

NOTAT

Til: Det medisinske fakultetsstyre
Fra: Dekanus

Oslo, 11. april 2003

STYRINGS- OG LEDELSESSTRUKTUR VED DET MEDISINSKE FAKULTET

Fakultetet blir i brev av 7. mars 2003 fra rektor bedt om å komme med vurderinger og synspunkter på notatet ”*Styrking av universitetets beslutningskapasitet og handleevne – Konsekvenser for styring og ledelse*”. Bakgrunnen for at spørsmålet om styring og ledelse nå tas opp er dels en oppfølging av institusjonsevalueringens anbefaling om å utvikle ledelses- og styringssystemet ved UiO for å øke kvaliteten i UiOs virksomhet. Dels er det en oppfølging av departementets forutsetning om gjennomgang av eksisterende organisasjonsstruktur i forbindelse med iverksetting av ny universitetslov. Universitetets høringsfrist er satt til 10. mai 2003.

De vedtak Det medisinske fakultetsstyre fatter vedrørende styrings- og ledelsesstruktur på møte 29. april 2003, vil være fakultetets høringsuttalelse til rektor.

Det medisinske fakultetsstyre har diskutert styrings- og ledelsesstrukturen ved fakultetet, samt spørsmålet om en eventuell endring av organisasjonen ved tre anledninger det siste året. Fakultetsledelsen har sett det som hensiktsmessig å vurdere endring av styringsstrukturen i sammenheng med en eventuell organisasjonsendring.

I det ovenfor nevnte notat fra rektor ” *Styrking av universitetets beslutningskapasitet og handleevne – Konsekvenser for styring og ledelse* ” blir enhetene spesielt bedt om å legge vekt på følgende problemstillinger:

- Bør UiO gå over til en enhetlig ledelsesstruktur
- Bør fakulteter og grunnenheter fortsatt ha egne styringsorganer eller bør en gå over til organer med rådgivende funksjoner? Hvis enhetene fortsatt skal ha egne styrever, hvordan bør fordelingen av myndighet og ansvar mellom styrever og ledere spesifiseres?
- Hvilke prosedyrer skal benyttes for utpeking av faglige ledere(valg/tilsetting)?
- I hvilken grad bør det åpnes for at ulike enheter kan ha ulike løsninger på et eller flere av punktene ovenfor?

Disposisjonen i dette notatet vil følge de spørsmål som fakultetsstyret er bedt om å legge vekt på.

Enhetlig eller todelt ledelse

Universitetet har i dag en todelt ledelsesstruktur med en administrativ og en faglig/vitenskapelig linje. Den faglige linjen er valgt og henter sine fullmakter nedenfra, men har også en hierarkisk karakter med visse fullmakter på vegne av styret. Den administrative linje er tilsatt og linjen er hierarkisk og går fra universitetsdirektøren til fakultetsdirektøren og

derfra til kontorsjef. Den administrative linjes ansvar er knyttet til økonomi, eiendomsforvaltning, administrasjon og sekretærfunksjon for styringsorganer.

Enhetlig ledelsesstruktur medfører at faglig og administrativt ansvar samles i én rolle, noe som vil gi lederne større myndighet og også gjøre at det blir én rapporteringsvei gjennom organisasjonen. Fakultetsledelsen innser at organisering av administrative ressurser innen enhetlig ledelsesstruktur byr på spesielle utfordringer. Det kan bli nødvendig å se på tilpasning der leder av fakultetsenheter er tildelt et ansvar for å identifisere administrative behov, men at fakultetsdirektør fortsatt, etter delegasjon fra dekanus, styrer den praktiske fordeling av de administrative ressurser og sørger for harmonisering av administrative rutiner. Likeledes at fakultetsdirektør har instruksjonsmyndighet til å prioritere arbeidet når ressursene ikke strekker til.

Innføring av enhetlig ledelse endrer ikke behovet for en profesjonell administrasjon med administrative ledere med høy kompetanse på de forskjellige nivåer i organisasjonen, fordi de administrative oppgavene fortsatt vil måtte ivaretas på samme måte som i dag.

Slik fakultetsledelsen ser det kan avgjørelsen om innføring av enhetlig ledelse skje uavhengig av om det blir valgte eller tilsatte ledere.

Vurdering:

Fakultetsledelsen tilrår innføring av enhetlig ledelse

Styrer eller råd

I 1975 gjorde Stortinget et lovvedtak som gav alle universitetstilknyttede representasjon med stemmerett i alle saker på alle styringsnivåer ved universitetene, dog slik at det vitenskapelige personale skulle ha et flertall i styringsorganene på alle nivåer. Dagens styringsordning er altså noe over et kvart århundre gammel.

Universitetet har i dag styrer på minst tre nivåer som er overordnet lederne på hvert nivå, slik at den formelle delegasjonslinje går fra universitetsstyre til fakultetsstyre til grunnenhetsstyre. I tillegg er det en rekke rådgivende organer på alle nivå. De faglige lederne får sin formelle myndighet delegert fra sine respektive styrer, men er i tillegg ansvarlig i forhold til henholdsvis rektor og dekan.

Nåværende tre-nivå modell er en viktig årsak til den mangel på effektivitet og den ansvarspulverisering som preger vår organisasjon. En vesentlig forenkling bør være mulig uten å svekke ansattes rettigheter og muligheter for innflytelse på en uforvarlig måte. Det bør veie tungt å sikre studentenes medvirkning i en fremtidig modell.

Fakultetsstyre

Det medisinske fakultetsstyre består i dag av 19 representanter fordelt på følgende grupper:

- Dekan, prodekan for forskning og prodekan for studier
- Bestyrere (ex officio) fra hver av de 7 grunnenhetene
- En representant for vitenskapelig åremålstilsatte
- Tre representanter for det teknisk/administrative personale
- Tre studenter
- To eksterne medlemmer

Dagens sammensetning ligger innenfor rammen som den ”gamle” universitetslov satt. I den reviderte universitetsloven er det universitetsstyret selv som fastsetter virksomhetens interne organisering på alle nivåer.

Dekanus forslår at et valgt fakultetsstyre opprettholdes, men at størrelse og sammensetning endres. Ved vurdering av størrelse og sammensetning er det fortsatt viktig å ta hensyn til representativitet, legitimitet og effektivitet i styringsstrukturen.

Dekanus foreslår et mindre fakultetsstyre med større ekstern representasjon med universitetsstyret som modell. Følgende størrelse og sammensetning foreslås:

- Dekan
- Prodekan
- To representanter for de fast vitenskapelige tilsatte
- Fire eksterne representanter
- To studenter
- En representant for det teknisk/administrative personale

Det forutsettes at de eksterne representantene oppnevnes av universitetsstyret etter forslag fra Det medisinske fakultet.

Førrige gang fakultetet behandlet styringsstrukturen, ble det vedtatt at bestyrerne skulle sitte ex officio i fakultetsstyret som valgte representanter for sin instituttgruppe eller institutt. Erfaringene med et slikt sammensatt fakultetsstyre er blandede. Det settes helt spesielle krav til en engasjert og dyktig bestyrer i vårt nåværende system å opptre som profesjonelt styremedlem, og unngå å bli oppfattet som partsforsvarer. Spesielt i budsjett- og omfordelingsspørsmål blir dette problematisk fordi ingen kan forventes å se seg tjent med at andre får det bedre – i alle fall ikke på bekostning av seg selv.

Et godt argument for opprettholdelse av fakultetsstyret er behovet for studentenes deltagelse i styringsorganet. På fakultetsnivå blir blant annet større endringer i studieplaner og eksamensreglement behandlet, samt avsetninger til studier og undervisning. Studentrepresentantene har alltid vært viktige premissleverandører i slike saker. Siden studentene ikke er regelmessig med i det daglige arbeidet og møtevirksomheten ute ved enhetene, er det derfor en reell fare for at studentenes medvirkning vil bli betydelig svekket ved nedleggelse av fakultetsstyret.

Med et fakultetsstyre som angitt overfor, vil det være naturlig at dekanus danner et rådgivende lederforum bestående av grunnenhetslederne. I lederforumet vil viktige saker for fakultetet kunne diskuteres. Det forutsettes også at dekanus benytter grunnenhetslederne som rådgivere i saker som gjelder deres grunnenhet og ellers når dekanus finner det hensiktsmessig.

Grunnenhetsstyrene

Saksgangen ved universitetet er ofte lagt opp slik alle tre formelle nivåer (sentralt, fakultet og institutt) er involvert i behandlingen av samme sak. Når mange miljøer er involvert i en sak er det uunngåelig saksbehandlingstiden øker. Dagens styringsstruktur binder opp mye tid i administrative saker for det vitenskapelige personalet. Samtidig gir flere uttrykk for en viss frustrasjon over at den reelle innflytelse og medbestemmelse ikke står i forhold til den tid som brukes på de formelle roller som deltakere i kollegiale organer.

En gjennomgang av referatene fra de syv instituttgruppene møter fra 1998 og frem til i dag viser at en slik frustrasjon synes å være berettiget. Orienteringssaker og enstemmige vedtakssaker preger i stor grad styremøtene. Mange saker er i realiteten allerede ferdigbehandlet i arbeidsutvalg og komiteer før de kommer opp i instituttstyret, og en rekke saker behandles også på bestyrers fullmakt i forkant eller etterkant av møtet. Av de saker som behandles fremstår oppnevning av bedømmelseskomiteer, vurdering av doktorgrader, behandling av forskningspermisjonssaker, samt behandling av diverse typer ansettelsessaker som dominerende. Det store flertall av disse sakene er lite kontroversielle. Riktignok behandler instituttstyrene også saker av mer kontroversiell art, men i følge referatene er de få.

Instituttstyremøtene innkalles gjerne 7-8 ganger i året, og det deltar gjennomsnittlig 7-8 vitenskapelige ansatte på hvert møte. Møtetiden varierer fra 1 til nær 5 timer, med 2 – 2 ½ time som gjennomsnitt. Et overslag over tiden de vitenskapelige ansatte til sammen bruker på å delta i instituttstyrene viser et sted mellom 800 og 1000 timer i året. Til tross for at forberedelsestiden her er holdt utenfor, utgjør dette mellom 5-7 månedeverk. Spørsmålet er hvorvidt det er hensiktsmessig at det vitenskapelige personalet binder opp så mye av sin tid i administrative saker.

Vurdering:

Arbeidstakernes rett til medvirkning er forankret i tradisjonelle, demokratiske idealer. Aktiv deltakelse mobiliserer initiativ og engasjement hos personalet, som igjen utløser økt produktivitet. Men det må vurderes om den formelle medbestemmelsesrett som opprettholdelsen av instituttgruppestyrene representerer, kan forsvares ut fra den ressursbruk og den forsinkelse i saksbehandling som ordningen medfører. Med opprettholdelse av et fakultetsstyre mener fakultetsledelsen at så vel reell som formell medbestemmelse er tilfredsstillende sikret samtidig som beslutningskapasiteten bedres i vesentlig grad.

Fakultetsledelsen anbefaler derfor nedleggelse av alle styrer under fakultetsnivået.

Nedleggelse av grunnenhetsstyrene innebærer en styrking av lederens fullmakter på dette nivå og vil føre til vesentlig større samsvar mellom ansvar og myndighet enn i dagens struktur. Det innebærer imidlertid ikke at de positive sidene ved dagens styringsstruktur og tradisjon nødvendigvis fjernes.

Det forutsettes at grunnenhetsleder etablerer de råd forsvarlig saksbehandling tilsier. I vårt fakultet vil det være naturlig at rådet består av de lokale faglige ledere. Med et slikt system vil de positive elementer i den eksisterende styringsstruktur kunne videreføres. Faktisk kunne bedre fagmiljøenes innflytelse uten at det etableres et nytt beslutningsnivå.

Formalisering av lokal faglig ledelse

De fleste som er ansatt ved Det medisinske fakultet arbeider ved ett av de mange institutter eller avdelinger som ivaretar sitt eget medisinske fag- eller forskningsområde. Slike lokalmiljøer finnes ved de fleste grunnenheter. Lokalmiljøene er faglig så vel som geografisk veldefinert, og det er som oftest til disse den enkelte ansatte først og fremst har sin tilknytning, sin identifisering og sin lojalitet. Her vil grunnenhetsleders faglige ledelsesansvar først og fremst være av overordnet, koordinerende karakter. Ansvar for de faglige oppgaver, utvikling av fagområdet og daglig personaloppfølging ligger i lokalmiljøet.

Ledelsesstrukturen i lokalmiljøene er i dag uformell i universitetssammenheng og basert dels på tradisjonen fra den tid da disse fagmiljøene var grunnenheter. Med nedleggelse av

grunnenhetsstyrer og økt myndighet og ansvar til grunnenhetsleder mener fakultetsledelsen at lokal faglig ledelse bør formaliseres.

Det forutsettes at det ikke etableres et nytt saksbehandlingsnivå ved formalisering av lokal faglig ledelse.

Det minnes for øvrig om at medbestemmelse er sikret også på andre måter enn i formelle styringsorganer. Formell medbestemmelse knyttet til kollektive beslutninger utøves gjennom tillitsmannsapparatet, og den enkelte arbeidstaker har da indirekte innflytelse via valgte representanter i tjenestemannsorganisasjonene. Overordnede spilleregler for samarbeidet mellom partene er nedfelt i statens hovedavtale, som er forhandlet frem mellom Staten som arbeidsgiver og arbeidstakernes hovedsammenslutninger. Ved UiO er det inngått en supplerende tilpansningsavtale, som konkretiserer og tilpasser hovedavtalens føringer til lokale forhold ved universitetet.

Individuell medvirkning, - dvs. den enkelte ansattes medbestemmelsesrett-, er lovregulert i Arbeidsmiljøloven (jf § 12), som legger til grunn at arbeidstakerne skal sikres reell innflytelse over egen arbeidssituasjon. I kraft av sin kompetanse og erfaring er arbeidstakerne videre viktige både som bidragsyttere og korreksjonsmekanisme i beslutningsprosesser, og forventes derfor å delta aktivt i forhold til utvikling og ledelse av virksomheten.

Når det gjelder øvrige former for formalisert samarbeid, kommunikasjonskanaler og demokratisk representasjon, må løsninger tilrettelegges og harmoniseres i tråd med den fremtidige styringsstruktur UiO velger. Uansett organisatorisk modell, vil imidlertid samarbeid og medvirkningsbasert ledelse fortsatt være et grunnleggende element.

Valgt eller tilsatt leder

Frem til nå har akademiske lederposisjoner blitt besatt gjennom valg. Den reviderte universitetsloven fastsetter at rektor fortsatt skal velges, men åpner for at dekaner og bestyrere kan ansettes.

Hovedforskjellen mellom valgte og ansatte ledere er at de henter sin legitimitet for å lede fra forskjellige kilder. En valgt leder henter sin legitimitet fra den gruppe som har valgt henne/ham, mens en ansatt leder henter sin legitimitet fra den instans som har ansatt henne/ham.

Under forutsetning av bibehold av et fakultetsstyre som foreslått overfor, mener fakultetsledelsen at en valgt dekan fortsatt er det beste.

Fakultetsledelsen foreslår tilsatte ledere på grunnenhetsnivå. Det er flere fordeler ved tilsetting. For det første kan ansatte ledere rekrutteres både fra miljøet selv og utenfra. Videre vil tilsetting kanskje i større grad sikre at lederen innehar den nødvendige kompetanse til å fylle rollen. Med tilsatte ledere vil også motivasjonen for ledelse være best sikret.

Enhetlig ledelse, som med stor sannsynlighet innføres, innebærer utvidet ansvar og myndighet. Leder må akseptere dette utvidede ansvar og kan avsettes dersom hun/han ikke ivaretar sitt ansvar på en tilfredsstillende måte. Valgte ledere og grunnmiljøer opplever imidlertid ofte at de som valgte lederne er "først blant likemenn" og i høy grad representerer interessene til den forsamling som har valgt dem. En slik opplevelse kan lett komme i

konflikt med det formelle ansvar som må legges til lederrollen i en enhetlig ledelsesmodell og derigjennom reduserte handlefriheten.

Fakultetet tildeles ikke økte ressurser i forbindelse med reformen. Det vil derfor mest sannsynlig bli en intern rekruttering til stillingene. Det anbefales en rekrutteringsprosess tilsvarende dagens nominasjonsprosess som kan sikre at leder har legitimitet og støtte i miljøet og har de kvalifikasjoner og personlige egenskaper som er nødvendige for å fylle lederrollen.

Fakultetet har i dag allerede fått noe erfaring med tilsatte ledere fordi de tematiske områdene og vårt eneste senter for fremragende forskning har tilsatte ledere. Dette er ledere som er tilsatt på åremål av universitetsstyret etter innstilling fra fakultetsstyret. Til tross for at lederne er tilsatt ”ovenfra” har utpekingen i høy grad vært styrt ”nedenfra” basert på faglig dyktighet, autoritet og legitimitet.

Like eller ulike løsninger

Universitetet er en kompleks organisasjon med stor variasjon både på fakultets- og grunnenhetsnivå. Styrings- og ledelsesutfordringene vil avhenge av enhetens størrelse og kompleksitet. Slike forskjeller taler for at det bør åpnes for ulike løsninger på fakultetene når disse er begrunnet i særtrekk ved den enkelte enhet. Likevel bør ulike løsninger i minst mulig grad føre til uklarheter og forviklinger. Det bør derfor legges opp til at en og samme lederrolle standardiseres med hensyn til ansvar og myndighet, det samme gjelder for delegasjonslinjene. Dette innebærer at overordnet nivå bør forholde seg til ett styringssystem. Fakultetsledelsen mener at:

- Universitetsledelsen må ha enhetlige delegasjonslinjer til fakultetsnivået. Alle dekaner bør ha samme ansvars- og myndighetsområde
- Fakultetsledelsen må ha enhetlige delegasjonslinjer til grunnenhetsnivået. Alle grunnenhetsledere innen det enkelte fakultet bør ha samme ansvars- og myndighetsområde

Til: Rektor

Dato: 20. februar 2014

Saksnr.: 2013/2636

Forslag om endret rekrutteringsform for instituttleder ved Institutt for helse og samfunn

Det vises til vedlagt henvendelse fra Institutt for helse og samfunn, med anmodning fra instituttrådet om endring av rekrutteringsform, slik at neste instituttleder rekrutteres gjennom valg.

Nåværende instituttleder Jeanette Magnus er tilsatt leder, med utløp av periode pr 31.12.2014.

Fakultetet ber rektor fremme sak for universitetsstyret, jf. Reglement for tilsetting og valg av ledere ved fakulteter og institutter, § 1-2

Med vennlig hilsen

Frode Vartdal
dekan

Bjørn Hol
fakultetsdirektør

Vedlegg:

Oversendelse fra Institutt for helse og samfunn

Saksbehandler:

Astrid Holø, 41 21 63 40, astrid.holo@medisin.uio.no

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved UiO i tråd med UiOs reglement for elektronisk godkjenning.



Til:

MED LED Seksjon for ledelse

Dato: 14.02.2014

Saksnr.: 2014/2636 KNUTTST

Forslag til ny rekrutteringsform for instituttleder ved Helsam

I 2010 vedtok et flertall i instituttrådet en anbefaling om at rekruttering av instituttleder skulle skje gjennom utlysning av stillingen. Siden det ikke var enstemmig flertall for rekrutteringsform i 2010 var det naturlig at instituttrådet pånytt behandlet spørsmålet i forkant av en ny åremålsperiode.

Instituttrådet ved Helsam, under ledelse av nestleder Terje P. Hagen, behandlet spørsmålet i møte 20. januar 2014. Rådet fattet med 6 mot 1 stemme følgende vedtak:

«Instituttrådet ved Helsam anbefaler for Universitetsstyret at instituttleder ved Helsam for 2015-18 rekrutteres gjennom valg.

Instituttrådet ved Helsam ber om at spørsmålet om styre eller råd ved instituttet utredes og forelegges rådet på neste ordinære møte i mai.»

I henhold til normalregler for institutter skal forslaget om endret rekrutteringsform for instituttleder vedtas av Universitetsstyret. Vi ber om at fakultetet fremmer denne saken.

Vedlagt følger referat fra behandling av saken i instituttrådet. Dette finnes også på:

<http://www.med.uio.no/helsam/om/organisasjon/radet/2014/protokoll-20-jan.xml>

Med hilsen

Jeanette H. Magnus
instituttleder

Knut Tore Stokke
administrasjonssjef

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Knut Tore Stokke

+4722850509, k.t.stokke@medisin.uio.no



Institutt for helse og samfunn

Kontoradr.: Stjerneblokk, Nedre Ullevål 9,
0850 Oslo

Telefon: 22 85 05 50

Telefaks: 22 85 05 90

postmottak@medisin.uio.no

www.med.uio.no/helsam

Referat fra møtet i instituttrådet ved Helseam

Møtet ble satt 20. januar 2014, kl. 13.00, Fredrik Holsts hus, rom 024 (Biblioteket), og hevet kl. 15.25.

Terje P. Hagen (fungerende leder), Eli Feiring, Anne Kveim Lie, Akhtar Hussain, Irene Auke, Anbjørg Kolaas, Nadia Khan.

I tillegg: Knut Tore Stokke (referent)

Forfall uten vara: Siri Jensen, Charlotte Salivaji

SAK 1 Godkjenning av dagsorden
Det ble meldt en sak til eventuelt. Dagsorden ble godkjent.

SAK 2 Godkjenning av referat fra møte 13. nov 2013
Det var ingen kommentarer til referatet.
Referatet fra møtet i instituttrådet 13. november 2013 godkjennes.
Saksdokumenter:
[Referat 13. november 2013](#)

Ordinære saker

V-SAK 1 Rekruttering av instituttleder 2015 - 18
Nestleder Terje P. Hagen innledet med bakgrunn for at saken behandles nå. Instituttrådet kan ved utløpet av hver periode ta opp saken til behandling, og prosedyrene for rekruttering av instituttleder, særlig ved utlysning, er så langvarig at saken må være avklart innen utgangen av februar.
Vedtaksforslagene ble presentert. Deretter ble det gjort rede for tre alternative prosedyrer for å fatte et vedtak:
1. Avstemning om saken i møtet i dag
2. Prøvevotering om saken i dag, og med bakgrunn i denne kunne man gjennomføre et søkekomitearbeid for å identifisere aktuelle kandidater. Endelig vedtak i ekstraordinært rådsmøte i februar.
3. Ingen votering i dagens møte. Saken utsettes til ekstraordinært rådsmøte i februar. I mellomtiden gjennomføres et søkekomitearbeid for å identifisere potensielle kandidater.

Etter innledningen ble det åpnet for diskusjon om valgt vs utlyst instituttleder. Representantene for de fast vitenskapelige ansatte hadde vært tilstede på møter i 4 avdelinger og fått skriftlig innspill fra de 2 andre avdelingene i forkant av møtet. Representantene for de teknisk-administrativt ansatte hadde arrangert et møte om saken, og avholdt en anonym avstemning.

Rådets medlemmer var opptatt av at avgjørelsen var av viktig prinsipiell karakter, og at dette hadde vært førende for deres valg. Det ble trukket fram fra rådets medlemmer at deres oppfatning var at ansatte ved Helseam har tillit til nåværende instituttleder, og at personhensyn ikke har vært avgjørende for valget av rekrutteringsform.

De viktigste momentene for utlysning av stillingen som ble trukket fram var at størrelsen og kompleksiteten i Helseam tilsier at valget av leder bør gjøres gjennom en tilsetningsprosess hvor lederegenskaper og –erfaringer tillegges mer vekt enn legitimitet blant de ansatte på instituttet. I tillegg ble det trukket fram at en leder vil måtte ta upopulære avgjørelser, og at det kan oppleves vanskeligere for en valgt leder.

De viktigste momentene for rekruttering gjennom valg var at instituttleder er avhengig av legitimitet fra de ansatte, og at det er en viktig demokratisk form ved styringen på universitetet at ledelsen er valgt. I tillegg ble det lagt vekt på at Helseam er ett av kun to institutter ved UiO som har kombinasjonen av utlyst instituttleder og instituttråd. Enkelte av rådets medlemmer mente at deres oppfatning av saken kunne blitt annerledes hvis Helseam hadde hatt instituttstyre framfor instituttråd. Det ble argumentert for at et styre ville representere en motmakt til en ikke-valgt instituttleder.

Verken representanten eller vara for de midlertidig vitenskapelig tilsatte kunne stille på møtet. Representanten hadde derfor sendt inn en forhåndsstemme i saken. Rådet ble bedt om å ta stilling til om denne stemmen skulle godkjennes eller ikke ettersom UiOs regelverk ikke har adressert dette spørsmålet.

Det ble stemt åpent om saken da ingen ønsket hemmelig stemmegivning. Med 5 mot 2 stemmer ble det vedtatt at forhåndsstemmen skulle godkjennes.

Rådet tok deretter stilling til de tre valgene for prosedyre. Det ble stemt åpent om saken da ingen ønsket hemmelig stemmegivning. Siden alternativ 2 og 3 var ganske like ble disse to alternativene satt opp mot alternativ 1 i første avstemning. Med 5 mot 2 stemmer ble prosedyre 1 vedtatt.

Det ble deretter gjennomført skriftlig avstemning med spørsmål om rekruttering gjennom utlysning eller valg.

Resultatet ble:
6 stemmer for valg
1 for utlysning
1 blank stemme

Vedtak:
Instituttrådet ved Helseam anbefaler for Universitetsstyret at instituttleder ved Helseam for 2015-18 rekrutteres gjennom valg.

Instituttrådet ved Helseam ber om at spørsmålet om styre eller råd ved instituttet utredes og forelegges rådet på neste ordinære møte i mai.