

Til: Instituttstyret

Fra: Instituttleder

Sakstype: vedtakssak

Møtesaksnr.: 02/20

Møtenr.

Møtedato: 5.2.2020

Notatdato: 29.1.2020

Arkivsaksnr.:

Saksbehandler: Tor Egil Førland

Tilsetting eller valg av instituttleder for perioden 2021-2024

Henvvisning til lov – og regelverk

Normalregler for institutter. Styrings- og administrasjonsreglement for IAKH. UiOs reglement for tilsetting av ledere ved institutter og fakulteter. UiOs valgreglement.

Bakgrunn

Tilsettingsperioden for sittende instituttleder løper ut 31. desember 2020. I henhold til IAKHs styrings- og administrasjonsreglement § 2.2 heter det at «Instituttleder velges eller tilsettes i samsvar med nærmere fastsatte regler vedtatt av universitetsstyret, jf. § 4, se også § 5.» Gjeldende ordning for IAKH er tilsetting av instituttleder. En eventuell endring av ordning må behandles av Universitetsstyret.

Prosessen og tidsplan ved tilsetting

Ved tilsetting skal kunngjøringsteksten behandles i fakultetsstyret (FS). Instituttet oppnevner så en intervjukomiteé bestående av representanter fra instituttet, dekanatet og organisasjonene. Komiteen velger ut søkere til intervjuer, gjennomfører disse og leverer sitt forslag til innstilling til styret ved IAKH som så avgir sin innstilling for endelig behandling i FS.

(For fakultetets foreløpige tidsplan, se nedenfor.)

Prosess og tidsplan ved endring av ordning

Dersom instituttstyret ønsker å endre ordningen med tilsatt instituttleder, må styret fatte et vedtak om dette. Normalt vil i så fall også stedfortreder velges sammen med instituttleder, men instituttstyret kan vedta at stedfortreder i stedet oppnevnes blant de fast vitenskapelig ansatte av instituttleder etter at sistnevnte er valgt.

Hvis styret vedtar en endring i dagens ordning, må saken fremmes for Fakultetsstyret og deretter Universitetsstyret. Fakultetsstyret vil da nedsette en valgkomité. Dekanen fastsetter og kunngjør valgperiode for valget på instituttleder og stedfortreder for instituttleder. Instituttets valgstyre fastsetter en tidsplan i tråd med Valgreglement for Universitetet i Oslo § 23.



Valg av instituttleder foretas i henhold til valgreglementet (§§ 26 og 18) med samme stemmevekt som ved valg på rektor: 53 % til de vitenskapelig ansatte, 22 % til de administrativt ansatte og 25 % til studentene.

Virkningsdato for valgt leder er fra 1. januar 2021.

Vurdering

Etter at IAKH ble opprettet som følge av reorganiseringen av HF-fakultetet 1.1.2005, har instituttet hatt én periode med valgt leder (Jorunn Bjørgum 2005–8) og tre perioder med tilsatt leder (Lotte Hedeager 2009–12 og Tor Egil Førland 2013–16 og 2017–20).

Tilsetting ble normalprosedyren for instituttledere på HF med konsolideringen i sju institutter fra 2005. Jobben med å lede de til dels nokså store instituttene i en tid med omfattende oppgaver innenfor strategisk ledelse, personalledelse og økonomisk inntjening og kontroll ble ansett å være så utfordrende at man burde stille både faglige og ledelsesmessige kompetansekrav til stillingen. Det første ivaretas gjennom at det normalt kreves professorkompetanse, hvilket har vært ansett nødvendig for å ha den faglige legitimitet og vurderingsevne som trengs for å ta beslutninger av stor rekkevidde og konsekvens for så vel forskning som undervisning. Lederkompetansen dokumenteres i søknad og CV, og undersøkes nærmere gjennom intervju og referanseintervjuer. Når dette vektlegges så sterkt, henger det sammen med at instituttene på HF har enhetlig ledelse, dvs at instituttleder er ikke bare faglig leder, men også har det juridiske og økonomiske lederansvaret.

Mens begge de to tilsatte instituttlederne ved IAKH har vært interne søkere, har fire av HFs sju institutter i dag instituttledere som ikke er del av den faste vitenskapelige staben; tre av disse var eksterne søkere. Muligheten til å få tak i ledere med stor kompetanse utenfor HF-instituttene har vært et motiv for å tilsette instituttlederne i stedet for å velge dem blant instituttens egne vitenskapelig ansatte. Tilsvarende har et ønske om å sikre at instituttleder velges blant de ansatte, vært et argument for valg. Formelt er det imidlertid ingenting som hindrer et institutt i å velge en ekstern leder (F eks er den nyvalgte lederen ved Psykologisk institutt ikke fast ansatt, men har en toerstilling.) I praksis vil det likevel være lettere å trekke til seg eksterne søkere ved tilsetting, og tilsvarende større sannsynlighet for at det kun blir interne kandidater ved valg.

Mens ønsket om å sikre faglig og annen lederkompetanse er hovedargumentet for tilsatt instituttleder, er hovedargumentet for valgt leder å sikre instituttets ansatte større kontroll med utpekingen, ved at vedkommende velges med et flertall av de som stemmer. Denne demokratiske kontrollen gjelder riktignok kun ved valget; det er ingen tilbakekallingsmulighet, og instituttleders mandat og oppgaver er det samme hva enten vedkommende er valgt eller tilsatt. Formelt er det således ingen forskjell i «rapporteringslinjen», selv om en valgt instituttleder kanskje vil føle en sterkere forpliktelse overfor de som har valgt ham eller henne.

Også ved tilsetting av instituttleder har instituttets ansatte betydelig innflytelse: gjennom representasjon i intervjukomiteen og særlig ved at instituttstyret er innstillende organ. Det virker lite rimelig å tro at fakultetsstyret vil tilsette en instituttleder mot instituttstyrets vilje. (Selv ikke i 2005, da forholdet mellom det nye instituttet og fakultetsledelsen var svært anstrengt, tilsatte fakultetsledelsen en leder på tvers av instituttstyret, men overlot i stedet til instituttet å velge instituttleder.) De ansattes kontroll over hvem som blir instituttleder ved tilsetting, er imidlertid mer indirekte (gjennom instituttstyret) og mindre absolutt (siden fakultetsstyret i teorien kan se bort fra instituttstyrets votum) enn ved valg.

Valget mellom tilsatt og valgt instituttleder er i noen grad et valg mellom hva man mener er viktigst for at vedkommende skal gjøre en god lederjobb: lederkompetanse eller representasjon av synspunktene til flertallet (justert gjennom stemmevekter). Det er ingen nødvendig motsetning mellom de to kriteriene, men de er ikke identiske. Tilsetting er bedre egnet enn valg til å sikre lederkompetanse. Valg er bedre egnet til å sikre at instituttlederen representerer synspunktene til (det vektete) flertallet av ansatte og studenter. Ved valg av instituttleder kan de ansatte og studentene stemme på den kandidaten de mener er best egnet til å fremme de instituttpolitiske synspunktene de selv er tilhenger av. Forutsetningen er at det er flere kandidater. Slike valg er samtidig potensielt splittende, og kan medføre at ulike ansattgrupper – konstituert av fag, ansattkategori, demografi eller annet – som støtter hver sin kandidat, forsterker en motsetning eller spenning som av hensyn til arbeidsmiljøet heller burde vært forsøkt dempet.

I likhet med flere andre HF-institutter har IAKH økonomiske utfordringer i kommende lederperiode. Dette skulle på den ene side tilsa at man er varsom med å påta seg ytterligere lønnsforpliktelser i perioden ved å åpne for tilsetting av en instituttleder som ikke allerede står på lønnslista. En valgt, og altså intern, instituttleder kan etterlate seg et så stort og akutt undervisningskompetansebehov at det må ansettes en vikar, mens i andre tilfeller vil behovet kunne dekkes av fast ansatte kolleger. På den annen side kan budsjettsituasjonen også sies å gjøre behovet for lederkompetanse – ikke minst økonomisk sådan – mer påtrengende, både for å øke inntektene, holde utgiftene nede, og holde kontroll med økonomien. En instituttleder uten tilstrekkelig leder- og økonomikompetanse kan koste instituttet dyrt.

Som nestleder i fire år og instituttleder i sju år er det min klare oppfatning at jobben med å lede et moderne HF-institutt er så utfordrende at det bør stilles krav til så vel faglig som ledelsesmessig kompetanse, og at denne må dokumenteres gjennom søknad og intervjuprosess. Jeg anser at ansattes medvirkning i intervjukomiteen og instituttstyrets rolle som innstillingsorgan ivaretar de ansattes interesser på en betryggende måte. Dessuten frykter jeg de potensielt splittende følgene av en valgkamp om instituttlederjobben. Jeg vil derfor ikke anbefale instituttstyret å søke universitetsstyret om å endre fra tilsatt til valgt instituttleder.

Forslag til vedtak:

Instituttstyret søker ikke om å gå over fra tilsatt til valgt instituttleder.
