

## **Rekruttering av instituttledere ved SV-fakultetet**

### **Bakgrunn**

Universitetet i Oslo er oppe i prosesser som innebærer store utfordringer når det gjelder organisering og ledelse. Universitetet skal gi fremtidens talenter en plattform, ha grunnforskning på et høyt nivå og bidra til å skape fremtidens samfunn. Felles for alle disse oppgavene er at det foregår en globalisering av talent og kunnskapstilførsel. Utfordringen er å bygge en organisasjon som er rustet for global konkurranse.. Da må man ha ledere som arbeider langsiktig for å sørge for at universitetet tilbyr bedre vilkår og holder høyere kvalitet enn dem man konkurrerer med. Dette gjelder på alle nivåer, ikke minst på instituttene.

Både ved interne og eksterne evalueringer har det vært konkludert at den nåværende ledelsesorganisering ikke har vært optimal i forhold til universitetets primære funksjoner og målsettinger. Behovet for å styrke strategisk ledelse må løses gjennom tydeligere lederroller og bedre rekrutteringsprosedyrer for faglig ledelse, uten derved å kaste vrak på universitetsdemokratiet. Instituttene må ha ledere med vitenskapelige kvalifikasjoner og erfaring fra institusjonens faglige virksomhet. I tillegg bør de ha lederkompetanse og må være motivert for å påta seg det samlede ansvar. Instituttledere må vite hva de går til, hvilket handlingsrom de har og hvilke ressurser de blir tildelt. En tydelig rolleforståelse er nødvendig for å utøve godt lederskap.

### **Rekruttering av instituttleder**

I dagens system kan instituttledere enten velges eller ansettes. Det enkelte instituttstyret avgjør dette selv.

Slik praksis hittil har vært ved instituttene på SV-fakultetet, har en ”kvasidemokratisk” seleksjonsprosedyre vært gjennomført, hvor det gamle styret har oppnevnt en valgkomite som har gjort sonderinger i fagmiljøet for å finne frem til egnede kandidater. Hvis det har vært flere aktuelle kandidater, har forhandlinger vært gjort underhånden, slik at man til slutt likevel har endt opp med bare en kandidat som så har blitt valgt ved akklamasjon på styremøtet. Denne prosedyren har i realiteten mer vært en utpekingsprosedyre enn et valg.

En ulempe her har vært at man ikke har fått tilstrekkelig oversikt over alle sider av potensielle kandidaters kvalifikasjoner, og at man har kunnet komme til å overse kompetente kandidater

som ville ha søkt ved en eventuell utlysning. Læber interesse for valgmøtedeltagelse og lav stemmeaktivitet har også innebåret en uthuling av demokratiet. Et annet problem er at valgkomiteene ofte har hatt uklare forestillinger om hva lederrollen innebærer og at potensielle lederkandidater i liten grad har fått relevant informasjon om oppgaver, ansvar og handlingsrom.

### **Prosedyreforskjeller valgt/ansatt instituttleder:**

#### ***Valg:***

*Valgstyret* oppnevnes av instituttstyret og skal sikre at prosedyrene i valgreglementet følges. Består av: to vitenskapelige tilsatte, en teknisk-administrativ og en student. *Valgkomiteen* oppnevnes av fakultetsstyret og skal sikre at det nomineres egnede kandidater. Har selvstendig forslagsrett. Skal bestå av en student, en teknisk-administrativt ansatt og to vitenskapelige tilsatte fra fakultetet. Ved to eller flere kandidater, foretas avstemming blant instituttets ansatte, etter nærmer spesifiserte regler. Hvis det bare fremkommer en kandidat, foretas et *forenklet valg* av instituttstyret.

Når valget er godkjent, blir den nye instituttlederen formelt ansatt i en faglig-administrativ stilling som instituttleder, med en ordinær arbeidskontrakt, hvor betingelsene er forhandlet med dekanen. Vedkommende får permisjon fra sin ordinære stilling og vender tilbake til denne etter endt funksjonstid.

#### ***Ansettelse:***

Kunngjøring av instituttlederstillingen foretas av fakultetsstyret. Instituttstyret fremmer forslag til kunngjøring og stillingsbeskrivelse overfor fakultetsstyret. Stillingen skal kunngjøres i henhold til tjenestemannsloven §2. Veiledende kompetansekrav for instituttleder og generell beskrivelse av instituttleders oppgaver ligger på nettet.

Instituttlederstillingen er en faglig-administrativ stilling – ikke en forsknings- og undervisningsstilling. Det skal derfor ikke oppnevnes en ordinær bedømmelseskomite. I stedet oppnevnes en *intervjukomite*. Regelverket spesifiserer ikke sammensettingen av intervjukomiteen, men forutsetter at den settes sammen på en slik måte at kravene til en helhetlig vurdering av både faglig bakgrunn, ledelsesmessig kompetanse og personlig egnethet kan vurderes på en god måte. Tjenestemannsorganisasjonene gis mulighet til å ta med en felles representant i komiteen.

Intervjukomiteen kan også få i oppgave å være en aktiv *søkekomite* som leter etter potensielle kandidater og oppfordrer disse til å søke.

Fakultetsstyret er *tilsettingsorgan*. Instituttstyret innstiller overfor fakultetsstyret. Grunnlaget for innstillingen er kunngjøringstekst, stillingsbeskrivelse og kompetansekrav fastsatt av fakultetsstyret. *Innstillingen* skal innstille inntil tre søkere i den rekkefølge de bør komme i betraktning, hvis det er flere kvalifiserte søker.

Hvis den nye instituttlederen er rekruttert internt, vil vedkommende få permisjon fra sin ordinære stilling og kan gå tilbake til denne etter utløpt fungeringsperiode. Hvis han/hun er rekruttert eksternt, vil vedkommende ikke ha rettigheter på en ordinær, vitenskapelig stilling etter utløp av funksjonsperioden.

Selv om stillingene utlyses eksternt, vil de fleste instituttene sannsynligvis ikke ha problemer med å finne egnede lederkandidater innenfor eget miljø, men det kan også komme kompetente kandidater fra andre universiteter/forskningsmiljøer som kan være interessante og relevante lederkandidater. I utlysningsteksten og selve vurderingsprosessen vil man kunne legge inn de nødvendige føringer som sikrer at den som ansettes har relevante kvalifikasjoner og legitimitet innenfor fagfeltet.

### **Avsluttende kommentar**

Hvis instituttstyret velger å endre fra den ene til den andre rekrutteringsmåten, må dette godkjennes av universitetsstyret.

Uansett om instituttleder skal være valgt eller tilsatt, må lederrollen må bli tydeligere. Oppgavene og mandatet må defineres, og kvalifikasjonskravene være klare. Lederkandidater må stå for sitt kandidatur og være forpliktet i sin rolle. De må vite hva de går til, men også vite at instituttlederrollen er viktig, spennende og lærerik, med stort handlingsrom og tilførsel av ressurser.