
Ledelse og styringsform ved Universitetet i Bergen

Bakgrunn

I det følgende fremmes det forslag om at Universitetet i Bergen fastholder sin styrings- og ledelsesform på institusjonsnivå, med valgt rektor som styrets leder. Funksjonstiden for rektor og universitetsstyret går ut 31.07.13. Tilsvarende vedtak ble gjort av universitetsstyret i 2008 (sak 100/08) for inneværende periode.

I perioden fra sommeren 2008 til høsten 2009 var det en grundig drøfting av styrings- og ledelsesformer ved Universitetet i Bergen, og det ble gjort noen viktige endringer fra den valgperioden som startet sommeren 2009. Endringene kan oppsummeres slik:

- Hovedordningen ved UiB er valgte dekaner, men fra 1.8.2009 ble det innført en prøveordning med ansatte dekaner ved fakulteter som søkte om det, to fakulteter søkte om prøveordning.
- Mandatene for dekanene ble tydeliggjort og styrket, og mandatene er i hovedsak like for valgte og ansatte dekaner.
- Fakultetene kan ha valgte eller ansatte instituttledere, med samme mandat, uavhengig av rekrutteringsmåte. Alle institutter ved et fakultet må ha samme rekrutteringsmåte for alle instituttlederne. Tre fakulteter har ansatte instituttledere, to har valgte og ett fakultet har ikke institutt.
- Instituttrådene ble gitt et styrket mandat og har samme sammensetning og regler, uavhengig av om instituttlederen er ansatt eller valgt.

Dagens ordning ble innført fra 1.8.2009, det ble gjennomført tilsettingsprosesser for dekaner ved to av fakultetene, dekanene kom på plass henholdsvis i oktober 2009 og januar 2010. Med vedtak i universitetsstyret i februar 2009 (sak 4/09), ble det åpnet for at instituttene kunne ha valgte eller ansatte instituttledere. Etter to år uten institutter, gjeninnførte Det psykologiske fakultet institutter fra 2010, med valgte instituttledere.

Ved universitetsmuseet ble det gjennomført en egen drøfting av ledelses- og styringsforhold, det ble vedtatt ny ledelsesform for museet sommeren 2010 og ny museumsdirektør tiltrådte i august 2011. Drøftinger og vedtak om ledelsesformer i museet vil foregå i tiden framover, med sikte på vedtak i 2012.

I forbindelse med drøftingen av ledelses- og styringsformer høsten 2008 og våren 2009, vedtok universitetsstyret å be om en bred drøfting av ledelses- og styringsformene fram mot neste valgperiode (sak 100/08 og sak 4/09). Det ble vedtatt at prøveordningen med ansatte dekaner skulle evalueres i 2012 (sak 4/09).

I det følgende gjøres det rede for hensynene som ble lagt til grunn i prosessen fram mot vedtakene om valgt rektor i november 2008, om ledelsesformer på fakultets- og instituttnivå i februar 2009 og om mandater og regler i april 2009 og i juni 2009.

Om prosessen og vedtakene i 2008 og 2009

Universitetsstyret behandlet dagens ordning i fire møter, med sak 100/08 om ledelsesformer på institusjonsnivå og sak 4/09, 32/09 og 53/09 om styrings- og ledelsesformer på fakultets- og instituttnivå. I 2008 og 2009 ble ledelses- og styringsform på alle tre nivå ved universitetet drøftet. Det var stor enighet om å ha lovens hovedmodell for institusjonsnivået, og vedtak om valg av rektor ble gjort i november 2008. Det var større variasjon i synspunktene om modell for ledelse på fakultets- og instituttnivå.

I sak 100/08 stadfestet styret at nåværende ledelsesform på institusjonsnivå fortsetter, med valgt rektor som styrets leder, jf universitetslovens § 10-2 (1).

Rokkansenteret gjennomførte en spørreundersøkelse om styring og ledelse blant alle ansatte ved universitetet høsten 2008. Undersøkelsen gjaldt de ansattes holdninger til ulike styrings- og ledelsesformer og ble gjennomført i oktober 2008. Det ble sendt e-post til alle 3539 ansatte og 1604 svarte. Svarandelen er 45,3 %. Dette var ikke en utvalgsundersøkelse, den omfattet alle ansatte, derfor er svarandelen bra. Rokkansenteret gjennomførte også fokusgruppeintervjuer om styrings- og ledelsesformer ved institusjonen.

Valgt eller ansatt rektor

Tabell 1 viser svarfordelingen for spørsmålet om valgt eller ansatt rektor. Et klart flertall av de ansatte ønsker at universitetet skal ha lovens hovedmodell, med valgt rektor, hele 69% av dem som svarte, eller 75% av dem som hadde et syn på saken, vil ha valgt rektor. Tabell 2 viser svarfordelingen ut fra tilsettingssted.

Tabell 1: Holdning til valgt eller ansatt rektor (prosent N=1574)

	UiB 2008:
Valgt rektor	69
Ansatt rektor	19
Vet ikke	12
Total (N=1574).	100

Spørsmål, UiB undersøkelsen 2008: Ifølge Lov om universiteter og høyskoler kan en velge mellom to ledelsesmodeller på institusjonsnivå. UiB: Rektor er valgt og leder universitetsstyret, mens universitetsdirektøren er styrets sekretær. Universitetsstyret kan med 2/3 flertall vedta en alternativ modell - med ansatt rektor som sekretær for styret og en ekstern styreleder oppnevnt av departementet. Mener du at UiB forsatt bør ha valgt rektor, eller foretrekker du at UiB går over til en modell med ansatt rektor?

Tabell 2: Holdning til valgt eller ansatt rektor etter fakultetstilhørighet Prosent (N=1535)

	Hvilket fakultet eller avdeling en tilhører:								
	Tilhører ikke fakultet	HF	JUSS	MN	MO	PSYK	SV	Bergen Museum	Univ. bibliotek
Valgt rektor	56	83	64	65	58	70	89	75	82
Ansatt rektor	32	9	20	23	27	15	6	18	6
Vet ikke	12	8	16	12	15	15	5	7	12
Totalt (N)	100 (171)	100 (255)	100 (56)	100 (322)	100 (337)	100 (117)	100 (187)	100 (40)	100 (50)

Undersøkelsen viste at det innenfor samtlige fakulteter og enheter er flertall for valgt rektor. Tilslutningen for valgt rektor varierer fra 89% ved SV-fakultetet til 58% ved MO-fakultetet. Blant ansatte som ikke tilhørte noe fakultet er det lavest andel, men likevel over halvparten, 56%, som vil ha valgt rektor. Dette er i hovedsak ansatte i sentraladministrative avdelinger.

Det var tilsvarende klart flertall for valgt rektor innenfor alle grupper av ansatte. Fire av fem fast vitenskapelige ansatte vil ha valgt ledelse på institusjonsnivå. To av tre midlertidig

vitenskapelig ansatte ønsket valgt ledelse, og 58% av administrativt ansatte støtter denne ordningen, jf tabell 3.

Tabell 3: Holdning til valgt eller ansatt rektor etter typer av ansatte (Prosent (N=1536))

	Fast vitenskaplig ansatt (Gruppe A)	Midlertidig vitenskaplig ansatt (Gruppe B)	Teknisk/ administrativt ansatt (Gruppe C)
Valgt rektor	81	69	58
Ansatt rektor	13	14	29
Vet ikke	6	17	13
Total (N)	100 (604)	100 (370)	100 (562)

Valgt eller ansatt dekan

Hovedtendensen i undersøkelsen er, som tabell 4 viser, at de ansatte ønsker valgt dekan, det er 68 % som ønsker valgt dekan, og 20 % ønsker ansatt dekan.

Tabell 4 Holdning til valgt eller ansatt dekan. Prosent

Foretrekker	Andel %
Valgt dekan	68
Ansatt dekan	20
Vet ikke	12
Total (N=1590).	100

Spørsmål 2: UiB har en modell med valgte dekaner. En alternativ modell ville være å ansette dekaner. Mener du UiB bør ha valgte dekaner, eller vil du foretrekke en modell med ansatte dekaner?

Det ble undersøkt om det var forskjeller mellom ansatte ved ulike fakulteter og mellom grupper av ansatte. Undersøkelsen viser at det var flertall for valgt dekan ved samtlige fakulteter og enheter. Tilslutningen for valgt dekan varierer fra 82% ved SV-fakultetet til 60% ved Det medisinsk- odontologiske fakultet.

Tabell 5: Holdning til valgt eller ansatt dekan etter fakultetstilhørighet. Prosent. (N=1549)

	Hvilket fakultet eller avdeling en tilhører:								
	Tilhører ikke fakultet	HF	JUS	MN	MO	PSYK	SV	BM	UB
Valgt dekan	56	81	66	64	60	72	82	76	75
Ansatt dekan	28	10	29	25	26	18	8	10	10
Vet ikke	16	9	5	11	14	10	10	14	15
Total (N)	100 (173)	100 (257)	100 (56)	100 (324)	100 (342)	100 (116)	100 (189)	100 (41)	100 (51)

Blant ansatte som ikke tilhører noe fakultet, er det lavest andel, men likevel over halvparten, 56%, som ønsker valgt dekan. Dette er i hovedsak ansatte i sentraladministrative avdelinger.

Det er tilsvarende et klart flertall for valgt dekan innenfor alle grupper av ansatte, 77% av fast vitenskapelige ansatte vil ha valgt ledelse på fakultetsnivå, 70% av midlertidig vitenskapelige ansatte foretrekker valgt ledelse, mens 59% av de administrativt ansatte støttet ordningen med valgt dekan, jf tabell 6.

Tabell 6: Holdning til valgt eller ansatt dekan etter ansattkategori. Prosent

	Fast vitenskaplig ansatt (Gruppe A)	Midlertidig vitenskaplig ansatt (Gruppe B)	Teknisk/ administrativt ansatt (Gruppe C)
Valgt dekan	77	70	59
Ansatt dekan	17	14	26
Vet ikke	6	16	15
Total (N=1552)	100 (609)	100 (371)	100 (572)

Valgt eller ansatt instituttleder

I spørsmålet om valgt eller ansatt instituttleder er det, som tabell 7 viser, større usikkerhet i materialet, og flere gir uttrykk for ikke å ha en mening. Ingen av alternativene får tilslutning fra mer enn halvparten av dem som har svart, men det er en større andel som vil ha ansatt instituttleder (45%), enn som vil ha valgt (34%).

Tabell 7: Holdning til valgt eller ansatt ledelse på instituttnivå. Prosent

	UiB 2008
Ansatt instituttleder	45
Valgt instituttleder	34
Vet ikke/ ingen mening	21
Total (N=1573).	100

Spørsmål 7: Bør UiB forsette med ansatte instituttledere på åremål, eller foretrekker du modellen med valgte instituttledere?

Resultatene varierer mer når materialet sorteres etter fakultetstilhørighet. Ved MN, museet og blant ansatte uten fakultetstilhørighet, er det mer enn 50% som vil ha ansatt instituttleder. Ved SV, PSYK og HUM er det en høyere andel som vil ha valgt, enn som ønsker å ha ansatt instituttleder. Ved JUS (hvor det heller ikke er institutter), er det 52% som ikke har noen mening. Forskjellene er store mellom fakultetene, også når det gjelder det å ha et syn.

Tabell 8: Holdning til ansatt eller valgt instituttleder etter fakultetstilhørighet, prosent

	Tilhører ikke fakultet	HF	JUS	MN	MO	PSYK	SV	BM	UB
Ansatt instituttleder	55	41	31	53	48	33	36	63	30
Valgt instituttleder	14	43	17	33	32	40	48	32	32
Vet ikke/ ikke mening	31	16	52	14	20	27	16	5	38
Total (N= 1534)	100 (170)	100 (256)	100 (54)	100 (323)	100 (338)	100 (114)	100 (189)	100 (40)	100 (50)

Det er ingen entydig hovedtendens når holdninger til valgt eller ansatt instituttleder grupperes etter den ansattes tilhørighet i grupper av ansatte. Blant dem som har en mening, deler de vitenskapelige ansatte seg omtrent på midten i dette spørsmålet. Blant administrativt ansatte foretrekker 57% ansatt instituttleder, men en fjerdedel har ikke noe syn, det ses også at hele 28% av ansatte i gruppe B ikke gir uttrykk for en mening.

Tabell 9: Holdning til valgt eller ansatt instituttleder etter ansattkategori. Prosent

	Fast vitenskaplig ansatt (Gruppe A)	Midlertidig vitenskaplig ansatt (Gruppe B)	Teknisk/ administrativt ansatt (Gruppe C)
Ansatt instituttleder	41	35	57
Valgt instituttleder	47	37	19
Vet ikke	12	28	24
Total (N= 1538)	100 (607)	100 (368)	100 (563)

Det ble spurt om synspunkt på instituttorganets myndighet. Tabell 10 viser at nær halvparten ønsker et instituttstyre med beslutningsmyndighet, 28% ønsker rådgivende instituttråd. En av fire hadde ikke hadde noen mening.

Tabell 10: Holdning til instituttråd eller instituttstyre. Prosent

	UiB 2008
Rådgivende instituttråd	28
Instituttstyre med beslutningsmyndighet	47
Vet ikke	25
Total (N=1570).	100

Spørsmål 9: Bør UiB på instituttnivå fortsatt ha rådgivende instituttråd eller gjeninnføre en modell med instituttstyre som har beslutningsmyndighet?

Ved SV, HUM, BM og PSYK ønsker over 50% ha instituttstyrer med beslutningsmyndighet. Ved MN og MO er det også flertall for instituttstyrer, men samtidig er det mange som ønsker å beholde rådgivende instituttråd. Andelen som ikke har noen mening er stor ved mange fakulteter.

Tabell 11: Holdning til instituttråd eller instituttstyre etter fakultetstilhørighet. Prosent

	Tilhører ikke fakultet	HF	JUS	MN	MO	PSYK	SV	BM	UB
Rådgivende instituttråd	29	23	15	36	34	15	25	29	12
Instituttstyre med beslutningsmyndighet	28	58	26	44	44	54	60	59	46
Vet ikke/ ingen mening	43	19	59	20	22	31	15	12	42
Total (N= 1593)	100 (171)	100 (254)	100 (54)	100 (325)	100 (338)	100 (113)	100 (187)	100 (41)	100 (50)

Instituttstyrer med beslutningsmyndighet får størst tilslutning blant alle grupper ansatte. Av de fast vitenskapelige ansatte går 57% inn for instituttstyre. Om lag halvparten av midlertidig ansatte ønsker instituttstyrer, men her svarer en tredjedel også "vet ikke". Blant administrativt ansatte fordeler svarene seg likt mellom de ulike alternativene.

Tabell 12: Holdning til instituttråd eller instituttstyre etter ansattkategori

	Fast vitenskaplig ansatt (Gruppe A)	Midlertidig vitenskaplig ansatt (Gruppe B)	Teknisk/ administrativt ansatt (Gruppe C)
Rådgivende instituttråd	32	18	30
Instituttstyre med beslutningsmyndighet	57	48	37
Vet ikke	11	34	33
Total (N=1536)	100 (602)	100 (369)	100 (565)

I rapporten fra Rokkansenteret er det resultater fra et knippe av fokusgruppeintervjuer med instituttledere, instituttsrådsmedlemmer og fakultetsstyrerepresentanter.

I intervjuene av *fakultetsstyremedlemmer* (hvor det var studenter med), kom det fram ulike synspunkter om dekanenes rolle. Flere var opptatt av at fakultetsstyret har en viktig kontrollfunksjon overfor dekanen i viktige saker, samtidig som det er viktig at dekanen har rom for å styre. Ansatt ledelse forbindes med større handlingsrom for lederen. Samtidig var forankring i fagmiljø og legitimitet nedenfra viktige momenter.

I intervjuene med *instituttlederne* ble det synliggjort viktige forskjeller mellom fakultetene som samsvarer med spørreundersøkelsen, men de fleste som ble intervjuet hadde positive erfaringer med ansatt ledelse og vektla at de var gitt utvidede fullmakter. Det var delte meninger om en valgt leder kunne ha de samme fullmaktene. Rekruttering og forventning til instituttledelse var også sentrale tema. Flere var opptatt av at det er vanskelig å få tak i gode kandidater.

Intervjuene av *instituttsrådsmedlemmene* fikk fram at instituttrådene fungerer forskjellig, og det var særlig det lite spesifiserte mandatet til rådet som ble trukket fram som viktig for at rådene fungerer svært forskjellig. Rådene har en helt annen rolle enn det instituttstyrene hadde, og det er et klart signal fra intervjuene med rådsmedlemmene at det er ønskelig å utvide rådets mulighet for innflytelse. Slik det fungerer, ble det oppsummert at det er opp til instituttleder om vedkommende ønsker å ta med seg det rådet har diskutert i videre behandling av sakene.

Universitetsdirektørens kommentarer

Universitetsstyret vedtok enstemmig å opprettholde lovens normalordning med valgt rektor ved Universitetet i Bergen i november 2008. Drøftingene om ledelsesformer ved fakultets- og instituttnivå og fakultets- og instituttorganenes rolle høsten 2008 og våren 2009 foregikk mens det var valg av rektor og prorektor (februar-april 2009). Det var to rektorkandidater og valgdeltakelsen var høy. Ledelsesformer var tema i valget. Våren 2009 var det dekanvalg ved de fire fakultetene som har hovedmodellen for ledelsesform. Ved tre av de fire fakultetene var det to kandidater med valgprogram.

Rektoratets valgprogram slår fast at det vil holde fast ved modellen med valgt rektor, som er universitets- og høyskolelovens hovedmodell for styring og ledelse. På fakultets- og instituttnivå legger valgprogrammet opp til en viss valgfrihet mellom modeller, avhengig av varierende behov og ønsker i ulike miljø.

I februar 2009 ble det vedtatt at hovedmodellen for ledelsesform på fakultetsnivå skulle være valgt dekan, men det ble åpnet for en prøveordning med ansatte dekaner. Det ble åpnet for at instituttene kunne ha valgte eller ansatte instituttledere, instituttene innenfor et fakultet måtte ha samme ledelsesform. To fakulteter, Det matematisk- naturvitenskapelige og Det medisinsk- odontologiske ba om og fikk innføre en ordning med ansatte dekaner som prøveordning. Det juridiske fakultet, som hadde uttalt seg til støtte for ordningen med ansatte ledere, ba ikke om å få prøveordningen.

I april 2009 og juni 2009 ble mandatene for fakultets- og instituttorganene fastsatt av styret. Det var vektlagt at rekrutteringsmåten for lederne ikke skulle være avgjørende for deres mandat. Fire hovedpunkter ved mandatene kan oppsummeres:

Det ble vektlagt å styrke *dekanens mandat* som øverste talsperson for fakultetene og å styrke de faglige ledelseslinjene mellom rektor og dekaner og mellom dekanen og instituttlederne. Det ble vektlagt å tydeliggjøre *instituttledernes mandat*, med forbindelsen til fakultetets ledelse og til instituttrådene. *Fakultetsstyrets rolle* ble tydeliggjort i saker om rekruttering av ledere, fakultetsstyrene fikk ansvar for å ansette instituttledere der disse er ansatt og ikke valgt. *Instituttrådene* fikk nytt og styrket mandat og sterkere rolle som kollegialt organ. Gjennom vedtakene ble mandatet til dekanen og instituttorganet styrket, mens det ble lagt til rette for å beholde et sterkt mandat for instituttlederne.

Det var en omfattende prosess ved universitetet for tre år siden. Konklusjonen av drøftingene om ledelsesform på institusjonsnivået ble et enstemmig vedtak om at universitetet skulle holde fast ved hovedmodellen med valgt rektor. I februar 2009 ble hovedvedtakene om ledelsesformer ved fakulteter og institutter gjort, og nye mandater og regler ble vedtatt sommeren 2009, med unntak av vedtak om styringsform ved museet, som ble gjort i 2010.

Ikke før ved inngangen av 2011, var de nye strukturene på plass, med ny instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet og fra sommeren 2011 har universitetsmuseet fått ny leder med nytt mandat. De to fakultetene som har prøveordning med ansatt dekan har om lag to år med erfaringer med sin prøveordning. Det er kort tid siden universitetssamfunnet foretok en grundig drøfting av spørsmålet om universitetets ledelses- og styringsformer, derfor vurderes det hensiktsmessig å avgrense drøftingene til noen spørsmål.

Endringer i universitets- og høyskoleloven fra 2005 ga universitetene myndighet til å avgjøre om de skal ha lovens hovedmodell med valgt rektor som styrets leder, eller alternativ modell, med ansatt rektor som styrets sekretær og på åremål, mens styret får ekstern styreleder, oppnevnt av departementet. Vedtak om å avvike fra hovedmodellen krever minst 2/3 flertall i styret. Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo, Universitetet i Tromsø, Universitetet for miljø- og biovitenskap, Universitetet i Stavanger og Universitetet i Agder har hovedmodell med valgt rektor. NTNU har ansatt rektor. Alle universitetene opprettholdt ordningene for

valgperioden 2009-2013. Universitetene i Stavanger, Agder og Nordland har valgperiode som høyskolene. De to første holdt fast ved med valg i 2011. Universitetet i Nordland hadde ansatt rektor som høyskole, fra perioden 2007-2011, og ordningen ble videreført fra 2011.

Universitetets ledelsesformer ble drøftet i kjølvannet av Stjernøutvalgets innstilling i 2008. Universitets- og høyskolerådets (UHR) enstemmige støtte til at det ikke ble endringer i loven og at institusjonene selv skal kunne avgjøre styringsmodell var viktig. Regjeringen har gjort det klart at den ikke vil fremme forslag om å endre loven på dette punktet. Etter dette har det vært lite diskusjon om styrings- og ledelsesformer innenfor UHR og i andre sammenhenger.

Rokkansenterets undersøkelse i 2008 og debatten ved rektorvalget i 2009 viste et klart flertall blant alle ansatte, ved alle fakultet og i alle stillingskategorier for at universitetet skulle videreføre valgt ledelse på institusjonsnivå. Sikring av akademisk frihet og institusjonell autonomi var en viktig del av begrunnelsen, og dette synet ble delt av studentene.

I 2009 fikk *fakultetene* nye regler, dekanens mandat ble styrket, og det ble innført en ordning der fakultetene fikk mulighet til å velge en prøveordning med ansatt dekan. Det har vært kort tid til å samle erfaringer med prøveordningen. Det vurderes som riktig at fakultetene bør fortsette å kunne ha ulike modeller. Heller enn å foreslå en omfattende evaluering, anbefales det at fakultetene ut fra egne erfaringer og vurderinger kan få anledning til å fortsette med alternativ ordning med ansatt dekan, eller å gå tilbake til ordningen med valgt dekan. Det innebærer at vedtaket fra februar 2009 om ledelsesform ved fakultetene foreslås videreført.

På *instituttnivået* er det likestilte modeller med valgte eller ansatte instituttledere. Det humanistiske fakultet vedtok å opprettholde ordningen med ansatte instituttledere ved utgangen av den første åremålsperioden, våren 2011. Også for rekrutteringsmåte for instituttenes ledere, anbefales dagens ordning, og at valgfrihet for fakultetene opprettholdes. Dagens ordning har bare vart i vel to år, for Det psykologiske fakultet enda kortere. I prosessene høsten 2008 og våren 2009 ble instituttrådenes mandat og rolle drøftet. Erfaringene med instituttrådene hadde vært delte. Fordi det er begrenset erfaring med de justerte mandatene for instituttorganene, særlig ved fakulteter med nye institutter, vurderes det som riktigst å vente med en mer omfattende drøfting av rådernes rolle og mandat.

Universitetet har fornyet sin strategi, det er oppnådd gode framganger og det arbeides målrettet med prioriteringer i tråd med universitetets strategi. Også i dette perspektivet vurderes det som riktig ikke å gjøre omfattende endringer i styrings- og ledelsesformene. Det vektlegges at fagmiljøene vurderer og prioriterer organisasjonsformer ut fra universitetets felles strategi, men med stor oppmerksomhet om hensyn til egne fag og egenart.

Etter en samlet vurdering anbefaler universitetsdirektøren at styret vedtar å holde fast ved gjeldende styringsordning på institusjonsnivå, med valg av rektor våren 2013. Det anbefales at fakultetene selv kan vurdere og foreslå styringsmodell ved fakultetene og ved instituttene og at mandatene for ledelse og for styringsorganene står fast.

Med dette fremmes følgende forslag til

Vedtak:

1. Universitetsstyret stadfester at nåværende ledelsesform på institusjonsnivå fortsetter, jf universitetslovens § 10-2 (1), med valg av rektor våren 2013
2. For rekrutteringsmåte av dekan er valg hovedmodell og ansatt dekan alternativ modell. Fakultetsstyret kan fremme forslag for universitetsstyret om eventuell endring i modell innen 1. november 2012, for beslutning høsten 2012
3. For rekrutteringsform for instituttledere er ansatt og valgt instituttleder likeverdige ordninger. Det må være samme ordning for instituttene ved hvert fakultet. Forslag in eventuell endring i fakultetets ordning fremmes av fakultetsstyret for universitetsstyret innen 1. november 2012.

