

Styresak D 33 / 2017**Styrearbeid og styrets arbeidsform**

De siste årene har vi startet styreperioden med styretur og styremøte med fastsettelse av formaliteter. Styremøtet i år vil bli gjennomført første dag på studieturen.

I tillegg har vi drøftet grunnlagene for et godt styrearbeid i det kommende arbeidsåret.

Vi følger samme mal som i fjor, se vedlagte presentasjon. Malen er beskrevet under.

Evaluering av styreperioden 2016:

Summing i plenum og oppsummering

Roller og relasjoner:

Vi tar utgangspunkt i det vi diskuterte i fjor.

Styrets arbeid:

Vi tar utgangspunkt fra i fjor, og diskuterer status og eventuelle behov for endringer. Oppsummering i plenum.

Forventninger til styreleder:

Vi starter med blanke ark og tar summing i små grupper.

Styreleders forventninger til styret:

Vi starter med blanke ark..

Forventninger til adm dir:

Vi starter med blanke ark og tar summing i små grupper.

Adm dir forventninger til styret:

Vi starter med blanke ark.

Styrets spilleregler og behov for opplæring:

Plenumsdiskusjon med utgangspunkt fra i fjor.

Strategisk fokus

Det er behov for å diskutere styrets strategiske fokus. Styreleder innleder med utgangspunkt fra strategidiskusjonene i fjor og de gjeldende strategiene. Hva blir viktige strategiske spørsmål framover? Diskusjon i små grupper og oppsummering i plenum. Se vedlagte presentasjon.

For å få til en effektiv og målrettet prosess ber vi om at styremedlemmene tenker gjennom de ulike punkter på forhånd.

Gjennomgang vil bli ledet av styrets leder.

Saksbehandler: Knut Solberg

Tilråding:

Konsernstyret har drøftet roller, arbeidsform, gjensidige forventninger og spilleregler og godkjenner disse som grunnlag for sitt arbeid.

Trondheim, 27. mars 2017

Knut Solberg

Vedlegg : Styrets arbeid

Styrearbeid i Sit

Styresak D 34 /2017, 3. april 2017



Evaluering av 2016

Hva har vi lyktes med i 2016 ?

Hva har vi ikke lyktes med ?

Hva er årets bragd/nedtur?
Kortsiktig bragd:

Bragd av langsiktig arbeid:

Nedtur:



Roller og relasjoner 1

Studentorganer / VT

Mangler helhetlig info

VT / konsernstyret

God kommunikasjon
Beslutningsvegring av VT
VT ønsker mer formelle møter

Styret / adm.dir

Åpenhet
Gode styresaker
Fleksibel
Følge styresaker fra A til Å
Beslutninger tas i styrevernet

Styreleder / adm.dir

Klarhet og tydelighet i roller
Tilgjengelig for hverandre
Medarbeidersamtale med adm.dir

Tillitsvalgte / bedriftsorganisasjon

Bra relasjoner
Bevist roller i ulike møter
Tillit til hverandre
Parallele prosesser



Roller og relasjoner 2

Sit / utdanningsinstitusjonene

Godt samarbeid
God kommunikasjon
Ikke glemme de små utdanningsinstitusjonene
Travelt på NTNU

Forholdet til datterselskapene

Bra forhold

Forholdet til departementet

Godt forhold

Forholdet til det offentlige

Norden beste studiaby
Praget av lederskift i Trondheim Kommune
Politisk kontakt kan bli bedre



Styrets arbeid

Planlegging av styrearbeidet

- grunnlaget er årshjulet og styringsinstruksen

Styrepapirene

- sendes ut samlet en uke før møtene
- protokoll ferdig 5 dager etter møtet
- vurdere risikostyring og konsekvenser tydeligere
- mål og resultatstyring taes inn i styrepapirene

Styrets vedtak

- skal være tydelig, angi retning og fungere som oppfølgingsverktøy

Styrets kommunikasjonsform

- ÅKEIA

Styremøtene

- årshjulet ligger lagret i styrevernet

Forholdet til adm.

- styret er adm.dir overordnede. Personalansvaret utøves av styreleder



Forventninger til styreleder

Generelle forventninger

Forventninger i styremøtene

Forventninger i etterkant av styremøtene



Styreleders forventninger til styret



Forventninger til adm.direktør

Generelle forventninger

Forventninger i styremøtene

Forventninger i etterkant av styremøtene



Adm. direktørs forventninger til styret



Styrets spilleregler

- ÅKEIA verdiene skal være grunnleggende: Åpen, kompetent, energisk, inkluderende, ansvarlig
- Alle stiller forberedt til møtene
- Takhøyde for å utfordre og stille alle typer spørsmål
- Alle må få mulighet til å delta i diskusjonen
- Avgjørelser skal fattes i styremøtene
- Påse at adm dir har det bra
- Saksbehandler kan delta på aktuelle saker
- Ledergruppen deltar på seminar og temamøter
- Viseadm dir og informasjonssjef deltar sammen med adm dir i styremøtene
- Styremøtene evalueres
- Fri, åpen og ærlig
- Lojalitet til styrevedtak



Behov for opplæring

- Opplæring i økonomi, skatt, pensjon og arbeidsgiveransvar
- Styrekompetansekurs
- Kontinuitet i sakene
- Styret tilgang til Sits intranett
- Samskipnadsloven og aksjeloven
- Strategisk ledelse – tydeliggjøre strategimodellen
- Styret gjennomfører midtveisevaluering på styremøte i oktober
- Oppfrisking av styrekompetansekurs
- Breder bakgrunn for nye styremedlemmer
- Totaloversikt over samskipnaden for de nye i styret



Noen sentrale spørsmål for bedrifter fremover I

- Kompetent arbeidskraft
 - Hvordan skaffe og beholde denne?
 - Utvikle eksisterende og rekruttere nye – HRM som strategi?
- Etablere en reell markedsorientering av virksomheten
 - Hvordan etablere relasjonsfokus fremfor «episode fokus» mot kunden?
 - Kontakter og relasjoner er viktig
 - Delta aktivt
 - Være synlig
 - Jobbe mot forskjellige fora
 - Hvordan posisjonere seg i de rette segmenter og treffe de optimale målgruppene?
 - Tydelig kundeorientert og være bevisst at studenter kan være forskjellige
- Kontinuerlig innovasjon
 - Hvordan etablere samspill mellom anvendelse av ny teknologi og utvikling av egne konsepter gjennom prosessfokus?
 - Torre og satse, med en viss sikkerhet i bakgrunn
 - Gi rom til å være innovator
 - Kontinuerlig evaluering
 - Gode nettverk



Noen sentrale spørsmål for bedrifter fremover 2

- Kontinuerlig strategisk utvikling
 - Hvordan gå fra strukturfokus til prosessfokus?
 - Tenk strategiarbeid og strategier der dynamikk og fleksibilitet er fokus
- Bedriftens lederkompetanse
 - Hvordan sikre at bedriften har den beste ledelsen den kan få?
 - Styret som ledelsesressurs?
 - Relasjoner lederne har fra før kan utnyttes
 - Riktig lønns og arbeidsvilkår
 - Interessant bedrift å jobbe i, være en ideell arbeidsgiver
 - Kompetanseheving
 - Ledergruppe ut å få impulser, gjerne fra utlandet