

Valgt eller ansatt rektor. Sammenstilling av perspektiv

<u>Valgt rektor – todelt ledelse</u>	<u>Ansatt rektor – enhetlig ledelse</u>
<i>Styrets sammensetning</i>	<i>Styrets sammensetning</i>
Tre representanter for faglig ansatte En representant for teknisk administrativ To studentrepresentanter	Fire representanter for faglig ansatte En representant for teknisk administrativ To studentrepresentanter
Fire eksterne styremedlemmer oppnevnt av Kunnskapsdepartementet	Fire eksterne styremedlemmer oppnevnt av Kunnskapsdepartementet, en av disse som styrets leder
Rektor er styrets leder Direktøren er sekretær for styret	Rektor tilsettes av styret og er ikke medlem av styret
Rektor er ansvarlig for ledelsen av institusjonen sammen med en ansatt direktør Rektor er likestilt med direktør som øverste ledelse = todelt ledelse Rektor som styrets leder har dobbeltstemme.	Rektor er sekretær for styret (ingen direktør ved denne modellen!)
	Rektor er ansvarlig både for faglig og administrative ledelse av institusjonen
	Rektor, sammen med tilsatt prorektor for <i>undervisning</i> , og tilsatt prorektor for <i>forskning</i> , utgjør virksomhetens øverste ledelse
<u>Fordeler ved modellen:</u> Opplevelse av medvirkning pga valg	<u>Fordeler ved modellen:</u> Klarere beslutningslinje
<u>Ulemper med modellen:</u> Uklar beslutningslinje	Rektor legger saker frem for styret og modellen gir større handlingsrom, som enhetlig ledelse. Direktørstillingen bortfaller. Rektor er i denne modellen øverste leder for både faglige og administrative saker og utøver myndighet i den daglige driften på begge områder samlet
Rektor som styrets leder skal føre tilsyn med virksomheten: interesse- og rollekonflikt. Vanskelig for styret å være kritisk til ledelsen da styrets leder også er virksomhetens leder. Svak demokratisk styreform.	Styret står friere til å styre virksomheten strategisk og overordnet, være kritisk og uavhengig av rektor, og til å føre tilsyn med virksomheten
	Bedre gjennomføringskraft for faglige beslutninger
	I ansettelsesprosessen av rektor er fordelen å kunne etterspørre den rette kompetansen f.eks kunstfaglig bakgrunn

<p>Klager fra de ansatte fører ikke til bedringer. Vanskelig å gjennomføre faglig beslutninger ettersom gjennomføring pulveriseres i møte med det administrative nivået</p> <p>Vanskelig å rekruttere rett kompetanse til rektorstillingen Rektor trenger ikke å være kvalitetvurdert</p>	<p><u>Ulemper ved modellen</u> Ansettelsesprosessen av rektor blir avgjørende. Viktig med rett stillingsbeskrivelse, transparent prosess.</p>
---	---

I tilfelle ansatt rektor er det viktig at ansettelsesprosessene er faglig- og demokratisk forankret. Faglige synspunkter må bli hørt og være representert i styret. Ønskelig med aktive (tverr) *faglige fora*.

Viktig med kunnskap og diskusjon om ansettelsesprosess, rollen til styret, sakkyndig komite, innstillings- og tilsettingsutvalg...