolig heller ikke i tråd med UH-loven å videreføre bestemmelsen om adgangen til fakultetsvis vekting av stemmer ved valg av medlemmer til universitetsstyret.

14 Valgorganer

14.1 Valgstyrets oppgaver

Valgstyrets hovedoppgave er å sikre at valgene gjennomføres på en måte som er i tråd med valgreglementet. Valgstyret skal treffe alle avgjørelser i forbindelse med valget som ikke er lagt til annet organ. Det skal bidra til åpenhet om valget, at det er godt opplyst og gitt god informasjon. Valgstyret har videre en kontrollfunksjon og forholder seg derfor nøytralt til kandidatene som forslås. Det er et mål at valgreglementet skal bidra til å styrke universitetsdemokratiet. Som del av dette inngår det at det primært er velgerne som skal foreslå kandidater ved valg, både ved ledervalg og ved valg av medlemmer til styringsorganene. Gjeldende valgreglementet har samtidig en bestemmelse som innebærer at valgstyret har plikt til å fremme supplerende forslag til kandidater dersom det innen forslagsfristen ikke har kommet inn tilstrekkelig antall kandidater eller kandidater av begge kjønn. Valgreglementet har videre en bestemmelse om at det har veiledningsplikt overfor fakultetenes valgstyret.

Valgreglementet inneholder bestemmelser om at valgstyret skal avholde et møte hvor rektorkandidatene blir presentert for velgerne. Kandidatene har plikt til å møte. For kandidater til universitetsstyret skal valgstyret i samarbeid med kandidatene og forslagsstillerne avgjøre hvordan presentasjonen skal skje.

14.1.1.1 *Vurdering og anbefaling*

Plikten valgstyret har til selv å foreslå kandidater står i motsetningsforhold til valgstyrets kontrollfunksjon og kan bringe valgstyret inn som aktør ved gjennomføringen av valg. Det gjør også formalkravene til innkomne forslag delvis overflødige fordi valgstyret selv kan fremme de samme kandidatene. Arbeidsgruppen mener det er uheldig at valgstyrene har en dobbeltrolle, både som kontrollinstans og forslagsstiller og foreslår derfor at valgstyret ikke lenger selv skal kunne fremme forslag på kandidater. Videre mener arbeidsgruppen av veiledningsplikten kan stå i et motsetningsforhold til valgstyrets kontrollfunksjon. Det er viktig at det gis god veiledning og opplæring for gjennomføring av valg, men da valgstyret også er klageorgan bør konkret veiledning i et enkelt valg ivaretas av andre enn

Prinsippet om kandidatpresentasjon er viktig og bør i hovedsak videreføres. For universitetssamfunnet er det viktig at det legges til rette for at velgerne kan møte kandidatene og stille spørsmål. Debatten kan bidra til å synliggjøre forskjeller mellom kandidatene. Det bidrar også til å gjøre kandidatene bedre kjent for universitetssamfunnet. Arbeidsgruppen mener at bestemmelsen bør videreføres. Valgstyret bør også sikre at kandidater til universitetsstyret blir gjort godt kjent for velgerne, gjerne i samråd med dem. Det er derimot lite hensiktsmessig at også forslagsstillerne trekkes inn i den praktiske gjennomføringen av en kandidatpresentasjon. Denne bestemmelsen foreslås strøket.

Forslaget om å redusere antall valgstyret til ett per fakultet innebærer at valgstyret har med instituttene svekkes og det ville gjøre det vanskeligere for valgstyret å ivareta en slik forslagsplikt. Erfaring fra valg ved UiB, spesielt på fakultets og instituttnivå, er at det ikke er uvanlig at det ikke er kommet inn nok forslag på kandidater ved utløpet av fristen som er satt. Dette kan delvis bøtes på ved å redusere kravet til antall varamedlemmer som skal velges inn, slik arbeidsgruppen foreslår, men dette i seg selv vil nok likevel ikke være tilstrekkelig. Arbeidsgruppen ser derfor behov for å vurdere andre måter som kan bidra til at kandidater stiller til valg.

14.2 Antall valgstyret

Det er i dag krav til at det skal være ett valgstyre per fakultet og institutt. I sum innebærer der at det ved UiB etter reglene skal være 31 instituttvalgstyret, 9 valgstyret ved fakultetene, UB og UM i tillegg til Det sentrale valgstyret. Erfaring fra valggjennomføringer viser at det er stor variasjon i hvordan disse valgstyrene fyller sin funksjon og rolle. Det er videre behov for administrativ støtte for disse valgstyrene.

14.2.1.1 *Vurdering og anbefaling*

Arbeidsgruppen mener bestemmelsen om at det skal være instituttvis valgstyret er uhensiktsmessig og foreslår derfor at det kun skal være ett valgstyre per fakultet med ansvar for alle valgene ved fakultetet. Færre valgstyret vil kunne bidra til en likere praksis for valggjennomføringen og tydeligere rolle- og ansvarsfordeling. Det vil være viktig at fakultetene gir tilstrekkelig administrativ støtte til valgstyrene og at det arbeides for å forenkle og forbedre valggjennomføringen fra kunngjøringen til valget starter.

14.3 Nominasjonskomiteer

Arbeidsgruppen har vurdert om nominasjonskomiteer er et egnet virkemiddel for å sikre at det fremmes kandidater til valg ved UiB. Det blir da et spørsmål hvilke mandat og sammensetning en nominasjonskomité skal ha og hvordan den skal arbeide med å fremme kandidater. Det er ulike modeller for dette som skisseres nedenfor.

14.3.1 Nominasjonskomité for styringsorganene

Ved valg til styringsorganene skal det velges medlemmer fra ulike stemmerettsgrupper. De fast ansatte velges for fire år, mens ved valg av midlertidig ansatte i forskning - og undervisningsstillinger vil det være årlige valg. Arbeidsgruppen har foreslått å redusere kravet til antall varamedlemmer, men det vil fremdeles kunne være tilfeller der det ikke er foreslått nok kandidater eller nok kandidater av begge kjønn slik likestillingsloven krever.

En modell er å avgrense nominasjonskomiteens arbeid til å gjelde ved valg til styringsorganene. Det vil være mest hensiktsmessig at hhv. fakultetsstyret og instituttrådet oppnevner medlemmer i god tid før valget starter, slik at denne er klar til å starte sitt arbeid hvis behovet oppstår.

Arbeidsgruppen har vurdert spørsmålet om når det vil være mest hensiktsmessig at komiteen trer sammen for å starte sitt arbeid. Det er tre ulike måter det kan skje på. Alternativ én er at nominasjonskomiteen starter sitt arbeid med å kontakte og fremme aktuelle kandidater så snart valgstyret har kunngjort valget. Alternativ to er at den starter en viss tid før forslagsfristen går ut, for eksempel to uker, dersom det da ikke er kommet inn et tilstrekkelig antall forslag. En siste variant er at komiteen trer sammen etter at forslagsfristen er gått ut og valgstyret følgelig har forlenget forslagsfristen, alternativt at fristen i utgangspunktet settes i så god tid før valget at en nominasjonskomité vil ha tilstrekkelig tid til å finne kandidater. Forlengelsen kan gjelde alle eller kun for nominasjonskomiteen.

14.3.1.1 Vurdering

Det vil være praktiske og prinsipielle fordeler og ulemper ved de ulike variantene.

Tidspunktet for når en nominasjonskomité starter sitt arbeid vil kunne påvirke insentivene velgerne selv har for å foreslå kandidater. Det er et viktig demokratisk hensyn at alle med stemmerett selv skal kunne foreslå kandidater til et tillitsverv. Dersom nominasjonskomiteen starter å jobbe så snart tidspunkt for valget er kunngjort, kan det bidra til at velgerne passiviseres og ikke selv foreslår kandidater.

Et annet hensyn som spiller inn er hvordan det oppfattes blant velgerne at noen kandidater er fremmet av dem, mens andre er fremmet av en nominasjonskomité. Dersom nominasjonskomiteen starter arbeidet etter at forslagsfristen er gått ut vil de nye kandidatene i større grad kunne oppfattes som suppleringskandidater. Dersom nominasjonskomiteen jobber parallelt med velgerne er det en viss sjans for at de som foreslås av nominasjonskomiteen også oppfattes å ha vært gjennom en vurdering av om de er særlig kvalifisert til vervet. Det samme vil kunne være tilfellet om nominasjonskomiteen starter å leite etter kandidater f.eks. 14 dager før fristen.

Dersom navn på kandidater som er foreslått innen fristen kunngjøres, samtidig som at nominasjonskomiteen arbeider med å supplere kandidatlisten, er det kanskje noe mer åpent om de samme hensyn slår inn. De som er foreslått innen fristen vil f.eks. få noe mer tid til å promotere sitt eget kandidatur.

Dersom man likevel ønsker at nominasjonskomiteen skal jobbe parallelt med velgerne, kan nominasjonskomiteen være mottaker av alle forslag og ha ansvar for å fremme disse for valgstyret.

En forhold som må tas med i vurderingen er tidsaspektet. Det er en relativt stram framdriftsplan for gjennomføring av valg. Fra kunngjøring av valget til valgstart skal det være minst 6 uker ved valg til universitetsstyret. Forslagsfristen er senest 2 uker før valget. Det vil ofte være behov for å forlenge fristen og den første fristen blir derfor som oftest satt mer enn 2 uker før valget, gjerne opp mot 4 uker.

Dersom nominasjonskomiteen starter sitt arbeid så snart valget er kunngjort vil det ikke være behov for å fristforlengelse. Alternativt kan den starte sitt arbeid noen uker før fristen går ut dersom det ikke er kommet inn nok kandidater. Erfaringen ved valg er at forslagene kommer tett opp til fristen som er satt, gjerne etter det er gått ut påminnelse. Det er derfor grunn til å tro at nominasjonskomiteen som oftest vil måtte starte sitt arbeid før fristen går ut, f.eks. 14 dager. Det tredje alternativet er at komiteen starter sitt arbeid etter at fristen er gått ut. For at komiteen skal få tilstrekkelig tid til å finne villige kandidater og velgerne få tid til å sette seg inn i hva kandidatene står for, må fristen settes tidligere enn de 14 dagene som gjelder i dag, f.eks. 4 uker som er fristen ved rektorvalg.

Formålet med fristene er forsvarlighet. Det må være tilstrekkelig tid for velgerne å kunne forslå kandidater, og nok tid til å drive valgkamp og for velgerne å gjøre seg kjent med hvem som stiller til valg. Det er også viktig at valgstyret når ut med informasjon om valget slik at så mange som mulig kjenner til det og har reelle anledning til å delta. Forsvarlige frister sikrer åpenhet og anledning for alle til å engasjere seg og mobilisere i forbindelse med valget.

14.3.2 Nominasjonskomité ved valg av ledere

Overfor er mandatet til nominasjonskomiteen avgrenset til å foreslå kandidater ved valg til styringsorganer. Det kan også tenkes at det bør nedsettes nominasjonskomiteer ved ledervalg for å få fram kandidater å velge mellom. Det arbeidsgruppens vurdering at det ikke er hensiktsmessig med en nominasjonskomité som skal finne aktuelle kandidater til rektorvalg. Dersom det ikke er kommet inn flere enn én kandidat innen forslagsfristen ved et rektorvalg som det knytter seg interesse til, er det lite trolig at det bidrar til å styrke den demokratiske legitimiteten ved at en nominasjonskomité fremmer en motkandidat. Det er videre lite sannsynlig at en nominasjonskomité vil lykkes med, etter forslagsfristen har gått ut, å få noen til å stille som motkandidat.

Ved valg av dekan og instituttleder kan det stille seg annerledes. Dersom det ved forslagsfristen ikke er kommet inn forslag på kandidat til dekan og prodekan vil nominasjonskomiteen kunne arbeide for at det fremmes minst én kandidat.

14.3.2.1 Arbeidsgruppens vurdering og anbefaling.

Arbeidsgruppen vil understreke at det er velgerne som skal ha det primære ansvaret for å fremme kandidater de selv ønsker skal stille til valg. Det er likevel arbeidsgruppens vurdering at det bør oppnevnes én nominasjonskomité for hvert valg til styringsorgan, samt ved valg av dekan for å sikre at det fremmes nok kandidater. Dermed vil ikke valgstyret lenger ha en uheldig dobbeltrolle som både kontrollorgan og aktør i valget. Arbeidsgruppen ser at det kan være ulike måter å organisere arbeidet i nominasjonskomiteene, men har konkludert på et relativt avgrenset mandat og at komiteen ikke starter sitt arbeid før forslagsfristen valgstyret satt er utløpt. Denne fristen må være noe mer romslig enn i gjeldende reglement slik at det blir tilstrekkelig tid både for at nominasjonskomiteen kan finne kandidater og for velgerne å gjøre seg kjent med kandidatene før valget. Arbeidsgruppen foreslår derfor at det fra nominasjonskomiteens frist til valget starter normalt skal være minst 14 dager og at nominasjonskomiteen selv får 14 dager til sitt arbeid.

14.3.3 Sammensetning og oppnevningsperiode

Ved hovedvalgene hvert 4. år skal det velges medlemmer fra alle grupper, mens de er årlige valg av gruppe B og D. Det kan være vanskelig å forutse hvilke grupper det kan være behov for å supplere, selv om det erfaringsvis ofte er gruppe B. Spørsmålet er om dette skal virke inn på sammensetningen av nominasjonskomiteen. Hovedregelen er at de som har stemmerett, har forslagsrett. Det kunne tale for en nominasjonskomité i mellomvalgene bestående utelukkende av gruppe B. Samtidig vil en nominasjonskomité med flere gruppe B-medlemmer kunne redusere tilfanget av aktuelle kandidater

siden det ikke vil være naturlig at et medlem av en komité foreslår seg selv. Arbeidsgruppen har kommet til at nominasjonskomiteen bør ha en bred sammensetning og alle stemmerettsgrupper bør være representert. Videre bør den oppnevnes årlig og fungere fram til valgene påfølgende våre er gjennomført.

Nominasjonskomiteen bør oppnevnes av det styringsorgan det er valg til.

Arbeidsgruppen mener det bør være regulert hvem som foreslår medlemmer av en nominasjonskomité og mener derfor at det bør fastsettes i reglementet. For valg til universitetsstyret, foreslår arbeidsgruppen at dekanene skal foreslå medlemmer til nominasjonskomiteen fra gruppe A og B, at arbeidstakerorganisasjonene bør foreslå medlem fra gruppe C og at Studentparlamentet bør foreslå medlem fra gruppe D. For valg av dekan og medlemmer av fakultetsstyret foreslår arbeidsgruppen at instituttlederne foreslår medlemmer fra gruppe A og B, at arbeidstakerorganisasjonene foreslår medlem fra gruppe C og at studentutvalget foreslår studentmedlem. Ved valg til instituttråd kan man enten følge samme prinsipp som over eller så kan instituttrådet selv foreslå medlemmer til nominasjonskomiteen. Arbeidsgruppen mener nominasjonskomiteene bør oppnevnes på høsten og fungere til valget er gjennomført.

15 Valget

15.1 Valgform og valgoppgjørformer

Hovedregelen er at valg skal holdes som elektroniske valg, men valgreglementet har åpning for at valgstyret kan bestemme at valg skal skje i valgmøte. Et valgmøte er et allmøte hvor alle med stemmerett kalles inn. Valgstyret fastsetter da nærmere bestemmelser om valget, men det er krav til at minst 50 % av de stemmeberettigede har avgitt stemme. For store fakultet med mange ansatte er valg i valgmøte derfor ikke gjennomførbart. Arbeidsgruppen vil videreføre denne bestemmelsen som kan fungere godt ved valg ved mindre institutter eller for enkelte stemmerettsgrupper.

Valgreglementet har ytterligere en unntaksbestemmelse. Et avtroppende fakultetsstyre eller instituttråd kan være valgforsamling for valg til en gruppe dersom antall innkomne kandidater er det samme som det som skal velges, inkludert vara. Rekkefølgen på varalisten må gå fram av forslaget. Her stilles også strengere krav om vedtaksførhet. 2/3 må ha avlagt stemme for at valget skal være gyldig.

Gjeldende reglement åpner opp for at valg av studentrepresentanter kan skje i studentorgan som valgforsamling, men at slik valg må skje etter bestemmelsene om listevalg. Videre er det opp til Studentparlamentet å avgjøre om valg av studentrepresentanter til universitetsstyret skal skje som preferansevalg eller som listevalg, da med Studentparlamentet som valgforsamling. Valg i valgforsamling er et indirekte valg hvor valgte representanter velger medlemmer til eksempelvis universitetsstyret.

Ved universitetet er det tre valgoppgjørformer; preferansevalg, flertallsvalg og listevalg. Preferansevalg brukes ved valg av medlemmer til styringsorgan, mens flertallsvalg brukes ved valg av rektor og dekan. Listevalg kan kun brukes ved studentvalg. I tillegg har reglementet bestemmelser ved preferansevalg som innebærer at et forslag som inneholder akkurat det antall kandidater som skal velges og disses varamedlemmer, kalles en liste. Dette må ikke forveksles med listevalg for studentene, som er en ordning som kan sammenliknes med ordningen man i dag har med lister til kommunevalg, hvor man gir sin stemme til en liste, men med elementer av personstemmegivning. Det er antallet listestemmer som avgjør hvor mange representanter som velges fra en liste, mens personstemmene avgjør hvem som blir valgt inn fra en liste.

Preferanselistevalg er derimot en ordning med forhåndsprefererte kandidater og hvor de som gir sin stemme til listen i realiteten gir sine preferanser slik listen er satt opp. Samtidig skal andre enkeltkandidater inngå i oversikten over valgbare kandidater på stemmeseddelen. Velgerne kan enten gi sin stemme til listen eller velge fritt blant alle tilgjengelige kandidater, også de som står på listen. Gir man sin stemme til en liste, kan man derimot ikke også preferere andre kandidater.

15.1.1 Vurdering og anbefaling

Det er arbeidsgruppens vurdering av dagens reglement er unødvendig komplisert og med for mange alternative valgoppgjørformer. Arbeidsgruppen foreslår derfor å styrke bestemmelsene om listepreferansevalg. Videre mener arbeidsgruppen at det ikke er ønskelig å videreføre listevalgbestemmelsen for studentvalg. Denne er i praksis ikke i bruk ved valg av studenter til styringsorganene og erfaring viser at valg i studentorganer som valgforsamling ikke skjer som listevalg. Den foreslåtte endringen innebærer at valg av studentrepresentanter til universitetsstyret skal velges ved preferansevalg, i tråd med den praksis som har vært ved UiB. På den måten vil valg av studentmedlemmer til universitetsstyret være et direktevalg alle studenter vil kunne stemme ved valget.

For valg i studentorganer skal valgstyret sikre at valget skjer i betryggende former og i tråd med prinsippene i valgreglementet. Arbeidsgruppen vil understreke at det normalt bør være opp til velgerne å avgjøre sammensetningen av styringsorganene og at valgstyret må strekke seg langt for å legge til rette for dette blir mulig gjennom en åpen prosess med god informasjon, og om nødvendig forlengelse av forslagsfrister. Dersom det likevel er kommet inn ett forslag på akkurat det antall medlemmer som skal velges, inkludert varamedlemmer og det ikke kommer inn konkurrerende forslag kan det være hensiktsmessig å ha åpning for å gjennomføre valg i valgforsamling. Samtidig flytter man makt fra velgerne over til forslagsstillerne ved en slik modell. Arbeidsgruppen foreslår at valgstyret i en slik situasjon avklarer med forslagsstillerne hvem som foreslås som medlem og varamedlem. Styringsorganet kan ikke supplere listen eller endre rekkefølgen, men kan bare si ja eller nei.

Arbeidsgruppen vil foreslå å videreføre bestemmelsen om at studentorgan kan være valgforsamling ved valg av studentmedlemmer til instituttrådet, men mener at valg av studentmedlemmer til fakultetsstyret bør skje som elektronisk valg.

15.2 Tidspunkt for gjennomføring av valg

Valgreglementet fastsetter at alle valg gjennomføres i vårsemesteret med virkning fra 1. august. Valg av rektor skal skje i april og valg av universitetsstyretmedlemmer tidligst fire uker etter rektorvalget. Valg ved fakultetene skal skje i april eller mai.

15.2.1.1 Vurdering og anbefaling

Arbeidsgruppen vil videreføre bestemmelsene om at valg skjer i vårsemesteret, men da at valg av rektor skal skje i mars eller april og at ingen andre valg av ansatte skal skje før tidligst fire uker etter valg av rektor. Valg ved fakultetene skal være gjennomført innen utgangen av juni.

15.3 Suppleringsvalg

Dagens valgreglement har ikke bestemmelser om suppleringsvalg. Arbeidsgruppen mener at valgreglementet bør ha en åpning for dette i tilfeller der det i løpet av en valgperiode har oppstått en situasjon hvor styringsorganet over en viss tid har problemer med å være fulltallig. Det må være opp til valgstyret å fastsette hvordan suppleringsvalg skal skje, innenfor rammen av valgreglementets øvrige bestemmelser for valg.

	1
Valgreglement for Universitetet i Bergen	2
Kapittel 1 Felles regler for valg ved Universitetet i Bergen	2
Reglementets anvendelse	2
Valgperiode	2
Valgstyrer	2
Nominasjonskomite	3
Manntall	3
Stemmerett	3
Stemmerettsgrupper og valgkretser	4
Valgbarhet og rett til å kreve fritak	4
Uttreden i valgperioden	4
Gjennomføring av valg	5
Forslag på kandidat	5
Valgoppgjørformer	6
Valgprotokoll	6
Kjønnsbalanse.....	6
Klage	6
Suppleringsvalg.....	7
Kapittel 2 Valg av rektor og prorektor	7
Valgmåte og valgbarhet mv.....	7
Kandidatpresentasjon	7
Kapittel 3 Universitetsstyret.....	8
Sammensetning og gjenvalg.....	8
Gjennomføring av valg til universitetsstyret mv.	8
Kandidatpresentasjon	8
Kapittel 4 Valg av dekan, prodekan og representanter til fakultetsstyret	8
Valg av dekan og prodekan	8
Fakultetsstyret.....	9
Kapittel 5 Instituttråd	9
Instituttrådet	9
Kapittel 6 Ikrafttredelse.....	10
Ikrafttredelse.....	10

Valgreglement for Universitetet i Bergen

Kapittel 1 Felles regler for valg ved Universitetet i Bergen

Reglementets anvendelse

§ 1-1 Reglementets anvendelse

Dette reglement gjelder for alle valg ved Universitetet i Bergen

Valgperiode

§ 2-1 Valgperiodens varighet

- (1) Den som velges fungerer i vervet fra 1. august samme år
- (2) Valgperioden er fire år for fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling og for teknisk og administrativt ansatte
- (3) For studenter og for midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling er valgperioden i alle tilfeller ett år.

Valgstyrer

§ 3-1 Ansvar og oppgaver

Valgstyret skal sørge for at valg gjennomføres i tråd med valgreglementet og treffer avgjørelser i forbindelse med valget, som ikke er tillagt annet organ.

§ 3-2 Sammensetning

Valgstyret skal ha et oddetall medlemmer. Alle stemmerettsgruppene skal være representert i valgstyret. Valgstyret velger selv sin leder og nestleder. Det kan oppnevnes numeriske varamedlemmer.

§3-3 Oppnevning

Valgstyret oppnevnes for fire år. Universitetsstyret oppnevner et sentralt valgstyre. Fakultetsstyret oppnevner ett valgstyre for alle valg ved fakultetet.

§3-4 Møte og saksbehandling

Valgstyret skal normalt behandle saker i møte. Valgstyret er vedtaksfør når minst halvparten av medlemmene er til stede. Vedtak treffes ved vanlig flertall. Ved stemmelikhet er leders stemme avgjørende. Det skal føres protokoll fra møter i valgstyret.

§ 3-5 Sekretariat

Valgstyret skal ha et sekretariat. Sekretariatet skal forberede sakene og bistå valgstyret med gjennomføringen av valgene.

§3-6 Det sentrale valgstyret

Det sentrale valgstyre har ansvar for valg av rektor og valg til universitetsstyret.

§3-7 Fakultetets valgstyre

Fakultetets valgstyre har ansvar for valg av dekan, fakultetsstyre og instituttråd.

§ 3-8 Studentenes valgstyre

Universitetsstyret kan delegere til Studentparlamentet å oppnevne eget valgstyre for valg av studentrepresentanter til universitetsstyret.

§ 3-9 Habilitet

Et medlem som står på valg kan ikke delta i behandlingen av dette valget.

Nominasjonskomite

§4-1 Nominasjonskomite for hvert valg

Det skal oppnevnes én nominasjonskomite for valg til hvert styringsorgan.

§4-2 Ansvar og oppgaver

Nominasjonskomiteen skal foreslå kandidater for valgstyret når det ved utløpet av forslagsfristen ikke er kommet inn tilstrekkelig antall forslag på kandidater, eller tilstrekkelig antall forslag på kandidater av begge kjønn.

§ 4-3 Sammensetning

Nominasjonskomiteen skal bestå av representanter for alle stemmerettsgruppene. Komiteen velger selv sin leder og organiserer seg selv.

§4-4 Oppnevning

- (1) Universitetsstyret oppnevner én sentral nominasjonskomite for valg til universitetsstyret. Fakultetsstyret oppnevner én egen nominasjonskomite for hvert av valgene til dekan, fakultetsstyre og instituttråd.
- (2) Ved valg til universitetsstyret foreslår dekanene medlemmer fra gruppen fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling og fra gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling. Fagforeningene foreslår medlem fra de teknisk og administrativt ansatte. Studentparlamentet foreslår medlem fra studentene.
- (3) Ved dekanvalg og valg til fakultetsstyret foreslår instituttlederne medlemmer fra gruppen fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling og fra gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling. Arbeidstakerorganisasjonene foreslår medlem fra de teknisk og administrativt ansatte. Studentutvalget foreslår medlem fra studentene.
- (4) Ved valg til instituttråd foreslår instituttrådet medlemmer til nominasjonskomiteen.

Manntall

§ 5-1 Manntallet

Valgsekretariatet offentliggjør en oversikt over alle som har stemmerett, manntallet, når valget kunngjøres.

Stemmerett

§ 6-1 Stemmerett for ansatte

- (1) Stemmerett har den som når valget starter:
 - a) er fast ansatt i minst halv stilling eller
 - b) er ansatt eller engasjert for minst ett år i minst halv stilling eller
 - c) har vært sammenhengende ansatt eller engasjert i minst ett år i minst halv stilling
- (2) Den som har permisjon for å arbeide i annen stilling har ikke stemmerett. Stemmerett har likevel den som i permisjonstiden er ansatt i en annen stilling ved Universitetet i Bergen og ikke har stemmerett i denne.

§ 6-2 Stemmerett for studenter

- (1) Studenter med studierett har stemmerett ved Universitetet i Bergen.
- (2) Stemmeretten gjelder ved den grunnenheten de er registrert.

§ 6-3 Stemmerett i ett valg

Ingen kan ha mer enn én stemme i et valg. Dersom noen inngår i flere manntall, skal kun én stemme kunne avgis. Det skal prioriteres i slik rekkefølge: fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling, midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling, teknisk-administrativt ansatt, student.

§ 6-3 Velger som nektes å avgi stemme

Den som nektes å avgi stemme fordi det legges til grunn at vedkommende ikke har stemmerett, skal likevel gis anledning til å levere stemmeseddel. For klage, [se § 15.](#)

Stemmerettsgrupper og valgkretser

§ 7-1 Stemmerettsgrupper

- (1) Valg skjer i følgende stemmerettsgrupper:
 - a) A - fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling
 - b) B - midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling
 - c) C - teknisk og administrative ansatte
 - d) D – studenter
- (2) Ansatte ledere av fakulteter og grunnenheter, ansatte professorer og førsteamanuenser i åremålsstilling, jf. uhl. § 6-4 (1), bokstav j) har stemmerett i gruppe A.
- (3) Universitetsbibliotekarene har stemmerett i gruppe A.
- (4) Universitetsdirektøren avgjør i tilstiltfeller i hvilken stemmerettsgruppe en person tilhører.

§ 7-2 Valgkretser

Hver stemmerettsgruppe utgjør én felles valgkrets ved valg til et styringsorgan.

Valgbarhet og rett til å kreve fritak

§ 8-1 Valgbarhet

- (1) Valgbar er den som har stemmerett ved valget, og som ikke er fritatt.
- (2) Ansatte har plikt til å ta imot valg.
- (3) Den som på valgtidspunktet har permisjon fra sin stilling er likevel valgbar dersom det kan forventes at vedkommende vil kunne fungere i vervet minimum $\frac{3}{4}$ av valgperioden.

§ 8-2 Fritak fra valg

- (1) Den som har hatt et verv kan kreve fritak fra gjenvalg til dette i like lang tid som vedkommende har fungert i vervet.
- (2) Varamedlem som har møtt som medlem minst halve valgperioden kan kreve fritak fra gjenvalg.
- (3) Når tungtveiende arbeids- eller velferdsmessige grunner tilsier det, kan valgstyret etter søknad frita en foreslått kandidat fra å stille til valg.
- (4) Studenter kan kreve fritak fra valg. Dersom en student har tatt imot valg, har vedkommende plikt til å fungere i vervet.

§ 8-3 Avgrensing av valgbarhet

- (1) Utelukket fra valg til universitetsstyret er:
 - assisterende universitetsdirektør
 - ansatte ved universitetsdirektørens kontor
 - avdelingsdirektør
 - fakultetsdirektør
 - medlem av dekanat
- (2) Utelukket fra valg til fakultetsstyret er:
 - fakultetsdirektør og dennes stedfortreder
 - seksjonssjef i fakultetsadministrasjonen
 - instituttleder og dennes stedfortreder
- (3) Utelukket fra valg til instituttråd er:
 - Administrasjonssjef

Uttreden i valgperioden

§ 9-1 Plikt til å tre ut av tillitsverv

- (1) Den som har et tillitsverv skal fratre når valgbarheten opphører.
- (2) Den som har permisjon for å arbeide i stilling utenfor Universitetet i Bergen, skal fratre vervet i permisjonstiden.
- (3) Når et medlem fratrer sitt verv, rykker første varamedlem opp som medlem.

§ 9-2 Søknad om fratredelse

- (1) Etter søknad kan organet selv frita et medlem fra vervet resten av permisjonstiden når tungtveiende arbeids- eller velferdsmessige grunner tilsier dette.

§ 9-3 Fratreden for valgte ledere

- (1) Fratrer rektor holdes nyvalg av rektor og prorektor.
- (2) Fratrer dekan eller prodekan mer enn ett år før funksjonsperioden er ute, skal det gjennomføres nyvalg. Fratrer dekan mindre enn ett år før funksjonsperioden er ute, rykker prodekan opp som dekan. Fakultetsstyret avgjør om det skal være nyvalg på prodekan eller om det skal velges en annen ordning.

Gjennomføring av valg

§ 10-1 Elektronisk valg

- (1) Valg for ansatte blir normalt gjennomført som elektronisk valg.
- (2) Valg for studenter blir gjennomført som elektronisk valg. For valg av studenter til instituttråd kan valgstyret avgjøre at valg gjennomføres med studentorgan som valgforsamling.

§ 10-2 Valg i valgmøte

- (1) Valgstyret kan bestemme at valg for ansatte skal gjennomføres i valgmøte.
- (2) Valgstyret kaller inn til valgmøte, og gir regler om gjennomføringen av møtet. Det skal påses at innkallingen til møtet og opplysninger om valget er gitt på fyllestgjørende måte og i god nok tid til at flest mulig av de stemmeberettigede kan delta. Som hovedregel må innkallingen ha gått ut senest ti dager før valgdagen. For at et valg i et valgmøte skal være gyldig, må minst 50% av de stemmeberettigede i kretsen ha avgitt stemme. Dersom dette ikke oppnås, holdes nytt valg med de samme kandidatene.

§ 10-3 Studentorgan som valgforsamling

Dersom valg av studenter til instituttrådet gjennomføres i valgforsamling, fastsetter valgstyret regler for valgoppgjøret. Nominering av kandidater, kunngjøring og annet forarbeid til valget må skje i samsvar med prinsippene i dette reglement. Valgstyret påser at valg i slike valgforsamlinger skjer i betryggende former.

§10-4 Kunngjøring av valg

- (1) Valget skal kunngjøres i god tid før valget starter. Kunngjøringen skal inneholde informasjon om:
 - valgtidspunkt
 - hvem som er valgbare
 - hvem som har forslagsrett
 - krav til antall forslagsstillere
 - frist for å fremme forslag på kandidater
 - hvem som inngår i manntallet
 - informasjon om rett til fritak fra verv og frist for å kreve dette
 - kontaktinformasjon for valget

§ 10-5 Tidspunkt for valg

Ingen valg av ansatte kan skje før tidligst fire uker etter valg av rektor.

Forslag på kandidat

§ 11-1 Forslag på kandidat

- (1) Den som har stemmerett i et valg har rett til å foreslå kandidat til samme valg.
- (2) Forslaget skal være skriftlig og fremmes for valgstyret innen fristen satt av valgstyret.
- (3) Forslagsstillerne kan trekke et forslag inntil én uke før fristen for innlevering av forslag. Hvis et forslag blir trukket, skal valgstyret straks informere kandidatene om dette.

§ 11-2 Antall forslagsstillere

- (1) Forslag på kandidat til styringsorgan skal være fremmet av minst samme antall forslagsstillere som det antall kandidater forslaget inneholder.
- (2) En forslagsstiller kan ikke foreslå seg selv som kandidat.
- (3) Et forslag på rektorkandidat kan ha inntil 10 forslagsstillere, men minst 5.
- (4) Forslag på dekan kan ha inntil 5 forslagsstillere, men minst 3.
- (5) Ingen kan være forslagsstiller på mer enn ett forslag.

§ 11-3 Informasjon

- (1) Den som er foreslått som kandidat skal straks informeres av valgstyret om dette.
- (2) Har kandidaten rett til fritak skal denne gi skriftlig samtykke til å stille til valg.
- (3) Valgstyret kunngjør de innkomne og godkjente forslag på kandidater for velgerne så snart fristen for forslag er ute, normalt ikke mindre enn 2 uker før valget starter. Dersom det er forsvarlig kan valgstyret kunngjøre forslagene senere.

Valgoppgjørsformer

§ 12-1 Valgoppgjørsformer

- (1) Følgende valgformer kan brukes:
 - preferansevalg
 - flertallsvalg
- (2) Valg av medlem til styringsorgan skjer normalt som referansevalg.
- (3) Valg av rektor og dekan skjer som flertallsvalg.

§ 12-2 Nærmere om preferansevalg

- (1) Ved preferansevalg benyttes følgende fremgangsmåte:
 - Valgstyret gjør stemmesedlene tilgjengelige i det elektroniske valglokalet.
 - Kandidatene settes opp i alfabetisk rekkefølge på stemmeseddelen
 - Foran navnet på kandidatene skal velgeren sette opp en preferanserekke med stigende tall, som uttrykk for den preferanse velgeren har for kandidatene. Velgeren avgjør selv hvor mange kandidater som skal prefereres.
- (2) I tillegg til faste medlemmer skal det velges minst 2 varamedlemmer

§ 12-3 Fremgangsmåte ved flertallsvalg

Ved flertallsvalg fører velgerne opp navnet på den kandidaten velgeren ønsker å gi sin stemme. Den kandidaten som har fått over halvparten av de avgitte stemmene, er valgt. Der ingen har fått over halvparten av de avgitte stemmene, foretas det nytt valg, der kun de 2 kandidatene som har fått flest stemmer deltar.

§ 12-4 Utfyllende regler

Universitetsstyret vedtar utfyllende regler om valgoppgjør ved gjennomføringen elektroniske valg.

Valgprotokoll

§13-1 Valgprotokoll

- (1) Resultatet av valg skal føres inn i en valgprotokoll som underskrives av valgstyret.
- (2) Melding om resultatet av rektor- og prorektorvalg og av valg til universitetsstyret, sendes til universitetsstyret og kunngjøres straks. Melding om resultatet av fakultets- og instituttvalg sendes til fakultetsstyret, instituttråd og kunngjøres straks. Melding om alle valg sendes det faste sekretariatet for Det sentrale valgstyret.

Kjønnsbalanse

§ 14-1 Kjønnsbalanse og kvotering

- (1) Likestillingslovens krav om representasjon fra begge kjønn skal så vidt mulig være oppfylt for medlemmene, og varamedlemmene innen den enkelte valgkrets.
- (2) Viser valgoppgjøret at ett kjønn vil få færre representanter enn det som kreves i første ledd, rykker kandidater fra det underrepresenterte kjønn opp, inntil man har oppnådd slik balanse.

Klage

§15-1 Klage og klageorgan

- (1) Alle beslutninger om et valg etter dette reglement kan påklages av den som har stemmerett ved valget. Beslutninger i fakultetets valgstyre kan påklages til Det sentrale valgstyret. Beslutninger i Det sentrale valgstyret kan påklages til Den sentrale klagenemnd.
- (2) Klage sendes det organ som har fattet beslutningen. Klagen må være mottatt senest åtte dager

etter at valgresultatet er kunngjort. Organet vurderer klagen. Dersom klagen ikke tas til følge, avgis det uttalelse om klagen, og denne sendes straks til klageorganet.

- (3) Er det gjort feil som kan ha hatt betydning for valgresultatet, og som ikke kan rettes ved ny optelling, kan klageorganet bestemme at det skal holdes nytt valg. Dette skal holdes så snart som mulig.

Suppleringsvalg

§ 16-1 Suppleringsvalg

Valgstyret kan avgjøre at det skal avholdes suppleringsvalg av medlemmer til styringsorgan dersom det ikke er mulig å supplere fra varamedlemslisten.

Kapittel 2 Valg av rektor og prorektor

Valgmåte og valgbarhet mv.

§ 17-1 Valgbar som rektor

- (1) Valgbare som rektor og prorektor er både egne ansatte og eksterne. Rektor må ha professorkompetanse.
- (2) For å være gyldig må et forslag inneholde både en rektor- og en prorektorkandidat.

§ 17-2 Gjennomføring av rektorvalg

- (1) Rektor og prorektor velges under ett som par.
- (2) Valg av rektor og prorektor holdes som flertallsvalg.
- (3) Universitetsstyret fastsetter tidspunktet for valget. Valget holdes i mars eller april.
- (4) Valgstyret kunngjør valget innen 1.februar.
- (5) Frist for å foreslå kandidat til rektor og prorektor er 6 uker før valget starter.
- (6) Valgstyret skal forlenge fristen med 2 uker dersom det innen fristen ikke er kommet inn forslag på et tilstrekkelig antall kandidater, jf. § 4-2.
- (7) Kandidat som kan kreve seg fritatt må skriftlig samtykke til å stille til valg. Samtykket kan ikke trekkes tilbake.

§ 17-3 Vekting av stemmer

- (1) Stemmene skal telles særskilt for følgende tre grupper og gis slik vekt:
 - fast og midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling: 51%
 - teknisk og administrativt ansatte: 24%
 - studenter: 25%

Kandidatpresentasjon

§ 18-1 Kandidatpresentasjon

- (1) Valgstyret gjennomfører et møte før valget der kandidatene blir presentert for universitetets ansatte og studenter.
- (2) Alle stemmeberettigede har talerett i møtet.
- (3) Samtlige kandidater plikter å møte.

Kapittel 3 Universitetsstyret

Sammensetning og gjenvalg

§ 19-1 Sammensetning

Styret ved Universitetet i Bergen består av:

- Rektor
- 2 representanter for fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 representant for midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 representant for teknisk og administrativt ansatte
- 2 representanter for studentene
- 4 eksterne representanter oppnevnt av departementet etter forslag fra universitetsstyret

§ 19-2 Gjenvalg

Ingen kan gjenvelges som styremedlem hvis vedkommende har fungert sammenhengende i vervet i 8 år ved begynnelsen av den nye valgperioden.

Gjennomføring av valg til universitetsstyret mv.

§ 20-1 Kunngjøring av valget, frister mv.

- (1) Universitetsstyret fastsetter tidspunktet for valget
- (2) Valgstyret kunngjør valget innen 1. februar.
- (3) Valget gjennomføres tidligst 4 uker etter valg av rektor
- (4) Frist for å foreslå kandidat til universitetsstyret er 4 uker før valget starter
- (5) Valgstyret skal forlenge fristen med 2 uker dersom det innen fristen ikke er kommet inn forslag på et tilstrekkelig antall kandidater i den enkelte valgkrets, [jf. § 4-2](#)

Kandidatpresentasjon

§ 21-1 Kandidatpresentasjon

Valgstyret har ansvar for at kandidatene får anledning til å presentere seg for velgerne. Valgstyret avgjør, i samråd med kandidatene, hvordan presentasjonen skjer.

Kapittel 4 Valg av dekan, prodekan og representanter til fakultetsstyret

Valg av dekan og prodekan

§ 22-1 Valgbar som dekan og prodekan

Valgbar som dekan og prodekan er fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling, og åremålsansatte instituttledere.

§ 22-2 Gjennomføring av dekanvalg

- (1) Dekan og prodekan velges under ett som par
- (2) Valget foretas før valg av fakultetsstyre.
- (3) Valget holdes som flertallsvalg
- (4) Stemmene vektes i samsvar med vektingen ved rektorvalg.
- (5) Frist for å foreslå kandidat til dekan er 6 uker før valget starter.
- (6) For å være gyldig må et forslag inneholde både en dekan- og en prodekankandidat.
- (7) Valgstyret skal forlenge fristen med 2 uker dersom det innen fristen ikke er kommet inn forslag på et tilstrekkelig antall kandidater i den enkelte valgkrets, [jf. § 4-2](#)

§ 22-3 Valg i valgforsamling

- (1) Dersom det bare er innkommet forslag på én person til vervet som dekan eller prodekan, foretas dette valget av det avtroppende fakultetsstyret som valgforsamling.
- (2) Det kreves tilslutning fra mer enn halvparten av fakultetsstyrets medlemmer for å bli valgt.
- (3) Valget er gyldig når minst 2/3 av fakultetsstyrets medlemmer har avgitt stemme, iberegnet blanke stemmer.

- (4) Dersom den foreslåtte kandidaten som dekan eller prodekan ikke oppnår et tilstrekkelig antall stemmer i fakultetsstyret, startes valgprosessen på nytt.

§ 22-4 Gjenvalg

Ingen kan gjenvelges som dekan eller prodekan vis vedkommende har fungert sammenhengende i vervet i åtte ved begynnelsen av den nye valgperioden.

Fakultetsstyret

§ 23-1 Sammensetning av fakultetsstyret

Sammensetning av fakultetsstyrene går fram av "Regler for styringsorganene"

§ 23-2 Gjennomføring av valg

- (1) Valgstyret fastsetter tidspunkt for valget og valget avholdes senest innen utgangen av juni, etter valg av dekan
- (2) Representantene for hver gruppe velges normalt samtidig.
- (3) Valget holdes som preferansevalg, eventuelt i valgforsamling dersom vilkårene for det er oppfylt, se § 22-3

§ 23-3 Valg i valgforsamling

- (1) Dersom det i en valgkrets bare er foreslått så mange kandidater som det antallet som skal velges som medlemmer og varamedlemmer foretas valget av det avtroppende fakultetsstyret som valgforsamling.
- (2) Valgstyret avklarer med forslagstillerne hvem som foreslås som henholdsvis medlem og varamedlem.
- (3) Det kreves tilslutning fra mist halvparten av fakultetstyrets medlemmer for å bli valgt
- (4) Valget er gyldig når minst 2/3 av fakultetstyrets medlemmer har avgitt stemme, iberegnet blanke stemmer.
- (5) Dersom forslaget ikke oppnår et tilstrekkelig antall stemmer i fakultetsstyret, startes valgprosessen på nytt.

§ 23-4 Universitetsmuseet i Bergen og Universitetsbiblioteket

Reglene i denne paragraf gjelder så langt de passer også for valg til styret ved Universitetsmuseet i Bergen og Universitetsbiblioteket

Kapittel 5 Instituttråd

Instituttrådet

§ 24-1 Sammensetning

Sammensetningen av instituttrådet går fram av "Regler for styringsorganene" og av regler fastsatt av det enkelte fakultet.

§ 24-2. Valg av instituttråd

- (1) Valgstyret fastsetter tidspunkt for valget og valget avholdes innen utgangen av juni, etter valg av dekan, og tidligst fire uker etter valg av rektor
- (2) Representantene for hver gruppe velges normalt samtidig.
- (3) Valget holdes som preferansevalg.

§ 24-3 Valg i valgforsamling

- (1) Dersom det i en valgkrets bare er foreslått så mange kandidater som det antallet som skal velges som medlemmer og varamedlemmer, foretas valget av det avtroppende instituttrådet som valgforsamling.
- (2) Valgstyret avklarer med forslagstillerne hvem som foreslås som henholdsvis medlem og varamedlem.
- (3) Det kreves tilslutning fra mist halvparten av fakultetstyrets medlemmer for å bli valgt
- (4) Valget er gyldig når minst 2/3 av fakultetstyrets medlemmer har avgitt stemme, iberegnet blanke stemmer.
- (5) Dersom forslaget ikke oppnår et tilstrekkelig antall stemmer i fakultetsstyret, startes valgprosessen

- på nytt.
(6) Valg av studentrepresentanter kan skje med fagutvalg som valgforsamling, [se § 10-3](#).

Kapittel 6 Ikrafttredelse

Ikrafttredelse

§ 25-1 Ikrafttredelse

Reglementet trer i kraft straks.

Regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene

Kapittel 1. Fakultetene

§1. Fakultets organer

Fakultetet skal ha:

- a) fakultetsstyre
- b) dekan
- c) prodekan
- d) fakultetsdirektør

Dessuten kan fakultetet ha:

- e) ansettelsesutvalg
- f) andre faste utvalg, som for eksempel et arbeidsutvalg
- g) inntil tre visedekaner, utpekt av dekanen

§ 2. Fakultetsstyrets størrelse og sammensetning

Fakultetsstyret skal ha 9 eller 11 medlemmer. Fakultetsstyret avgjør selv størrelsen og sammensetningen, innenfor disse rammene:

Dekanen, og ved dennes forfall prodekanen, er leder av fakultetsstyret, se likevel § 3.

Fakultetsstyret skal ha medlemmer valgt i henhold til valgreglementet, av og blant:

- a) Fast tilsatte i utdannings- og forskningsstilling (gruppe A)
- b) Midlertidig tilsatte i utdannings- og forskningsstilling (gruppe B)
- c) Tilsatte i tekniske og administrative stillinger (gruppe C)
- d) Studenter (gruppe D). Studentene skal ha to medlemmer dersom styret har 9 medlemmer og tre dersom styret har 11 medlemmer.

Det skal være minst ett og inntil to eksterne medlemmer i fakultetsstyret. De eksterne medlemmene oppnevnes av Universitetsstyret etter forslag fra fakultetsstyret selv. Forslaget skal inneholde kandidater av hvert kjønn. Det skal oppnevnes minst to varamedlemmer.

§3. Prøveordning med ekstern styreleder

Universitetsstyret kan etter søknad fra fakultetsstyret innvilge en prøveordning med ekstern styreleder og eventuelt ekstern nestleder.

Ekstern styreleder sørger for at det avholdes møter i fakultetsstyret og skal lede møtene.

Dekan er styrets sekretær. Dekan har tale- og forslagsrett i fakultetsstyret, men ikke stemmerett. Dekan har for øvrig den kompetanse som fremgår av § 6.

§ 4. Fakultetsstyrets kompetanse

Fakultetsstyret er fakultetets øverste myndighet. Det skal behandle og avgjøre slike saker som det får delegert fra universitetsstyret, og det kan be om å få seg forelagt enhver sak. Fakultetsstyret delegerer myndighet til dekanen, til instituttene eller til andre organer ved fakultetet dersom ikke annet er fastsatt i lov, forskrift eller vedtak fra Universitetsstyret.

Fakultetsstyret skal fastsette fakultetets strategier for utdanning, forskning, forskerutdanning og formidling og legge planer for fakultetets utvikling i samsvar med de målene som er gitt av Universitetsstyret.

Fakultetsstyret skal fastsette mål og resultatkrav og har ansvaret for at fakultetets økonomiske ressurser disponeres i overensstemmelse med bestemmelser gitt av Universitetsstyret.

Fakultetsstyret skal gi melding til Universitetsstyret om fakultetets virksomhet, på den måten Universitetsstyret bestemmer. Hvert år skal det gis rapport om fakultetets økonomiske status, med redegjørelse for resultatene ved fakultetet og legges frem forslag til budsjett for kommende år.

Fakultetsstyret skal selv behandle og avgjøre alle saker av prinsipiell eller vesentlig betydning.

§ 5. Rekruttering av dekan

Fakultetsstyret bestemmer om dekan skal velges eller ansettes. Fakulteter med ansatt dekan har enhetlig ledelse. Fakulteter med valgt dekan har delt ledelse.

Valg skjer etter bestemmelsene i valgreglementet.

Dersom dekan ansettes, skal ansettelsesprosessen sikre at dekan har faglig legitimitet og den kompetansen som kreves for stillingen. Ansettelse skjer i henhold til bestemmelsene i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige administrative-lederstillinger.

§ 6. Dekanens generelle myndighetsområde

Dekanen er fakultetets øverste leder og representerer fakultetet utad og har overordnet ansvar for kontakt med eksterne samarbeidspartnere.

Dekanen er daglig leder for fakultetets faglige virksomhet i samsvar med rammer og pålegg som universitetsstyret og fakultetsstyret fastsetter. Ansatt dekan har også ansvar for at fakultetets administrative virksomhet er i samsvar med rammer og pålegg som universitetsstyret og fakultetsstyret fastsetter.

Dekanen har overordnet ansvar og myndighet for alle oppgaver som ikke eksplisitt er tillagt fakultetsstyret eller et annet organ, og har generell fullmakt til å avgjøre løpende enkeltsaker.

Dekanen er nærmeste overordnede for instituttlederne. Valgt dekan er ansvarlig overfor rektor. Ansatt dekan er ansvarlig overfor rektor i alle saker som ikke er tillagt universitetsdirektørens ansvarsområde, jf. uhl § 10-3. I disse sakene er ansatt dekan ansvarlig overfor universitetsdirektøren.

Dekanen har rett til å delta i alle møter i alle fakultetets og underordnede enheters styrer, råd og utvalg.

Dekanen er ansvarlig for iverksetting av de faglige vedtakene som treffes i fakultetsstyret. Ansatt dekan er også ansvarlig for iverksetting av de administrative vedtakene som treffes i fakultetsstyret.

Dekanen skal av eget tiltak orientere fakultetsstyret om avgjørelser som retter seg mot fakultetets virksomhet (dekanbeslutninger).

§ 7. Prodekan og visedekan

Prodekan velges sammen med dekan. Dersom dekan er ansatt, pekes prodekan ut av dekan, etter godkjenning i fakultetsstyret.

Prodekanen er stedfortreder for dekanen i og utenfor fakultetsstyrets møter.

Har dekanen forfall eller fratrer vervet i løpet av det siste året av sin funksjonstid, overtar prodekanen, jf. foregående ledd. Fratrer dekanen før dette tidspunktet, velges eller ansettes ny dekan.

Fakultetsstyret avgjør om det skal utpekes visedekaner, jf. § 1. Visedekanen(e) utpekes av dekanen.

§ 8. Fakultetsdirektøren ved delt ledelse, valgt dekan

Fakultetsdirektøren har ansvaret for den daglige ledelsen av fakultetets administrasjon.

Fakultetsdirektøren sørger for at vedtak fattet av fakultetsstyret eller dekanen blir satt i verk og er ansvarlig for disponering av ressurser og budsjett i samsvar med vedtak som er gjort av fakultetets styringsorganer.

Fakultetsdirektørens kompetanse fastsettes i instruks og/eller særskilt delegeringsvedtak, fastsatt av fakultetsstyret eller av dekanen etter fullmakt fra fakultetsstyret.

Fakultetsdirektøren er sekretær for fakultetsstyret med tale- og forslagsrett, men uten stemmerett.

Fakultetsdirektør er ansvarlig overfor universitetsdirektør i alle saker som er tillagt universitetsdirektørens ansvarsområde, jf. uhl. § 10-3.

§ 9. Fakultetsdirektøren ved enhetlig ledelse, ansatt dekan

Dekanen kan delegerere avgjørelsesmyndighet til fakultetsdirektør innenfor sitt eget myndighetsområde. Slik delegasjon skal være skriftlig.

§ 10. Ansettelsesutvalg

Fakultetsstyret er tilsettingsmyndighet for instituttledere, faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuenser og professorstillinger ved grunnenheter ved fakultetet.

Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i tilsettingssaker der fakultetsstyret har tilsetningsmyndighet.

Innstilling til instituttlederstillinger ved grunnenheter underlagt fakultetet foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Instituttleder ved grunnenheter underlagt dekanene, foretar innstilling i tilsettingssaker for førstestillinger og professorstillinger som fakultetsstyret har tilsetningsmyndighet i.

Fakultetsstyret selv avgjør om det skal opprettes et ansettelsesutvalg, og hvilke saker utvalget skal forberede og eventuelt avgjøre. Sammensetning og mandat for ansettelsesutvalget er regulert i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige administrative lederstillinger.

Kapittel 2. Instituttene

§ 11. Instituttorganene

Instituttene skal ha:

- a) instituttleder
- b) instituttråd

Institutter med egen administrasjon har en administrasjonssjef.

Instituttene kan ha ulike typer av utvalg.

§ 12. Instituttleders mandat

Instituttleder er den øverste lederen ved instituttet og skal lede og utvikle virksomheten med fokus på kjerneoppgavene. Dekanen er instituttleders nærmeste overordnede.

Instituttleder kan videre delegere sin myndighet til administrasjonssjef og utvalg innenfor instituttet dersom ikke annet er fastsatt i lov, forskrift eller fakultetets delegasjonsvedtak.

Instituttleder

- a) har det overordnede ansvaret for instituttet innenfor rammer fastsatt av universitetsstyret, fakultetets planer og instituttrådet
- b) har personalansvar for de ansatte ved instituttet og legger til rette for å følge opp den enkelte faglige ansattes rett til fordeling av tid til forskning og utdanning
- c) har innstillingsmyndighet ved ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger og i tekniske og administrative stillinger ved instituttene
- d) har ansvar for å følge opp mål for utdanning, forskning, forskerutdanning, formidling og innovasjon
- e) har ansvar for økonomi ved instituttet
- f) Skal skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til produktivt og godt arbeidsmiljø
- g) skal sørge for at instituttet har oppdaterte strategier og system for kvalitetssikring av instituttets virksomhet

- h) Instituttleder representerer instituttet utad og har overordnet ansvar for kontakt med eksterne samarbeidspartnere.

Instituttleder velger sin stedfortreder. Har instituttleder forfall eller fratrer i løpet av det siste året av sin funksjonstid, overtar stedfortreder. Fratrer instituttleder før dette tidspunkt ansettes ny instituttleder.

§ 13. Instituttrådets størrelse og sammensetning

Fakultetsstyret fastsetter instituttrådets størrelse og sammensetning innenfor de rammene som er angitt. Følgende grupper skal være representert i instituttrådet:

- a) Fast tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger
- b) Midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- c) Teknisk og administrativt ansatte
- d) Studenter, med minst 20 %.
- e) I tillegg kan det fastsettes at instituttrådet kan ha eksterne medlemmer.

Funksjonstiden er 4 år, likevel slik at medlemmene valgt for gruppe b og d velges for ett år, jf valgreglementet.

Dersom instituttet ikke har tilsatte i alle de gruppene som er nevnt over, kan det gjøres unntak fra reglene.

Instituttleder går inn i gruppe a og er leder av instituttrådet. Instituttlederen legger fram saker for instituttrådet. Administrasjonssjef eller en annen er sekretær for instituttrådet.

§ 14. Instituttrådets kompetanse

Instituttrådet skal behandle, fatte vedtak på vegne av instituttet og gi innstilling til fakultetet eller annet overordnet organ i saker som angår:

- a) Forskningsmelding, forskerutdanningsmelding, utdanningsmelding og andre strategi- og resultatdokument som utarbeides av instituttet
- b) Eventuelle omstillings- og omorganiseringsplaner
- c) Budsjettforslag, årsbudsjett og årsregnskap
- d) Vesentlige endringer i instituttets studietilbud, særlig knyttet til studieprogram, pensum, undervisning, eksamen og emne- og programevalueringer.

I øvrige saker er instituttet et rådgivende informasjons- og kontaktorgan mellom instituttlederen, alle ansatte og studentene.

Dersom instituttrådet delegerer beslutningsmyndighet i saker som angår studietilbud, skal studentene være representert med minst 20 % i vedkommende organ.

Rådets medvirkning ved tilsetting av instituttleder, fremgår av reglene for ansettelse av instituttleder.

§ 15. Administrasjonssjefen

Administrasjonssjefen har instituttlederen som nærmeste overordnede. Vedkommende har den daglige ledelsen av instituttets administrasjon på vegne av instituttleder og rapporterer til denne. Instituttleder kan delegere avgjørelsesmyndighet til administrasjonssjefen dersom ikke lov eller delegasjonsvedtak setter skranker for delegasjon.

§ 16. Særskilte reglementer

Hvert institutt skal utarbeide et særskilt reglement bygd på disse reglene. Reglementene må godkjennes av fakultetsstyrene.

Kapittel 3: Forretningsorden for fakultetsstyret og instituttrådet

§ 17. Fakultetsstyret og instituttrådets arbeidsform; møter, innkalling, møteplikt. mv

Fakultetsstyret og instituttrådet (heretter: styringsorganet) skal behandle saker i møter, med mindre annet er fastsatt i instruks eller lignende, eller at leder finner at saken kan forelegges skriftlig eller behandles på annen betryggende måte.

Styringsorganets leder sørger for at det avholdes møter for å behandle saker som ligger til organets myndighetsområde. Møter avholdes så ofte som nødvendig for å ivareta styringsorganets oppgaver på forsvarlig måte. Et medlem av styringsorganet kan kreve at styringsorganet sammenkalles.

Innkalling til møter skal skje med rimelig varsel.

Medlemmer av styringsorganet har plikt til å møte hvis ikke vedkommende har gyldig forfall. Medlemmene har plikt til å delta i forhandlingene og å avgi stemme. Det kan ikke stemmes blankt annet enn ved valg.

§ 18. Vedtaksførhet og flertallskrav

Fakultetsstyret og instituttrådet er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme.

Vedtak treffes med alminnelig flertall av de avgitte stemmene hvis ikke annet er fastsatt i lov. Ved stemmelikhet i andre saker enn valg er møteleders stemme avgjørende. Ved stemmelikhet ved valg avgjøres dette ved loddtrekning.

Avstemning i andre saker enn valg og ansettelse skjer ved stemmetegn. Avstemning ved valg og ansettelse skal skje skriftlig hvis ett av de møtende medlemmer krever dette.

§ 19. Habilitet

Forvaltningslovens regler om habilitet gjelder for styringsorganene.

Medlem av styringsorganet plikter å opplyse om forhold som eventuelt kan føre til inhabilitet. Styringsorganet tar stilling til habilitetsspørsmålet i henhold til forvaltningslovens bestemmelser.

§ 20. Åpenhet

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om styringsorganenes arbeid. Møter i fakultetsstyret og instituttråd holdes for åpne dører. Styringsorganet selv kan vedta at bestemte saker skal behandles for lukkede dører. Behandling av sak om lukking skjer for lukkede dører.

Det skal føres møtebok for fakultetsstyret og instituttrådet. Det skal fremgå av møteboken når møtet ble holdt, hvilke vedtak som ble truffet og hvordan det enkelte medlem har stemt der det har vært voteringer, hvis ikke avstemning har skjedd skriftlig.

§ 21. Forretningsorden

Innenfor rammene av §§ 17-20 kan fakultetsstyret selv fastsette nærmere regler for sin arbeidsmåte. Nærmere regler for instituttrådet fastsettes

Kapittel 4: Diverse bestemmelser

§ 22. Dispensasjoner

Etter forslag fra instituttet og etter at vedkommende fakultet har uttalt seg, kan Universitetsstyret, dersom særlige grunner tilsier det, gi instituttet dispensasjon fra bestemmelsene i disse reglene.

§ 23. Ikrafttredelse/overgangsbestemmelser

Reglementet trer i kraft straks med unntak av §§ 1 og 2 som trer i kraft ved neste valgperiode eller ved eventuelt behov for valg eller oppnevning før neste valgperiode.

Regler for Universitetsbiblioteket

§1. Universitetsbibliotekets organer

Universitetsbiblioteket skal ha:

- Bibliotekdirektør
- Bibliotekstyre

§2. Styrets størrelse og sammensetning

Styret skal bestå av 9 medlemmer og skal ha følgende sammensetning:

- En dekan som er leder
- En prodekan eller visedekan med ansvar for forskning
- En prodekan eller visedekan med ansvar for utdanning
- En representant for midlertidig tilsatte i utdannings- og forskningsstilling
- To representanter valgt av og blant de ansatte ved Universitetsbiblioteket
- To representanter for studentene
- En ekstern representant fra arkiv-/bibliotek-/museumssektor

En av prodekanene er nestleder.

Det skal velges eller oppnevnes minst to varamedlemmer for hver gruppe. Det er ikke personlige varamedlemmer.

Representantene for de ansatte ved Universitetsbiblioteket med vararepresentanter velges etter reglene som gjelder for valg av representanter til fakultetsstyre. Universitetsbiblioteket regnes i denne forbindelse som en valgkrets. For øvrig gjelder valgreglementets § 14-1 om kjønnsbalanse.

Fakultetsrepresentantene og dekan med vararepresentanter oppnevnes av Universitetsstyret etter forslag fra fakultetene. Det kan ikke oppnevnes mer enn én representant fra samme fakultet.

Studentrepresentantene med vararepresentanter oppnevnes av Universitetsstyret etter tilråding fra Studentparlamentet.

Styremedlemmene oppnevnes eller velges for en periode som samsvarer med universitetets ordinære valgperioder, jf. valgreglementets § 2-1. Gjenoppnevning kan finne sted, likevel slik at ingen kan sitte i styret i mer enn to perioder i sammenheng.

§3. Styrets kompetanse

Styret skal påse at biblioteket best mulig settes i stand til å utføre de oppgaver biblioteket har ansvar for overfor Universitetet og samfunnet for øvrig.

Styret skal behandle overordnede saker som er av prinsipiell eller vesentlig betydning for at biblioteket kan på best måte støtte Universitetets kjernevirksomhet, som for eksempel bibliotekets strategi og strategisk utvikling av tjenesteområder, og finansiering av tilgang til vitenskapelig publisering i et åpent vitenskap-perspektiv. Styret skal være orientert om årsbudsjett og årsregnskap.

I øvrige saker er bibliotekstyret et rådgivende kontaktorgan for bibliotekdirektøren.

§4. Bibliotekdirektøren

Bibliotekdirektøren har den daglige ledelse av Universitetsbiblioteket og har ansvaret for bibliotekets samlede virksomhet. Bibliotekdirektøren representerer biblioteket utad.

Bibliotekdirektøren er sekretær for styret, og forbereder og gir tilråding i saker som skal behandles i styret, i samråd med styrets leder. Bibliotekdirektøren deltar i styrets møter med tale- og forslagsrett, men uten stemmerett.

§ 5. Bibliotekstyrets arbeidsform; møter, innkalling, møteplikt. mv

Styret skal behandle saker i møter, med mindre annet er fastsatt i instruks eller lignende, eller at leder finner at saken kan forelegges skriftlig eller behandles på annen betryggende måte.

Bibliotekstyrets leder sørger for at det avholdes møter for å behandle saker som ligger til styrets myndighetsområde. Møter avholdes så ofte som nødvendig for å ivareta styrets oppgaver på forsvarlig måte. Et medlem av styret kan kreve at styret sammenkalles.

Innkalling til møter skal skje med rimelig varsel.

Medlemmer av styret har plikt til å møte hvis ikke vedkommende har gyldig forfall. Medlemmene har plikt til å delta i forhandlingene og å avgi stemme.

§ 6. Vedtaksførhet og flertallskrav

Styret er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme.

Vedtak treffes med alminnelig flertall av de avgitte stemmene hvis ikke annet er fastsatt i lov. Ved stemmelikhet i andre saker enn valg er møteleders stemme avgjørende. Ved stemmelikhet ved valg avgjøres dette ved loddtrekning.

Avstemning skjer ved stemmetegn.

§ 7. Habilitet

Forvaltningslovens regler om habilitet gjelder for styret.

Medlem av styret plikter å opplyse om forhold som eventuelt kan føre til inhabilitet. Styret tar stilling til habilitetsspørsmålet i henhold til forvaltningslovens bestemmelser.

§ 8. Åpenhet

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om styrets arbeid. Møter i bibliotekstyret holdes for åpne dører. Styret selv kan vedta at bestemte saker skal behandles for lukkede dører. Behandling av sak om lukking skjer for lukkede dører.

Det skal føres møtebok for bibliotekstyret. Det skal fremgå av møteboken når møtet ble holdt, hvilke vedtak som ble truffet og hvordan det enkelte medlem har stemt der det har vært voteringer, hvis ikke avstemning har skjedd skriftlig.

§9. Ikrafttredelse

Reglementet trer i kraft straks med unntak av § 2 som trer i kraft fra neste valgperiode eller ved behov for valg eller oppnevninger før neste valgperiode.

Endringer reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige administrative lederstillinger gjøres følgende endringer:

3.1.3 andre ledd, andre punktum:

Ingen kan være ansatt *som dekan* på åremål i en sammenhengende periode på mer enn *åtte* år.

4.1.1 andre ledd:

Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere

4.1.3 andre ledd, andre punktum:

Ingen kan være ansatt *som instituttleder* i en sammenhengende periode på mer enn *åtte* år.

4.2. Ansettelse i ansettelsesutvalg.

Fakultetsstyret kan opprette ansettelsesutvalg for faste, vitenskapelige stillinger og/eller ansettelsesutvalg for midlertidige vitenskapelige stillinger.

Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten.

Ved ansettelse i faste, vitenskapelige stillinger skal ansettelsesutvalget bestå av dekan og fire medlemmer som utgår fra fakultetsstyret: en fast ansatt i undervisnings- og forskerstillinger, en midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling, en teknisk eller administrativt ansatt og en student.

Ved ansettelse i midlertidige vitenskapelige stillinger skal ansettelsesutvalget ha dekanen som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.