

Rekrutteringsprosess ved ISS 2016-2019

SV-fakultetet ønsker at alle fakultetets institutter skal ta stilling til om man skal fortsette å rekruttere sin instituttleder gjennom en valgordning, eller om man skal ha en ansatt instituttleder (rekruttert gjennom en tilsetningsprosess).

På ISS har vi høsten 2014 hatt to åpne møter (mandagslunsj 3.11. og 1.12.), der dette spørsmålet er blitt diskutert. I tillegg ble en spørreundersøkelse gjennomført, resultater vises nedenfor.

Rapport fra «Ansatt eller valgt instituttleder ved ISS»

Innhentede svar pr. 10. desember 2014 11:11

Leverte svar: 47

Hvilken gruppe tilhører du? *

Svar	Antall	Prosent
Fast vitenskapelig ansatt	23	48.9 %
Midlertidig vitenskapelig ansatt	16	34.0 %
Teknisk-administrativt ansatt	8	17.0 %

Vennligst kryss av for et av følgende alternativ: *

Svar	Antall	Prosent
Jeg er for ansatt instituttleder ved ISS	11	23.4 %
Jeg er for valgt instituttleder ved ISS	31	66.0 %
Jeg vet ikke	5	10.6 %

Svar etter gruppetilhørighet:

	Fast vit. ansatt	Midlertidig vit. ansatt	Teknisk-adm. ansatt
Jeg er for valgt instituttleder	19 (83%)	8 (50%)	3 (37,5%)
Jeg er for ansatt instituttleder	2 (8,5%)	6 (37,5)	4 (50%)
Vet ikke	2 (8,5%)	2 (12,5%)	1 (12,5%)

Utfyllende kommentarer gitt i undersøkelsen:

Jeg er for valgt instituttleder:

- på betingelse av at det er legitime/kompetente personer som er motivert til å ta jobben. Hvis det må presses kraftig, er jeg for ansatt leder.
- Prosessen fram mot valg bør være åpen og mest mulig transparent. Det bør arbeides for å legge til rette for god ledelse
- Ikke så viktig i seg selv, men som del av en større pakke er det uttrykk for en uheldig utvikling
- Slike viktige spørsmål bør diskuteres i programrådene, mao i hvert av fagene!
- Det spiller en rolle hva de andre instituttene på SV fakultetet velger.

Jeg er for ansatt instituttleder:

- ISS trenger en instituttleder som er dedikert, som kan fremme ISS nasjonalt og internasjonalt, som kan styrke den strategiske satsningen, som har visjoner for ISS, som kan skape et internt godt arbeidsmiljø. Gode lederegenskaper er helt sentralt for å få dette til. Derfor mener jeg at en instituttleder må gjennom en ansettelsesprosess.
- Anser det som viktig for å opprettholde godt fagmiljø og som mulighet til utvikling av personer på topp i sin karriere. Lederverv styrker CV ved søknad om eksterne midler.
- Jeg tror en ansatt instituttleder vil lettere kunne ta vanskelige beslutninger, noe som er nødvendig om instituttet på sikt skal utvikle og modernisere seg
- Tror rekrutteringsprosess med ansatt leder vil foregå på ryddigere og mer profesjonell måte.