# Instituttrådets funksjon, arbeidsform og myndighetsområde

## Notat til instituttrådets møte 18. januar 2023

Fra: Knut Tore Stokke

## Instituttrådets sammensetting

Instituttrådet ledes av instituttleder med nestleder ved instituttet som stedfortreder. Det består ellers av tre representanter for de faste vitenskapelig ansatte, to representanter for de teknisk-administrativt ansatte som alle er valgt for fire år. I tillegg er det en representant for midlertidig vitenskapelig ansatte som velges hvert år og to studentrepresentanter som velges/utnevnes av MSU hvert år.

## Instituttrådets funksjon og myndighetsområde

Alle institutter ved UiO skal ha et styre eller råd ihht [UiOs normalregler for institutter](https://www.uio.no/om/regelverk/orgadm/normalreglerinstitutter.html). Ved enheter som har instituttråd skal dette behandle de samme sakene som ellers ville blitt forelagt for et instituttstyre, men det fattes ikke vedtak i møtene og myndigheten til å fatte vedtakene ligger hos instituttleder.

Instituttrådet fatter kun vedtak i spørsmålet om det skal anbefales endring i rekrutteringsform for instituttleder (valg eller kunngjøring) for neste periode.

### Normalreglene beskriver følgende myndighetsområder:

* Overordnete planer, prinsipper og prioriteringer for virksomheten
* Langtidsplaner, med særlig vekt på strategi for forskning, utdanning og formidling
* Årsplan og budsjett
* Godkjenning av regnskap og årsrapport
* Legge fram for fakultetet forslag til valgkomité for valg av instituttleder, eventuelt innstille ved tilsetting som rekrutteringsform
* Instituttets interne organisering i avdelinger, faggrupper eller lignende, innenfor de rammer som er gitt av overordnet organ
* Innstille i vitenskapelige stillinger hvor fakultetet er tilsettingsmyndighet

Praksis ved Helsam er at vi har brukt instituttrådet til å diskutere alle disse punktene med unntak for det siste punktet som omhandler innstiling i vitenskapelige stillinger. Det er to viktige grunner til at vi ikke har involvert instituttrådet i tilsettinger som skal godkjennes i fakultets tilsettingsutvalg. Det ene er at Helsam i løpet av året har mange saker som skal godkjennes i tilsettingsutvalget. Dette er gjennomgående langvarige tilsettingsprosesser som vi ikke har sett det som hensiktsmessig å innhente råd fra instituttrådet siden det bidrar til å forsinke prosessen ytterligere. Det andre hovedargumentet er at vi mener at det ikke er i søkernes interesse at vurderingen av deres egenskaper og egnethet for stillingen skal deles med en større gruppe enn intervjukomiteen, instituttledelsen og personalrådgiverne.

Med et bredt sammensatt instituttråd som møtes relativt sjeldent har vi forsøkt å legge til rette for innspill og diskusjoner knyttet til prinsipielle og overordnete problemstillinger for Helsam. Vi er et stort institutt med en bred og kompleks virksomhet og har i utgangspunktet ikke forventninger til at instituttrådets skal ha detaljkjennskap til driften av instituttet, men vi forventer at representanten i rådet bidrar til å ivareta de ansatte og studenten gjennom sin deltakelse i rådet.

## Instituttrådets arbeidsform

Instituttrådets møter er åpne for alle ansatte og vi har gjennomgående praktisert talerett for alle som kommer på møtene.

Med utgangspunkt i tidligere praksis er det satt opp et forslag til møteplan for 2023 som sikrer at rådet kan behandle de fire virksomhetsrapporteringene som utgjør Helsams formelle rapportering til fakultetet gjennom året.

Vi er i tillegg åpne for å kalle inn til ekstra møter i instituttrådet når det er behov for det. I forrige periode gjaldt det blant annet diskusjoner om endringer i masterporteføljen og instituttets økonomiske situasjon.