

Referat instituttrådsmøte 24. november 2021

Til stede: Dag Kvale (møteleder), Shuo-Wang Qiao, Kristian Bjøro, My Svensson, Bente Evy Halvorsen, Kristin Bjørnland, Sara Mehmood Shah, Elisabeth Kolflaath Semprini, Eric Erlingsson, Torbjørn Omland (observatør)

Fra administrasjonen: Hans-Jørgen Lund (sak 30/21), Jorun Ur (referent)

Forfall: Kåre Birkeland, Øystein Horgmo, to studentrepresentanter (ikke utpekt)

Sak	Gjennomgang	Konklusjon/oppfølging
Sak 28/21	Innkalling og dagsorden	Godkjent
Sak 29/21	Referat fra forrige møte	Godkjent
Sak 30/21	Budsjett 2022 og LTB 2022-2026 Gjeldende prognose tilsier et regnskapsresultat for 2021 som er betydelig bedre enn budsjettet. Dette skyldes hovedsakelig utsatt aktivitet med tilhørende reduksjon i lønns- og driftskostnader, forsinkede ansettelser i rekrutteringsstillinger og lavere kostnader til disputaser mv. Prognosen for resultat 2021 i bevilgningsøkonomien tilsier et akkumulert merforbruk på 8 mill kroner per 31.12.2021 mens budsjett 2022 viser et akkumulert merforbruk i bevilgningsøkonomien på 11 mill kroner per 31.12.2022. Instituttet går således inn i 2022 med en fortsatt negativ balanse og med en økonomisk utvikling som de nærmeste årene vil øke det akkumulerte merforbruket. På kort sikt er det økonomiske handlingsrommet svært begrenset. Instituttets overordnede økonomiske ambisjon er å ha balanse mellom tildelinger og tilhørende forpliktelser til aktivitet, og samtidig kunne ha handlingsrom for egne strategiske prioriteringer. Avvikling av gaveforsterkningsordningen i kombinasjon med endret pensjonsberegning med tilhørende bevilgningskutt, gjør det utfordrende å nå denne ambisjonen på kort sikt. Instituttet vurderer imidlertid at dette under gitte forutsetninger kan være oppnåelig innen kommende femårsperiode.	Gjennomgangen tas til orientering



Sak 31/21	Rekrutteringsform instituttleder fra 2023, uformell drøfting <p>Det er påtroppende instituttråd som skal ta stilling til om de vil anbefale endret rekrutteringsform for instituttleder, men sittende instituttråd har også ønsket å uttale seg om saken. Momenter fra samtalen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvis man går for valg må det være tilrettelagt for at de som stiller til valg kan opprettholde noe drift (eks postdoktorstilling for å videreføre forskning), og de etablerte ordninger for dette må informeres om tidlig til aktuelle kandidater. Goder/pakker må være konkrete.• Muligheten for å stille til valg må bekjentgjøres tidlig slik at det gis rom for den tidkrevende prosessen det er å stille til valg.• Erfaringsmessig er det ikke akkurat kamp om å stille til valg. En modernisering tilsier tilsetting som rekrutteringsform på et institutt med så stor økonomi som Klinmed.• I forrige runde viste en spørreundersøkelse blant teknisk-administrativt ansatte at synet på valg vs tilsetting ikke var entydig.• Universitetsdemokratiet tilsier valg som rekrutteringsform.• Det er en utfordring for valg som rekrutteringsform at det ikke er nok kandidater som stiller til valg. Må starte prosessen tidlig nok til at kandidater har tid til å forberede å stille til valg.• Instituttlederstillingen er en åremålsstilling både ved valg og tilsetting. Kan gjenvelges to ganger á fire år. Kan være tilsatt i tre perioder á fire år.• Fakultetsstyret er tilsetningsmyndighet dersom man velger tilsetting som rekrutteringsform, og instituttrådet har innstillingsmyndighet• Instituttrådet kan avgjøre hvordan nestlederne rekrutteres, og at det skal være to nestledere ved Klinmed. Det vanligste er at leder utpeker nestleder.• Ved UiO er det en blanding av valgte og tilsatte instituttledere med en overvekt av tilsatte• Ingen av instituttene ved Medfak har tilsatte instituttledere per nå• Mandat fra organisasjonen er tydeligere ved valg.	Sittende instituttråd ønsker at momenter fra samtalen gjøres kjent for det påtroppende instituttrådet.
------------------	---	--

	<ul style="list-style-type: none">• Hvis tilsatt leder må også nestlederrollen beskrives tydelig.• Erfaringen med tilsatte ledere andre steder ved UiO er variabel• Tilsetting medfører ofte (sedvane) en professorstilling som retrettstilling for den som tilsettes, med den økonomiske merbelastning dette medfører for instituttet• Det har vært en del bråk i tilsettingssaker rundt omkring og det er en risiko for å bli overkjørt fra høyere instanser selv om det er uvanlig.• Kan være spennende med en ny leder utenfra.• Ved forrige valg ble det et uheldig tidspress på å få frem kandidater. Det er relevant for denne diskusjonen hvorvidt nåværende instituttleder stiller til valg eller ikke.• Det vil være trist å gi opp valgordningen uten å prøve en god og åpen prosess som starter tidlig. Mange vil kunne synes at det er morsomt, men vet ikke egentlig hva det innebærer. Åpenhet og tidlig promotering kan skape interesse. Ønsker å prøve dette før vi går for andre type ledere.• Må være i forkant og aktive for å få frem kandidater til valg. Erfaringsmessig har dette kommet for sent i gang.• Demokratiske prosesser som ikke fungerer undergraver universitetsdemokratiet. Hvis flere kandidater stiller, fungerer demokratiet.• Stillingen må synliggjøres uavhengig av tilsetting/valg• Tilsetting er en tidkrevende prosess. Må behandles både i fakultetsstyret og i universitetsstyret. Fordrer ekstraordinært fakultetsstyremøte for å kunne rekke rekrutteringsprosess og tiltredelse 1.1.2023.• Erfaring tilsier at det ikke er mange kvalifiserte søkere ved utlysning• Dette er både et prinsipielt og et pragmatisk spørsmål. En ekstern profesjonell leder som ikke kjenner virksomheten kan få problemer med å vite hva god leveranse er og hvordan dette kan oppnås. Dette tilsier en pragmatisk tilnærming til spørsmålet.• Hvis valg bør det være et reelt valg	
--	--	--

<p>Sak 32/21</p>	<p>Om saker i Klinikklederforum 25.11 <i>Leder- og medarbeidersamtaler</i> ARK gjennomføres kun for institutt- og klinikkadministrasjoner vår 2022. Adviserer derfor psykososialt arbeidsmiljø spesielt i leder- og medarbeidersamtaler. Bruker gjennomgående leder- og medarbeidersamtaler på en mer spesifikk måte, innrettet mot virksomhetens leveranser. Ferdigstiller nå nye maler for leder- og medarbeidersamtaler.</p> <p><i>Avdelings- og fagmiljøledere, deltakelse i klinikkledermøter</i> Ønsker å fortsette med dette, med andre tema denne gangen enn forrige; spisse mot en god samtale. Vil spørre klinikklederne om deres syn på dette.</p> <p><i>Ledersamling på Klinmed</i> Vurderer en form for ledersamling vår 2023, drøfter dette med klinikklederne.</p> <p><i>Om bruk av evalueringer fra undervisningen</i> Hvordan bruker vi evalueringene? Ønsker å diskutere dette med klinikklederne. Brukes i ledersamtaler?</p> <p><i>Forsknings saker</i> Instituttet vil sette i gang en kartlegging av ingeniørressursene, hvordan de benyttes. Ikke en evaluering av enkeltansatte men en oversikt over hvordan ressursene benyttes i de ulike miljøene.</p>	<p>Gjennomgangen tas til orientering</p>
<p>Sak 33/21</p>	<p>Møteplan 2022 Foreslåtte datoer: 12. januar, 2. mars, 25. mai, 21. september, 23. november</p>	<p>Møteplan vedtatt</p>
<p>Sak 34/21</p>	<p>Eventuelt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instituttleder ønsker å fjerne betegnelsen «fagmiljøleder» (som benyttes i OUS-delen av Klinmed der avdelingsleder ikke er UiO-ansatt) og innføre «avdelingsleder UiO» istedenfor. • <i>Takk til avtroppende instituttråd for engasjement og nyttige bidrag!</i> 	