

# Styrearbeid i SiT

Styresak D 35 /2015, 8. april 2015

# Evaluering av 2014

## Hva har vi lykket med i 2014 ?

- Godt driftsresultat
- Moholt 50/50
- Campus Christiania
- SHoT
- Salg av Akademika
- Trondheimsmodellen
- KTI
- SiT Kafe, Dragvoll og Hangaren
- God prosess med Prinsen
- Omdømme
- Bedre grunnlag for samarbeidet med utdanninginstitusjoner og studentorganisasjoner
- Fått med DMMH til å bidra mer enn tidligere med nytt idrettsbygg etc.
- SiT i media
- HMS arbeidet
- Samarbeidet med Campusutvikling

## Hva har ikke lykket med ?

- Usikkerhet i Via Travel
- Mediastud
- Prinsen – fremdrift idrettsbygg
- Driftsresultatet i SiT Kafe
- PTI

## Hva er årets bragd/nedtur?

**Bragd: Moholt 50/50**

**Nedtur: Ikke nytt idrettsbygg - Prinsen**

# Roller og relasjoner 1

## **Studentorganer / VT**

- **Velferdspolitik**k på dagsorden

## **VT / konsernstyret**

- **Ulike arenaer** fungerer godt
- **Studentene** får inntrykk av at de er med på bestemmelsene

## **Styret / adm.dir**

- **Gode saker**
- **Godt informert**
- **Er med** på å legge linjene i sakene
- **Adm dir** er veldig åpen – merkes på styret
- **Inkluderende**

## **Styreleder / adm.dir**

- **God tone**

## **Tillitsvalgte / bedriftsorganisasjon**

- **Viktig** å skille roller og ansvar

# Roller og relasjoner 2

## **SiT / utdanningsinstitusjonene**

- **Godt samarbeid**
- **Positivt at ledelsen ved i utdanningsinstitusjonene sitter i styret**
- **Løpende kontakt og uformelle arenaer er viktig**
- **Fokus på studiehverdag og læringsmiljø**

## **Forholdet til datterselskapene**

- **Ikke så relevant lenger**

## **Forholdet til departementet**

- **Aldri vært noe problemer**
- **Godkontakt**
- **Kan bli tettere kontakt ifbm fusjonsprosessen**

## **Forholdet til det offentlige**

- **Negativ omtale i media om Moholt 50/50**
- **Flott samarbeid med Trondheim Kommune administrativt**
- **Kunne vært tettere dialog med politikerne**
- **Godt forhold til samskipnadsrådet, men samskipnadene kan samarbeide 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 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 tida
- Godt forberedt
- Fleksibilitet

## Forventninger i etterkant av styremøtene

- SiTs ansikt utad

# Styreleders forventninger til styret

- Godt forberedt til styremøtene
- Tydelig og ærlig i diskusjoner og vedtak
- Gir tilbakemeldinger
- Diskusjoner og vedtak holdes i styrerommet
- Rom for uenighet
- Legge fra oss diskusjonene når vi går i fra styrerommet
- Skille person og sak
- Bruke hverandre som ressurs
- Vi må aldri bli lat
- Respekt for kraften i de gode argumenter

# 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
- Sørge for at alle saker blir tatt opp

## Forventninger i styremøtene

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

## Forventninger i etterkant av styremøtene

- Gjennomføre vedtak
- Sikre framdrift i prosesser



# Adm. direktørs forventinger 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 fora
  - Hvordan posisjonere seg i de rette segmenter og treffe de optimale målgruppene?
    - Tydelig kundeorientert og være bevist at studenter kan være forskjellig
- **Kontinuerlig innovasjon**
  - Hvordan etablere samspill mellom anvendelse av ny teknologi og utvikling av egne konsepter gjennom prosessfokus?
    - Tørre og satse, med en viss sikkerhet i bakgrunn
    - Gi rom til å være innovatør
    - 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
    - Ledergruppa ut å få impulser, gjerne fra utlandet