

Styresak D 86 / 2016**Midtveis evaluering styrets arbeidsplattform**

Konsernstyret legger hvert år grunnlag for sin arbeidsplattform ved å diskutere roller, arbeidsform, forventninger og spilleregler. Følgende vedtak ble gjort i styremøte 4.april 2016:

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

Grunnlaget er oppsummert og dokumentert i vedlagte presentasjon.

Konsernstyret har også besluttet å gjennomføre en midtveisevaluering. Det er ikke lagt opp til å gå igjennom det vedlagte materiale, men ha en fri og åpen diskusjon om hvordan vi har etterlevd prinsippene og hvordan styrearbeidet har vært. Det kan være fokus på forbedringer like mye som refleksjoner over både saker og prosesser, om vi jobber riktig og har relevant fokus.

Gjennomgangen vil bli ledet av styreleder og det henstilles til at hver enkelt på forhånd gjør seg noen refleksjoner og rundt følgende punkter.

- Tenk på noen forbedringspunkter i styrearbeidet
- Hva har fungert godt?
- Hver enkelt forbereder minst tre tanker om styrearbeidet så langt.

Saksbehandler: Knut Solberg

Tilråding:

Utformes i møtet

Trondheim, 17. oktober 2016


Knut Solberg

Vedlegg:

Presentasjon av arbeidsplattform vedtatt i styremøtet 4.april 2016


Styrearbeid i SiT

Styresak D 38 / 2016, 4. april 2016



Evaluering av 2015

Hva har vi lyktes med i 2015? Hva har ikke lyktes med ?
Hva er årets bragd/nedtur?
Bragd:
Nedtur:



Roller og relasjoner 1

Studentorganer / VT	Styreleder / adm.dir
VT / konsernstyret	Tillitsvalgte / bedriftsorganisasjon
Styret / adm.dir	



Roller og relasjoner 2

SiT / utdanningsinstitusjonene
Forholdet til datterselskapene
Forholdet til departementet
Forholdet til det offentlige



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 styrerommet

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



Forventninger til styreleder

Generelle forventninger


- Ser de ulike perspektiv
- Møteleder
- Stor takhøyde
- Tilgjengelig for alle
- God kjemi
- Hva har styreleder gjort – orienteringssak i styremøtene
- Åpen om prosesser som foregår
- Inkluderende, samlende og er åpen for innspill
- Oppdatert på rammebetingelser
- Diskusjonene skal skje i styrerommet
- Utfordrer resten av styret

Forventninger i styremøtene

- Leder debatten og styrer tiden
- Styreleder får frem sin mening
- Formulerer styrevedtak
- Få frem konsekvenser og mulig risiko
- Effektiv utnyttelse av tiden
- Godt forberedt
- Fleksibilitet

Forventninger i etterkant av styremøtene

- SiT's ansikt utad



Styreleders forventninger til styret



Forventninger til adm.direktør

Generelle forventninger

- Tydelige anbefalinger
- Fleksibilitet
- Riktige saker til rett tid
- Informere til org etter styremøtene
- Åkeia verdiene
- Ingen skjult agenda
- Være åpen, gi råd og påpeke konsekvenser og risiko
- Sorge for at alle saker blir tatt opp

Forventninger i styremøtene

- Klare tilrådninger
- Gi styret bredt perspektiv også basert på eksterne innspill

Forventninger i etterkant av styremøtene

- Gjennomføre vedtak
- Sikre framdrift i prosesser



Adm. direktørs forventninger til styret

- SiTs interesser som står i fokus
- Stille krav og utfordre adm dir
- Adm dir må kunne utfordre styret
- Styret er godt forberedt og løsningsorientert
- Lojalitet til vedtak
- Interessert og gir av sin kompetanse
- Diskusjoner og beslutninger foregår i styret
- Bevissthet til de ulike roller
- Ulike perspektiv i saker
- Tydelig studentfokus
- Utnytte samhandling og nettverk



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 informasjonsdirektør deltar sammen med adm dir i styremøtene
- Styremøtene evalueres
- Fri, åpen og ærlig



Behov for opplæring

- Opplæring i økonomi, skatt
- 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 1

- 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 fasa
 - 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 mellomanvendelse 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
 - Godt 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 lønn og arbeidsvilkår
 - Interessant bedrift å jobbe i. Være en ideell arbeidsgiver
 - Kompetanseheving
 - Ledergruppa ut å få impulser, gjerne fra utlandet

