

Til: Det medisinske fakultets styre

Sakstype: Vedtakssak
Saksbehandler: Astrid Holø
Arkivsaksnummer: 14/2636
Møtedato: 20. mai 2014

Rekruttering av instituttleder ved Institutt for helse og samfunn, samt generell vurdering av rekrutteringsform for instituttleder

Bakgrunn

Til styremøte 4. mars 2014 ble det lagt fram orienteringssak om rekrutteringsform for instituttleder ved Institutt for helse og samfunn (Helsam). I forkant av overgang til ny instituttlederperiode har instituttrådet ved Helsam vurdert rekrutteringsform, og anbefalt overfor universitetsstyret at det avholdes valg av instituttleder før neste periode. I anbefalingen trekkes også fram problemstillingen omkring styre vs råd på instituttnivå. Saken er oversendt UiO sentralt og vil bli fremmet til universitetsstyrets møte i juni (se vedlegg). Fakultetsstyret ba om at det til neste møte ble forberedt en sak, slik at det på prinsipielt grunnlag kan vurderes om styret skal ta standpunkt til hvordan instituttledere bør rekrutteres ved fakultetet. Det vurderes også hvorvidt fakultetsstyret skal avgi supplerende uttalelse angående valg eller tilsetting ved Helsam for kommende periode.

Regelverk

Rekruttering av instituttledere ved UiO er regulert gjennom *Reglement for tilsetting og valg av ledere ved fakulteter og institutter* <http://www.uio.no/om/regelverk/orgadm/reglvalgdekanprodekan.html>

Av § 1-2 framgår følgende:

Dekan/prodekan og instituttleder/stedfortreder for instituttleder velges, dersom ikke Universitetsstyret selv - etter tilråding fra fakultet/instituttstyret/instituttrådet - bestemmer at det skal foretas tilsetting. Valg foretas etter dette reglements del 2 og 3. Tilsetting foretas etter dette reglements del 4 og 5.

Instituttstyret/instituttrådet kan vurdere endring forut for nytt valg, åremålsperiodens utløp eller når instituttleder slutter.

Universitetsstyret skal behandle saken dersom instituttstyret/rådet eller fakultetsstyret foreslår en endring i gjeldende ordning (valg eller tilsetting).

Ved Det medisinske fakultet rekrutteres dekan gjennom valg. På instituttnivå er det i reglementet åpnet for ulike løsninger (dvs valg eller tilsetting), og pr dato er det valgt leder ved Institutt for medisinske basalfag og Institutt for klinisk medisin. Ved Helsam er nåværende instituttleder eksternt rekruttert gjennom tilsettingsprosess.

Kort historikk

Fakultetsstyret har tidligere behandlet samme problemstilling (valg/tilsetting), bl.a. i forbindelse med en gjennomgang av hele UiOs styringsstruktur i 2003. Fakultetsstyret ga da bl.a. følgende anbefalinger:

- Nedleggelse av grunnenhetsstyrene
- Tilsatte ledere ved grunnenhetene
- Enhetlig løsning innen fakultetet

Ovennevnte ble den gangen innført som gjeldende ordning ved fakultetet, og fram til 2009 var det tilsatte ledere ved alle fakultetets institutter. I 2006 ble *Reglement for tilsetting og valg av ledere ved fakulteter og institutter* endret til det som nå er gjeldende (se ovenfor), slik at det ikke trenger være like ordninger innenfor fakultetet. Dette er bakgrunn for av fakultetet i dag har ulike ordninger.

Det vises for øvrig til vedlagt saksframstilling fra 2003, med en helhetlig drøftelse av forskjellige aspekter ved styringsstrukturen. Fakultetsstyret støttet den gangen alle anbefalinger i dokumentet, noe som inngikk i fakultetets høringsuttalelse til UiO.

Fordeler og ulemper med tilsatt vs valgt instituttleder

En vesentlig forskjell mellom valgte og tilsatte ledere, er at de henter sin legitimitet til å lede fra forskjellige kilder. En valgt leder henter sin legitimitet fra den gruppe som har valgt henne/ham, mens en ansatt leder henter sin legitimitet fra den instans som har ansatt henne/ham. Dette mener vi kan bl.a. gi seg utslag mht lederens handlingsrom. Nedenfor følger antatte fordeler/ulempes med de respektive ordningene:

	Tilsetting	Valg
Fordeler	<ul style="list-style-type: none">• kan rekrutteres både eksternt og internt, bedre tilfang av kandidater• sikrer motivasjon for lederskap• tilsetting basert på kandidatens lederkompetanse – viktig med tanke på at fakultetets institutter er store og komplekse• mer handlingsrom for upopulære beslutninger• bedre potensiale for endringer	<ul style="list-style-type: none">• legitimitet basert på demokratisk prosess• ledelse basert på gjeldende kultur ved instituttet
Ulemper/ risiki	<ul style="list-style-type: none">• tilsetting av eksternt rekruttert leder kan kreve høyere budsjett• «kulturkollisjon» - uro	<ul style="list-style-type: none">• ikke nødvendigvis ønske om å være leder («tar sin tårn»)• rolle som «tillitsvalgt/fremst blant likemenn»• mindre handlingsrom for upopulære beslutninger• kan virke konserverende

Med utgangspunkt i universitetets og fakultetets strategier, med høye faglige målsetninger og kontinuerlig krav til omstilling, mener dekan det er mest hensiktsmessig med tilsatte instituttledere. Dette fordi tilsatte ledere henter sin legitimitet fra overordnet nivå, og dermed vil kunne forventes å ha større handlingsrom til å gjennomføre strategisk viktige, i noen tilfeller kanskje upopulære, omstillinger enn om vedkommende er valgt til å være «fremst blant likemenn».

I Forskningsrådets rapport *Room for increased ambitions? Governing breakthrough research in Norway 1990-2013* (Brenner og Øquist 2014) fokuseres det gjennomgående på behov for styrking av akademisk lederskap. I rapporten sammenlignes utviklingen av forskningssystemet i Norge med Sverige, Finland, Danmark, Nederland og Sveits. Med unntak av noen få høyt presterende miljøer, scorer Norge gjennomgående lavt på kvalitet, til tross for solid styrking av forskningsfeltet så vel systemmessig som økonomisk i perioden 1990-2013. Sammen med organisering av universitetene og lav fokus på fornyelse i rekrutteringen, trekkes svakt lederskap frem som årsak. Det hevdes i oppsummeringen bl.a. at «successful universities are led by strong academic scholars with visions and with the legitimacy to lead».

På bakgrunn av ovennevnte vil dekan anbefale fortsatt ordning med tilsatt instituttleder ved Helsam.

Enhetlig løsning innen fakultetet

Fakultetsledelsen mener at alle instituttene ved et fakultet bør ha samme ordning. Med dette som utgangspunkt mener vi det bør være fakultetsstyret og ikke instituttråd/instituttstyre som evt anbefaler skifte av rekrutteringsordning overfor universitetsstyret ved utløp av periode. Dette mener vi også er i tråd med vanlig forvaltningsskikk, dvs. at man følger den hierarkiske linjen, i stedet for at man, som nå, kan ha en direkte linje mellom instituttråd og universitetsstyre, mens fakultetsstyret risikerer å bli «sittende på sidelinjen».

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret vurderer det på prinsipielt grunnlag slik at tilsetting er den mest hensiktsmessige rekrutteringsformen for instituttledere ved Det medisinske fakultet, gitt de utfordringer fakultetet står over for.
2. Det medisinske fakultets styre er orientert om at instituttrådet ved Institutt for helse og samfunn anmoder universitetsstyret om å vedta valg som rekrutteringsform i forbindelse med utløp av instituttlederperiode årsskiftet 2014/2015. Styret ønsker på prinsipielt grunnlag å avgi supplerende uttalelse før saken behandles i universitetsstyret, jf. dette vedtaks punkt 1. Gitt de utfordringer fakultetet og instituttet står overfor, anbefaler fakultetsstyret at instituttleder ved Helsam tilsettes.

Vedlegg:

- Anbefaling om endring av rekrutteringsform fra instituttrådet ved Helse til universitetsstyret
- Styrings- og ledelsesstruktur ved Det medisinske fakultet (styresak 29.4.2003)
- «Room for increased ambitions? Governing breakthrough research in Norway 1990-2013» (Brenner og Øquist 2014)