

# Faglig organisering og ledelse ved Institutt for foretaksøkonomi

Vedtatt av instituttstyret 9.5.2018

## 1 Innledning

Dokumentet "Faglig organisering og ledelse ved Institutt for foretaksøkonomi" ble første gang vedtatt av instituttstyret 17.03.2010. Formålet var å beskrive instituttets rammebetingelser og å utvikle en styringsstruktur som kombinerte effektivitet i operative og strategiske beslutninger med god informasjonsflyt og medbestemmelsesrett for de ansatte.

Institutt for foretaksøkonomi ble delt ved opprettelsen av Institutt for finans 1.1.2013. Dokumentet ble vedtatt i revidert form 28.08.2013 for valgperioden 1.8.2013-31.12.2017 og prolongert i første instituttstyremøte i 2018. Styringsdokumentet er nå revidert på nytt for valgperioden 01.01.2018 – 31.07.2021. Instituttstyret ønsker med det å skape transparente prosesser, strukturer og ansvarsforhold.

## 2 Retningslinjer for organisering av institutter ved NHH

Styret ved NHH fattet i februar 2009 vedtak om instituttorganiseringen ved høyskolen. På bakgrunn av dette ble det utarbeidet "Retningslinjer for organisering av- og valg ved institutter ved Norges Handelshøyskole". Disse ble vedtatt 20.03.2009 og ble sist revidert av styret 12.10.2017.

Den faglige virksomheten ved høyskolen organiseres i institutter, og hver enkelt av de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger skal tilhøre et av disse instituttene. I tvilstilfeller avgjør rektor hvilket institutt en ansatt skal tilhøre.

Instituttene er ansvarlige for undervisning, forskning, formidling, faglig utviklingsarbeid og annen faglig virksomhet på bestemte fagområder. For å gjennomføre disse oppgavene, disponerer instituttene de økonomiske og personalmessige ressurser som blir stilt til rådighet.

Instituttene skal ha instituttleder, nestleder og undervisningsansvarlig. Vervet som nestleder og undervisningsansvarlig kan kombineres.

Instituttene skal ha instituttstyre og instituttstyret fungerer som innstillingsutvalg i ansettelsaker. Dessuten kan instituttene ha arbeidsutvalg, faggrupper og/eller forskergrupper, forskningsansvarlig og eventuelt andre funksjonsansvarlige.

Instituttstyret er instituttets øverste organ. NHHs styre har delegert beslutningsmyndighet til instituttene innenfor rammen av lov om universiteter og høyskoler § 9-1 nr. 2.

Instituttstyret er ansvarlig for virksomheten ved instituttet, herunder utvikling og resultater innenfor rammen av lover og de retningslinjer som er trukket opp av overordnede organer. Instituttstyret kan delegere myndighet videre, men skal selv behandle saker av stor prinsipiell og/eller vesentlig betydning.

Instituttstyret treffer sine vedtak i møte. Instituttstyret er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene, inkludert instituttleder eller instituttneleder, er til stede og avgir stemme. Dersom antall medlemmer i instituttstyret er et partall, har leder dobbeltstemme.

Instituttstyret, eller andre etter delegasjonsvedtak fra instituttstyret, behandler blant annet følgende saker:

1. Sentrale spørsmål knyttet til forskning, undervisning, forskerutdanning og ekstern kunnskapsformidling ved instituttet. Instituttstyret skal tilrettelegge for god undervisningskvalitet på de studietilbud instituttet gir. Instituttstyret har et tilsvarende overordnet ansvar for forskningen og forskningsproduksjonen ved instituttet.
2. Ansvar for disponering av de ressurser som er stilt til rådighet i samsvar med retningslinjer gitt av overordnet myndighet.
3. Ivareta langsiktig rekrutterings- og personalplanlegging ved instituttet innenfor de rammer som er gitt i høyskolens personalpolitikk.
4. Delta i ansettelsessaker ved å:
  - Foreslå utlysning av stillinger ved instituttet innenfor de rammer som er gitt av overordnet myndighet.
  - Utarbeide forslag til utlysningstekst for undervisnings- og forskerstillinger.
  - Foreslå medlemmer til sakkyndig komité ved tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger ved instituttet.
  - Innstille søkere til undervisnings- og forskerstillinger, inkludert stipendiatstillinger, ved instituttet.
5. Vurdere og gi prioritert innstilling av søknader om forskningstermin.
6. Faglig og administrativ oppfølging av eksternt finansierte prosjekter som angitt i spesielle regler for oppdragsvirksomheten ved NHH.

Instituttstyrene skal ha fra sju til ti medlemmer og sammensettes på følgende måte:

- a. Instituttleder
- b. Nestleder
- c. Undervisningsansvarlig
- d. Én til fire ansatte i undervisnings- og forskerstilling
- e. Dersom de midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstilling utgjør over 25 % av de ansatte i undervisnings- og forskerstilling på instituttet, skal ett av styremedlemmene i pkt. c velges fra og av denne gruppen. Dette er valgfritt, dersom gruppen utgjør en mindre andel enn 25 %
- f. Én ansatt i teknisk/administrativ stilling
- g. To studenter

I tillegg kan det velges en eller flere varamedlemmer for gruppene angitt i bokstav d, e og f. Likestilling skal ivaretas så langt det er mulig.

Vervet som undervisningsansvarlig utøves av styremedlemmer som representerer fast tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger, og kan utøves av instituttneleder.

Administrativ leder ved instituttet kan av instituttstyret oppnevnes som sekretær for instituttstyret dersom vedkommende ikke er valgt medlem. Instituttstyrene kan gi andre personer adgang til styrets møter med tale og forslagsrett.

Instituttleder er instituttets øverste, enhetlige leder. Instituttleder, instituttneestleder, undervisningsansvarlig og administrativ leder ved instituttet utgjør instituttets daglige ledelse.

Instituttleder leder instituttstyret og fører på dets vegne tilsyn med instituttets virksomhet. Instituttleder, og i dennes sted instituttneestleder, har rett til å møte i alle råd og utvalg ved instituttet. Instituttleder og instituttneestleder er forutsatt å arbeide som team.

Instituttleder har blant annet ansvar for følgende:

1. Innkalle til møter og foreslå utkast til dagsorden. Han/hun har ansvaret for forberedelsen av de saker som behandles i et eventuelt arbeidsutvalg og av instituttstyret.
2. Kontakten utad med høyskolens styre, rektor, ledelsen for øvrig og de øvrige institutter ved høyskolen.
3. Økonomistyring og ressursdisponering, herunder lønnsrammer innenfor de rammer som er gitt.
4. Personalansvar for samtlige medarbeidere ved instituttet med unntak av de administrativt ansatte som administrativ leder ved instituttet har personalansvar for.
5. Vurdere og gi prioritert innstilling av søknader om fondsmidler.

### **3 Organisering ved instituttet**

#### **3.1 Innledning**

Instituttledelsen har samlet ansvar for og ledelse av virksomheten ved instituttet. Dette kan oppsummeres i tre kategorier:

- Faglig og strategisk ledelse
- Personalledelse
- Økonomisk-administrativ ledelse

Sentralt i dette arbeidet står ansvaret for å lede strategiske prosesser og bygge strukturer på instituttnivå som kan bidra til å realisere NHHs strategiske mål slik de er vedtatt i høyskolens strategiprogram. Dette må gjøres på en måte som sikrer tilslutning fra instituttets ansatte. Forankring og legitimitet er viktig i en kunnskapsbedrift.

For 2018 disponerer instituttet en lønnsramme for fagstab på 34 normerte årsverk (kr 35,16 million), for administrativ stab på 4,4 normerte årsverk (kr 2,95 million) og for doktorgradsstipendiater på 16 normerte årsverk (betalt over NHHs sentral lønnsbudsjett).

Når det gjelder antall personer tilknyttet instituttet, omfattet dette per 1. januar 2018 31 fast vitenskapelig ansatte, 3 midlertidig vitenskapelig ansatte, 4 i administrativ stab, 12 i vitenskapelig bistilling, 16 doktorgradsstipendiater (20 studenter i PhD-studiet), 1 studentassistent i bistilling, 2 professor emeriti med arbeidsplass på instituttet, 1 gjesteforsker, 4 emeriti uten arbeidsplass på instituttet og 1 pensjonistressurs i administrativ stab. I tillegg kommer en rekke timeengasjerte forelesere og studentassistenter samt gjester på kortere besøk. Instituttet har to professorer i avgang, og to postdoktorer som tiltrer i løpet av året. Én midlertidig vitenskapelig stilling i skipsfartsøkonomi er planlagt utlyst våren 2018. Instituttet vil få økt stillingsramme i 2019 for å dekke denne stillingen. To fulltidsstillinger og to bistillinger er finansiert med eksterne midler.

For en oversikt over den økonomiske situasjonen på driftssiden vises det til dokumentet "Driftsbudsjett 2018 for Institutt for foretaksøkonomi", vedtatt av instituttstyret 11.04.2018.

### **3.2 Organisatoriske enhetsbegreper**

Organisatoriske enhetsbegreper knytter seg til instituttets drift. Faglige enhetsbegreper behandles i kapittel 3.3.

#### **3.2.1 Instituttstyret**

Et styre har prinsipielt sett to roller; en kontrollfunksjon og en forvaltningsfunksjon. Førstnevnte omfatter kontroll med ressursforvaltningen, mens sistnevnte mer omfatter de strategiske diskusjoner og beslutninger. Fram til 2009 hadde NHH instituttstyrer bestående av alle fast ansatte i fag- og teknisk/administrativ stilling og med representasjon fra andre grupper. Slike allmannamøter sikret god informasjonsflyt og at alle i prinsippet kunne fremme sine synspunkter. Styreformen representerte et direkte høyskoledemokrati med de fordeler og ulemper som direkte demokrati medfører.

Et lite og representativt valgt styre åpner for mer ansvarliggjorte styremedlemmer og at saker blir sett i sammenheng. Dette styrker kvaliteten i styrearbeidet. Sammensetningen av instituttstyret blir viktig, og man bør ved valg/suppleringsvalg søke å sikre en balansert sammensetning av styret, både med hensyn på kompetanse og faglig profil. Det er imidlertid viktig å understreke at selv om man måtte være tilordnet et fagområde eller gruppe, så representerer man i styresammenheng instituttet som sådan. Man er medlem av et kollegium og står ansvarlig overfor hele instituttet.

Med et representativt valgt styre er det viktig at prosesser og beslutninger i organisasjonen blir forankret bredt. Erfaringene med et lite styre og månedlig møtefrekvens har vist at dette organet er hensiktsmessig for kortfattet drøfting av saker og for å fatte formelle vedtak i saker der det er nødvendig eller naturlig. I forberedelsene til instituttstyremøtene og i den daglige ledelsen av instituttet er det imidlertid et stort behov for å fordele ansvar og drøfte saker mer uformelt i ulike ledergrupper. Dette sikrer koordinering og forankring i de løpende beslutningsprosessene.

#### **3.2.2 Funksjonsansvarlige**

Et institutt må ha instituttleder, nestleder og undervisningsansvarlig, og kan i tillegg ha forskningsansvarlig og eventuelt andre funksjonsansvarlige.

Tradisjonelt har nestledervervet vært kombinert med funksjonsansvar for forskning både på Institutt for foretaksøkonomi og på andre institutter. Ved siste revisjon av valgreglementet vedtok NHHs styre at undervisningsansvarlig skulle velges direkte og ikke utpekes av instituttstyret. Styret bestemte også at vervet som undervisningsansvarlig og nestleder kunne kombineres. Dette må tolkes som et signal om økte forventninger til arbeidet med kvalitet i undervisningen på instituttnivå.

I innværende valgperiode har instituttet valgt å bruke muligheten for å kombinere vervet som *nestleder og undervisningsansvarlig*. Det skyldes at undervisningsansvarlig har et stort operativt driftsansvar. I tillegg lå det signaler i NHHs strategiprosess om økte krav til kvalitetssikring, pedagogisk utviklingsansvar og faglig fornyelse i kursporteføljen.

Undervisningsansvarlig ivaretar hele virksomhetsområdet undervisning og eksamen og møter i NHHs utdanningsutvalg (UU). Undervisningsansvarlig er som nestleder *stedfortreder* for instituttleder i den daglige driften av instituttet. For å avlaste undervisningsansvarlig og utvikle instituttets arbeid med veiledning av masterutredninger har instituttleder oppnevnt en egen *masterutredningskoordinator* for inneværende valgperiode.

For å få en klar arbeids- og ansvarsdeling på instituttnivå videreføres ordningen med at instituttet har en egen funksjon som *forskningsansvarlig og PhD-koordinator*. Funksjonsansvaret omfatter virksomhetsområdet forskning inklusive ansvaret for doktorgradsprogrammet og doktorgradsstipendiatene. Forskningsansvarlig representerer instituttet i Utvalget for forsknings-, formidlings- og forskerutdanning (FFF).

Nestleder- og undervisningsansvarlig godskrives med 200 punkter i instituttets interne bemanningsregnskap. Forskningsansvarlig og PhD-koordinator godskrives også med 200 punkter i instituttets interne bemanningsregnskap. Masterutredningskoordinator godskrives med 50 punkter i instituttets interne bemanningsregnskap. I høyskolens sentrale ressursberegningmodell er instituttledervervet normert til 60 % stilling. Dette operasjonaliseres ved at instituttleder godskrives 600 punkter i instituttets interne bemanningsregnskap.

I instituttets bemanningsregnskap godskrives også enkelte funksjoner som ikke styres av instituttet. Dette gjelder rollen som programleder (300 punkter), leder i Forskerforbundet (100 punkter) og profilkoordinatorer (x-y punkter).

### **3.2.3 Daglig ledelse**

Instituttleder, instituttneestleder (undervisningsansvarlig) og administrativ leder utgjør instituttets daglige ledelse, jfr. NHHs retningslinjer for organisering av instituttene.

### **3.2.4 Instituttleders ledergruppe**

Ledergruppen består av den daglige ledelsen og andre som instituttleder utpeker. Ledergruppen drøfter løpende saker, men fattet ikke formelle beslutninger. I inneværende valgperiode består ledergruppen av:

- Jarle Møen (instituttleder)
- Kristin Reichel Teigland (administrasjonssjef)
- Iver Bragelien (nestleder og undervisningsansvarlig)
- Leif Sandal (forskningsansvarlig og PhD-koordinator)
- Frode Sættem (varamedlem, medlem av NHHs styre og tidligere instituttleder)

### **3.2.5 Utvidet ledergruppe**

Instituttets daglige ledelse trenger en plattform for forankring av beslutninger som ikke egner seg for formell behandling i instituttstyret. For dette formålet er det i foregående valgperiode opprettet en utvidet ledergruppe sammensatt av instituttstyremedlemmene fra fast faglig stab, inklusiv vararepresentanter, og administrasjonssjefen. Gruppen møtes ved behov og håndterer også enkelte spørsmål og saker på sirkulasjon.

For inneværende valgperiode består *instituttets utvidede ledergruppe* av:

- Instituttleder Jarle Møen
- Administrasjonssjef Kristin Reichel Teigland

- Nestleder og undervisningsansvarlig Iver Bragelien
- Forskningsansvarlig og PhD-koordinator Leif K. Sandal
- Styremedlem og masterutredningskoordinator Steffen Juranek
- Styremedlem Sigrid Lise Nonås
- Varamedlem Trond Døskeland
- Varamedlem Frode Sættem

### **3.3 Faglige enhetsbegreper**

Instituttet har i flere sammenhenger diskutert ulike måter å organisere den faglige aktiviteten på. Innledningsvis kan det være nyttig å avklare ulike enhetsbegreper, herunder arbeidsoppgaver og formell status til de ulike enhetene.

#### **3.3.1 Forskningsgrupper**

Instituttet har lenge oppfordret de fagansatte til å delta i forskningsgrupper, men har vedtatt at forskningsgrupper ikke skal ha en formell organisatorisk innplassering på instituttet. Forskningsgrupper og forskningssamarbeid må være basert på frivillighet for å kunne utvikle seg fritt og dynamisk.

Det er ønskelig at instituttets forskningsgrupper reiser eksterne forskningsmidler. Det er problematisk å tildele forskergrupper driftsmidler direkte fra instituttets årlige driftstildelinger. Slike overføringer ville komplisere budsjett- og regnskapsmessige prosedyrer. I tillegg ville det reise spørsmål om hvem som skal disponere midler generert via oppdragsundervisning. Disse midlene disponeres i dag på instituttnivå, og ikke av dem som har deltatt i de ulike programmene.

Forskningsgruppene kan ha egne seminarserier, men instituttet oppfordrer til at disse koordineres med instituttets felles lunsj- og stabsseminarserie.

#### **3.3.2 Forskningscentre**

Som en del av NHHs strategi for å spisse forskningen og gjøre NHH internasjonalt ledende innen utvalgte forskningsfelt har NHH siden 2014 gitt de mest utviklede forskningsgruppene status som sentre. Sentrene er også et verktøy for å legge til rette for søknader om eksterne forskningsmidler og samarbeid på tvers av instituttgrenser.

Det instituttet som senterlederen tilhører er vertskap for senteret, men senterordningen er en avtale mellom en forskningsgruppe og NHH sentralt. Institutt for foretaksøkonomi er i innværende valgperiode vertskap for følgende sentre:

##### *Centre for Business Economics (CBE)*

Senterleder er Malin Arve (delt med Eirik Gard Kristiansen på Institutt for samfunnsøkonomi)

##### *Centre for Shipping and Logistics (CSL)*

Senterleder er Stein W. Wallace. Roar Os Ådland er nestleder.

##### *Energy, Natural Resources and the Environment (ENE)*

Senterleder er Leif K. Sandal. Stein I. Steinshamn er nestleder.

##### *Norwegian Center for Taxation (NoCeT)*

Senterleder er Guttorm Schjelderup. Jarle Møen er nestleder.

### 3.3.3 Forskningsområder

For å bedre synligheten av forskningen ved høyskolen har alle instituttene laget beskrivelser av sine aktive forskningsområder. Mens forskningsgrupper dannes på frivillig basis av de ansatte i faglig stilling, og forskningsentre er NHH sentralt sitt virkemiddel, blir forskningsområder definert av instituttet og er et verktøy for profilering og faglig koordinering på instituttnivå.

Siden 2013 har instituttet valgt å profilere sin forskningsmessige aktivitet i tre hovedområder.

- Bedriftsøkonomisk analyse (Business Economics)
- Operasjonsanalyse og metode (Management Science)
- Energi, naturressurser og miljø (Energy, Natural Resources and the Environment)

På instituttets strategisamling på Geilos i februar 2018 ble det diskutert å gå fra tre til seks forskningsområder. Med en slik finere inndeling vil forskningsområdene bedre reflektere de eksisterende forskningsgruppene og –sentrene. En finere inndeling vil også gjøre det lettere å kommunisere instituttets spisskompetanse utad. Aktivitetsrapportering på tydeligere definerte grupper kan dessuten gi sterkere insentiver til innsats og «citizenship» innad på hvert område. Veiledning på doktorgrads- og masternivå, formidling og publisering er eksempler på slike aktiviteter. Det er ønskelig, men ikke påkrevet at medlemmene av et forskningsområde utgjør en forskningsgruppe.

I inneværende valgperiode vil instituttet profilere seg med følgende forskningsområder:

- *Insentiver, kontrakter og bedriftsatferd* – CBE  
(Incentives, Contracts and Firm Behavior)
- *Investeringsanalyse, forsikring og personlig finans* – FIE  
(Investment, Insurance and Household Finance)
- *Bedriftsbeskatning* – NoCeT  
(Business Taxation)
- *Energimarkeder, ressursøkonomi og bærekraft* – ENE  
(Energy Markets, Resource Management and Sustainability)
- *Skipsfartsøkonomi, logistikk og operasjonell planlegging* – CSL  
(Shipping, Logistics and Operations Management)
- *Statistisk læring og beslutningsstøtte* – BAN  
(Data Science and Analytics)

Forkortelsene viser hvilket senter eller hvilken masterprofil det enkelte område sterkest understøtter.

Instituttets forskningsområder er nært relatert og utgjør en helhet der fellesnevneren er operasjonell drift, risikostyring og beslutningsstøtte for bedrifter og organisasjoner. Instituttet ser positivt på at mange forskere bidrar på flere forskningsområder, og at det eksisterer samarbeidsrelasjoner både innenfor og på tvers av forskningsområdene.

Alle forskere og doktorgradsstudenter skal være tilordnet et forskningsområde som spiller hvor de bidrar tyngst. Mange forskere har kompetanse som er relevant for flere forskningsområder. For å synliggjøre slike sammenhenger og samarbeidsrelasjoner åpnes det også for at forskerne kan listes med en sekundær tilknytning.

For å stimulere til fellesskapsfølelse og sikre at alle medarbeidere er godt informert om kollegenes spisskompetanse og forskningsprosjekter, vil instituttet fortsatt ha en felles stabs- og lunsjseminarserie for alle forskningsområdene. Likedan vil det årlige Geiloseminaret være en plattform for presentasjon av forskning i plenum.

### **3.3.4 Undervisningsområder**

Instituttet er inndelt i tre disiplinbaserte undervisningsområder, henholdsvis bedriftsøkonomisk analyse (BED), operasjonell planlegging og ressursøkonomi (MS/ENE) og matematikk og statistikk (MET). Disse områdene videreføres i inneværende valgperiode.

Instituttstyret legger føringer på bruk av stillingsressurser og gjør alle vedtak i tilsettingssaker. Som hovedprinsipp vil man legge undervisningsetterspørsmål til grunn for fordeling av stillinger til områdene, supplert med utøvelse av skjønn. I så måte legger man til grunn samme struktur for fordeling av ressurser innad på instituttet som høyskolen sentralt gjør i sin ressursfordeling mellom institutter.

### **3.3.5 Faglig ledergruppe**

Arbeids- og ansvarsdelingen mellom instituttledelsen og de underliggende faglige enheter vil representerer en balanse mellom sentralisert og desentralisert styring. Instituttet har valgt en modell uten autonome og formaliserte grunnenheter. En slik sentralisert modell gir instituttledelsen mange plikter og retter. Legitimitet i beslutningsprosessene krever da høy grad av involvering og koordinering overfor den enkelte ansatte, forskningsgruppe og fagområde.

For å sikre en god kontaktflate mellom instituttledelsen og fagområdene ved instituttet hadde instituttet fram til delingen i 2013 to faglige ledergrupper, *Faglig ledergruppe FIN* og *Faglig ledergruppe ØKS & MET*. Gruppene hadde ikke noen formell status i organisasjonen, men de spilte en rådgivende og konsultativ rolle i ulike operative og strategiske spørsmål.

For å styrke informasjonsflyt og den faglige utviklingen av instituttet vil instituttet som et eksperiment gjeninnføre en faglig ledergruppe. Den faglige ledergruppen vil bestå av senterlederne på de sentrene som instituttet er vertskap for og en faglig koordinator for hvert av de seks forskningsområdene. Den faglige ledergruppen vil gi instituttets daglige ledelse råd og bistand i spørsmål knyttet til undervisning, forskning og rekruttering. De faglige koordinatorene oppnevnes av instituttleder og har et særskilt ansvar for å være et bindeledd mellom forskningsområdene og instituttledelsen.

## **3.4 Intern informasjon**

Etter innføringen av et lite styre i 2009, har instituttledelsen valgt å gjøre sakspapirene relativt utfyllende i sin fremstillingsform, slik at de kan formidle viktig informasjon til alle ansatte.



Det er utarbeidet styringsdokumenter (policy-dokumenter) på områder som faglig organisering, forskning og publisering, rekruttering, evaluering av postdoktorer med undervisningsansvar (assistant professors), driftsbudsjett og lønnspolitikk.

Instituttledelsen er tilhenger av åpenhet, og i viktige prosesser på instituttet involveres personer utenfor instituttstyret. Alle viktige dokumenter skal sendes på intern høring før de behandles i instituttstyret. Ved behov avholdes det interne møter og strategisamlinger.

Det informeres også jevnlig om små og store begivenheter ved instituttet på epost, og det ligger mye informasjon på instituttets hjemmesider. Det er dessuten utarbeidet flere informasjonsskriv med tanke på å samle informasjon som kan være relevant for de enkelte ansatte ved instituttet. Disse sendes ut til alle eller til de gruppene de er mest relevante for, eksempelvis nyansatte i fagstab, personer i bistilling og doktorgradsstipendiater.

#### 4 Oppsummering

Styret ved Institutt for foretaksøkonomi har som målsetning å lage en effektiv organisasjonsstruktur for å fatte operative og strategiske beslutninger, samtidig som man sørger for god informasjonsflyt og sikrer medbestemmelsesrett.

Instituttstyrets intensjoner er at det foreliggende dokumentet skal gi informasjon om den interne organiseringen av instituttet, og dermed gi alle ansatte innsikt i styringsstrukturen på instituttet. Instituttstyret vil legge følgende prinsipper til grunn for faglig organisering og ledelse ved instituttet:

- Alle ansatte oppfordres til aktivt å delta i *forskningsgrupper*. Forskningsgrupper får ingen formell innplassering som organisatorisk enhet på instituttet.
- Instituttet profilerer seg utad på *seks forskningsområder*, henholdsvis
  - *Insentiver, kontrakter og bedriftsatferd*
  - *Investeringsanalyse, forsikring og personlig finans*
  - *Bedriftsbeskatning*
  - *Energimarkedet, ressursøkonomi og bærekraft*
  - *Skipsfartsøkonomi, logistikk og operasjonell planlegging*
  - *Statistisk læring og beslutningsstøtte*

Alle forskere og doktorgradsstudenter skal være tilordnet et forskningsområde og kan også ha en sekundær tilknytning.

- Instituttets forskningsområder er nært relatert og utgjør en helhet der fellesnevneren er operasjonell drift, risikostyring og beslutningsstøtte for bedrifter og organisasjoner.
- For å stimulere til fellesskapsfølelse og sikre at alle medarbeidere er godt informert om kollegenes spisskompetanse og forskningsprosjekter, vil instituttet fortsatt ha en felles stabs- og lunsjseminarserie for alle forskningsområdene. Likedan vil det årlige Geiloseminaret være en plattform for presentasjon av forskning i plenum.

- Instituttet er organisert i tre disiplinbaserte *undervisningsområder* (fagområder), henholdsvis
  - Bedriftsøkonomisk analyse (BED),
  - Operasjonell planlegging og ressursøkonomi (MS/ENE)
  - Matematikk og statistikk (MET)
- Som hovedprinsipp vil man legge undervisningsetterspørsmål til grunn for fordeling av stillinger til fagområder, supplert med utøvelse av skjønn.
- Instituttets *daglige ledelse* består av instituttleder, nestleder (undervisningsansvarlig), administrasjonssjef.
- *Instituttleders ledergruppe* består av den daglige ledelsen og andre som instituttleder utpeker. Forsknings- og PhD-ansvarlig inngår i ledergruppen.
- *Undervisningsansvarlig* ivaretar hele virksomhetsområdet undervisning og eksamen, møter i NHHs utdanningsutvalg (UU) og er samtidig nestleder i instituttstyret og instituttleders stedfortreder. En egen *masterutredningskoordinator* assisterer undervisningsansvarlig. *Forsknings- og PhD ansvarlig* representerer instituttet i Utvalget for forsknings-, formidlings- og forskerutdanning (FFF) og får funksjonsansvaret for forskning, herunder doktorgradsprogrammet og doktorgradsstipendiatene.
- Ordningen med en *utvidet ledergruppe* videreføres. Denne består av styremedlemmene fra fast faglig stab, inkl. vararepresentanten, og administrasjonssjefen. Den utvidede ledergruppen er en plattform for løpende diskusjon og forankring av beslutninger som ikke egner seg for formell behandling i instituttstyret.
- Ordningen med en *faglige ledergrupper* gjeninnføres. Den faglige ledergruppen består av senterlederne på de sentrene som instituttet er vertskap for og en faglig koordinator for hvert av instituttets seks forskningsområder. Den faglige ledergruppen vil gi instituttets daglige ledelse råd og bistand i spørsmål knyttet til undervisning, forskning og rekruttering. De faglige koordinatorene har et særskilt ansvar for å være et bindeledd mellom forskningsområdene og instituttledelsen.
- Sakspapirer til instituttstyremøtene vil bli utformet relativt utfyllende, og vil bli bredt distribuert til alle ansatte. Viktige styringsdokumenter på instituttnivå vil bli sendt ut på intern høring på instituttet før de blir behandlet i instituttstyret. Viktige prosesser gjennomføres med bred deltakelse fra personer også utenom instituttstyret. Instituttmøter/-seminarer vil bli gjennomført ved behov. Instituttet vil tilstrebe en åpen informasjonsstrategi.