

Sak: 6/16 til instituttrådet ved IMB

Sakstype: Diskusjonssak

Møtedato: 2. mars 2016

Rekruttering av instituttleder for perioden 2017-20

Notat til instituttrådsmøtet 2. mars 2016

Fra: Anders Moss og Jan Bjålie

Bakgrunn

Det skal rekrutteres instituttleder for IMB for perioden 2017-20.

Nåværende instituttleder er rekruttert gjennom valg.

Ved **rekruttering gjennom valg** oppnevner instituttrådet et valgstyre som er ansvarlig for gjennomføring av valget. Valgbar for stillingen er alle fast vitenskapelig ansatte i minst halv stilling. Valg gjennomføres normalt som et elektronisk valg der alle ansatte i minst halv stilling har stemmerett, og der minst 5 personer med stemmerett kan foreslå kandidater til valg. Valg foretas etter Valgreglement for Universitetet i Oslo, del 3.

Ved **rekruttering gjennom utlysning av stillingen** vil instituttrådet fremme forslag på kunngjøring og stillingsbeskrivelse for stillingen til fakultetsstyret. Stillingen kunngjøres deretter. Instituttrådet er innstillende myndighet og lager en innstilling som oversendes fakultetsstyret for endelig vedtak. Tilsetting foretas etter Reglement for tilsetting av ledere ved fakulteter og institutter.

Uavhengig av rekrutteringsform vil instituttleder bli tilsatt i stillingskode 1475 for et åremål på 4 år. Fakultetsstyret har vedtatt at stedfortreder for instituttleder skal utpekes av instituttleder blant instituttets vitenskapelig ansatte.

Ved utløpet av hver tilsetningsperiode kan instituttrådet ta stilling til hvordan ny instituttleder skal rekrutteres. Dersom instituttrådet går inn for endring i rekrutteringsform, må endringen vedtas av universitetsstyret. Eventuell anbefaling om endring fremmes for fakultetsstyret, som sender forslaget til universitetsstyret, vedlagt instituttrådets anbefaling.

Fakultetsledelsen har utredet rekrutteringsformer for instituttleder som ledd i en helhetlig vurdering av rekrutterings- og styringsform ved fakultetet. Saken ble endret fra vedtaks- til diskusjonssak på møtet 16. desember 2014, sak 64/14, og har ikke vært oppe til behandling senere. I fremleggsnotatet med vedlegg redegjøres det kort for historikk, regelverk og ordninger ved andre medisinske fakulteter, samt en drøfting av problemstillingene. Fakultetsledelsens anbefaling med hensyn til valgt eller tilsatt ledelse var den gang:

3.2 Tilsatt eller valgt leder

Vi mener tilsetting av dekan/instituttleder gir best mulighet for å kvalitetssikre lederkompetanse hos aktuelle kandidater. Hovedargument er at man ved kunngjøring sikrer kandidater som er motivert for å lede, og at de tilsettes gjennom en prosess der lederkompetanse kan kvalitetssikres. Vi mener stillingene som dekan/instituttleder bør kunngjøres eksternt, for å få inn også kandidater med erfaring utenifra. For å tiltrekke seg eksterne kandidater, bør muligheten for vitenskapelig «retrettstilling» en viss periode etter avsluttet åremål vurderes. Stillingene bør kunngjøres som åremål på fire år, med mulighet for fornyelse av åremålet inntil to ganger.
(Fremleggsnotat til fakultetsstyret s. 9)

Saksdokumenter finnes på <http://www.med.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2014/12-16/protokoll-fakstyre-med-2014-12-16.html>

Praktisk behandling av saken

Instituttrådet diskuterer saken på møte 2. mars, og fatter vedtak i saken på møtet 31. mars. Det vil bli gjennomført en skriftlig avstemning på møtet 31. mars.

Forslag til vedtak

Enten:

«Instituttleder for perioden 2017-20 rekrutteres gjennom valg.»

eller:

«Instituttrådet ved IMB anbefaler for Universitetsstyret at instituttleder ved IMB for perioden 2017-20 rekrutteres gjennom kunngjøring av stillingen.»

Oppfølging

Ved vedtak: «Instituttleder for perioden 2017-20 rekrutteres gjennom valg.»

- **Fakultetsstyret nedsetter en valgkomite.** Valgkomiteen sørger for at stillingsbeskrivelse er kjent for både velgere og potensielle kandidater, og at kandidatene presenteres på en måte som gir velgerne et godt grunnlag for å vurdere deres kvalifikasjoner for rollen. Komiteen skal selv aktivt søke etter egnede kandidater. Hvert medlem av komiteen har selvstendig forslagsrett. Valgkomiteen skal bestå av en student, en teknisk-administrativ tilsatt og to vitenskapelig tilsatte fra fakultetet. Det kan oppnevnes varamedlem for det enkelte komitémedlem.

Ved vedtak: «Instituttrådet ved IMB anbefaler for Universitetsstyret at instituttleder ved IMB for perioden 2017-20 rekrutteres gjennom kunngjøring av stillingen.»

- **Instituttrådet oversender saken til fakultetet, som sender forslaget til universitetsstyret.** Etter vedtak i universitetsstyret utlyses stillingen som instituttleder.
- **Instituttrådet oppnevner evaluerings-/ intervjugruppe.** Gruppen foretar utvelgelse av aktuelle kandidater, gjennomfører intervjuer og utarbeider utkast til innstilling. Det forutsettes at intervjugruppen 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.

- **Instituttrådet godkjenner endelig innstilling, som oversendes fakultetsstyret, som fatter vedtak i saken.**

Regelverk

- Reglement for tilsetting av ledere ved fakulteter og institutter:
<http://www.uio.no/om/regelverk/personal/ledelse/tilsetting-ledere.html>
- Valgreglement for Universitetet i Oslo:
<http://www.uio.no/om/regelverk/orgadm/valgregelment.html#10>
- Styrings- og administrasjonsreglement for Det medisinske fakultet
<http://www.med.uio.no/om/organisasjon/styret/dokumenter/styring-admin-reglement-medisinske-fakultet-uio-25-05-2010.pdf>

Trykte vedlegg

Veiledende kompetansekrav for dekan og instituttleder ved UiO

Eksempel på stillingsutlysning (Institutt for molekylær biovitenskap 2012)

Veiledende kompetansekrav for dekan og instituttleder ved UiO

<http://www.uio.no/om/regelverk/personal/ledelse/kompetansekrav-dekan-instituttleder.html>

Instituttleder

A. Formalkompetanse

a. Vitenskapelig formalkompetanse

Det skal normalt stilles krav om professorkompetanse.

Bruken av ordet normalt innebærer at også personer uten professorkompetanse kan tilsettes. Det kreves minimum førsteamanuensiskompetanse, og i de tilfellene kravet om professorkompetanse fravikes bør det begrunnes.

B. Realkompetanse

Momentlisten under er eksempler på kriterier som kandidatene kan velges/tilsettes ut fra. Hovedpunktene (alfabetisk nummerert) bør inngå i en samlet vurdering. Vektleggingen av de ulike kriteriene vil måtte foretas ut fra en konkret vurdering av det enkelte institutts situasjon og behov. I vektleggingen bør en videre kunne forutsette at instituttleder har støtte i en profesjonell administrasjon og derfor normalt vil ha den faglig-strategiske ledelse som et særlig viktig arbeidsfelt.

I vurderingen av kandidatenes kompetanse kan det være nyttig å skjelne mellom:

- **Relevant erfaring** som skal dokumenteres.
- **Relevant kompetanse** som må vurderes (også) på annet grunnlag enn dokumentert erfaring. For yngre kandidater bør kravene til dokumentert relevant erfaring kunne nedtones.

Hovedområder som bør inngå i en kompetansevurdering i forhold til relevant erfaring og kompetanse:

a. Politisk og strategisk ledelse

Planlegging, prioriteringer av faglige mål, utadrettet profilering og kommunikasjon med eksterne fagmiljøer og "brukergrupper" og utvikling av gode samarbeidsrelasjoner.

b. Forskningsledelse

Ledelse av forskningsvirksomhet, opplegg for forskningsformidling, erfaringer med forskning på et høyt internasjonalt nivå samt kjennskap til kvalitetssikring og kvalitetsutvikling.

c. Studieleidelse

Strategisk planlegging og koordinering av utdanningsvirksomhet, deltakelse i nasjonalt og internasjonalt samarbeid om undervisningsspørsmål og studentutveksling samt kjennskap til systemer for kvalitetssikring og kvalitetsutvikling.

d. **Personalledelse**

Personalledelse og ledelse av forskningsgrupper.

e. **Administrasjon**

Budsjettplanlegging, oppfølging, tilsyn og kontroll med bruk av ressurser og økonomirapportering.

Kunnskap om HMS-spørsmål og relevant lov- og avtaleverk.

f. **Personlige egenskaper**

I vurderingen kan inngå elementer som arbeidskapasitet, evnen til entreprenørskap, kommunikasjon, samarbeid og lagbygging.

Noen av disse faktorene - ikke minst det som her er kalt "personlige egenskaper" - vil kunne være vanskelig å vurdere objektivt. Det tilsier nøkternhet og forsiktighet.

Eksempel på stillingsutlysning

INSTITUTTLEDER FOR INSTITUTT FOR MOLEKYLÆR BIOVITENSKAP (2012)

Institutt for molekylær biovitenskap ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet utdanner bachelorkandidater, masterkandidater og doktorgradskandidater og driver forskning på internasjonalt nivå. Instituttets forskningsgrupper er organisert i følgende faglige program: Program for genomikk, genregulering og genfunksjon, Program for proteomikk, proteinstruktur og –funksjon, Program for cellebiologi og Program for fysiologi og nevrobiologi. Totalt har instituttet 50 fast ansatte (administrative, tekniske og vitenskapelige), ca. 70 stipendiater og post.docs, og nærmere 500 studenter.

Instituttet har en ledelsesmodell med åremålstilsatt instituttleder og et instituttstyre. Instituttleder har ansvar for både den faglige og administrative virksomheten ved instituttet.

Vi søker instituttleder, som i tett samarbeid med instituttets ansatte, kan være en drivkraft i den faglige og organisatoriske videreutvikling av Institutt for molekylær biovitenskap.

Instituttleder skal lede instituttets virksomhet innenfor rammer satt av universitetsstyret, fakultetets planer, instruksjoner fra dekan og gjennom vedtak fattet i instituttstyret. Instituttlederen er leder av instituttstyret og rapporterer til dekan.

Instituttstyret er instituttets øverste organ og vedtar de overordnede planer, prinsipper og prioriteringer for instituttet. Instituttleder har overordnet ansvar og myndighet med hensyn til alle oppgaver som ikke UNIVERSITETET I OSLO eksplisitt er tillagt instituttstyrets myndighetsområde, og har generell fullmakt til å avgjøre løpende enkeltsaker.

Instituttlederen har det lokale arbeidsgiveransvar for alle ansatte ved instituttet og skal ivareta den samlede økonomiske ramme som enheten forvalter og sørge for at gjeldende lønns- og personalpolitikk ved UiO blir fulgt opp. Det samme gjelder helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) og eventuelle internkontrollsystemer ved enheten. Det er instituttleders ansvar å se til at de organisatoriske forhold legges best mulig til rette for instituttets aktiviteter.

Instituttlederen skal ivareta faglig ledelse gjennom strategisk styring og utvikling av enhetens forskning, undervisningsressurser, forskningsformidling og øvrig faglig basert virksomhet, med sikte på å innfri faglige mål og å gjennomføre forskningsstrategiske satsninger.

Stillingen byr på faglige og ledelsesmessige utfordringer og den som tilsettes må være en internasjonalt anerkjent forsker innen et relevant forskningsområde og bør ha professorkompetanse. Den som tilsettes må beherske et skandinavisk språk.

Det er ønskelig med:

- God kjennskap til nasjonal og internasjonal forskning og utdanning innen instituttets fagområder.
- God kjennskap til nasjonal og internasjonal finansiering av forskning.
- Evne til å bygge nettverk og allianser nasjonalt og internasjonalt
- Erfaring fra strategisk arbeid og ledelse
- Erfaring fra forsknings- og studieledelse
- Erfaring fra personalledelse
- Administrativ erfaring og kunnskap om HMS-spørsmål

Vi legger stor vekt på personlig egnethet og den som tilsettes forventes å inneha betydelige evner til å kommunisere, motivere og utøve lederskap i videreutviklingen av Institutt for molekylær biovitenskap.

Vi ønsker en instituttleder som har evne til å støtte opp om initiativ og kreativitet ved å inspirere og tilrettelegge for samhandling og resultatoppnåelse i profileringen av instituttet. En viktig oppgave for instituttlederen er å bidra til utviklingen av et godt arbeidsmiljø.

Stillingen er ledig fra 1. februar 2013 og tilsetting skjer på åremål for inntil fire år fra tiltredelse, med adgang til forlengelse for ytterligere en periode(4 år) etter ny utlysning. Den som tilsettes må rette seg etter de retningslinjer som til enhver tid gjelder for stillingen.

Universitetet ønsker flere kvinner i ledende stillinger. Kvinner oppfordres til å søke.