



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 112/19

Møtedato: 28.11.2019

Dato: 19.11.2019

Arkivsaksnr: 2019/22952

Ordning med valg som rekrutteringsform av instituttledere ved Det psykologiske fakultet og justering av valgreglementet

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene](#)
- Styresak 88/18 [Forslag til nytt reglement for styringsorganene](#)
- Styresak 90/18 [Forslag til nytt valgreglement](#)

Saken gjelder:

Spørsmål om valg som rekrutteringsform av instituttledere ved instituttene ved Det psykologiske fakultet legges i denne saken fram for universitetsstyret til avgjørelse. Styret blir også bedt om å foreta en justering av valgreglementet slik at fakultetsstyret fastsetter regler for vekting av stemmene ved valg av instituttleder.

Valg som rekrutteringsform for instituttledere

Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet har vedtatt å gå over til en ordning med valgte instituttledere. Vedtak om ledelsesform ved det enkelte fakultet gjøres av Universitetsstyret etter forslag fra fakultetsstyret og behandling i instituttrådene. Alle instituttene ved et fakultet må ha samme ordning.

Universitetsstyret vedtok nye regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene i sak 88/19 i møte 27. september 2018. I den forutgående høringen spilte Det psykologiske fakultet inn at de ønsket at ordningen med valgte instituttledere måtte videreføres som en mulighet. Nåværende dekanat har i sin valgplattform at fakultetet skal gå over til valgte instituttledere. Fakultetet har sendt sak om rekrutteringsform på intern høring og instituttrådene har behandlet spørsmålet. Tre institutter ønsker videreføring av dagens ordning med ansatt instituttleder (IBMP¹, IPED², ISP³) og to institutter (HEMIL-senteret, IKP⁴) ønsker valgt instituttleder. I tillegg har Senter for krisepsykologi, SLATE⁵, fakultets sekretariat og Forskerforbundet ved UIB fått anledning til å gi innspill. Seks av ni høringsinstanser ønsker videreføring modellen med ansatte instituttledere. Da spørsmålet ble behandlet i fakultetsstyret stemte ni av elleve medlemmer for dekanatets forslag om at rekrutteringsformen for instituttledere ved fakultetet skal være valg, mens to medlemmer støttet fakultetsdirektørens forslag om videreføring av dagens modell. Fakultetet foreslår at ordningen med valgte instituttledere innføres etter hvert som åremålsperiodene til instituttledere som i dag er ansatt, går ut.

¹ Institutt for biologisk og medisinsk psykologi

² Institutt for pedagogikk

³ Institutt for samfunnspsykologi

⁴ Institutt for klinisk psykologi

⁵ Centre for the Science of Learning & Technology

Overgang fra ansatte til valgte instituttledere innebærer ikke endring i instituttleders mandat. Mandatet for instituttleder har vært det samme for ansatte og valgte instituttledere siden muligheten for å velge instituttleder ble gjeninnført av universitetsstyret ved behandling av sak 32/09 i møte 30.04.2009. Mandatet følger av regler for styringsorganene ved fakulteter og institutter §12. Det er kun Det samfunnsvitenskapelige fakultet som i dag har valgte instituttledere.

Justering av valgreglementet

Ifølge valgreglementet skal stemmene ved instituttledervalg vektas i samsvar med vektingen ved rektorvalg. Ved rektorvalg telles stemmene i tre grupper og vektas etter en fordelingsnøkkel hvor de vitenskapelige ansatte vektas 51 %, studenter 25 % og de teknisk/administrativt ansatte 24 %. Det er gruppen som helhet som vektas, ikke den enkelte stemme. Dagens regler om at vektig ved instituttledervalg skal være lik vektingen ved rektorvalg ble vedtatt i sak 32/09 og denne bestemmelsen ble ikke vurdert da universitetsstyret behandlet valgreglementet i sak 90/18 i september 2018.

Ved innføring av valg av instituttleder ved Det psykologiske fakultet har denne bestemmelsen fått ny aktualitet. En mulig utilsiktet konsekvens av reglene om vekting er at ved institutter med få administrativt tilsatte vil denne gruppen potensielt kunne få en uforholdsmessig stor innflytelse på valgresultatet. Ved Institutt for pedagogikk er det for eksempel to ansatte med stemmerett i administrativ stilling og 35 vitenskapelige ansatte med stemmerett. Det innebærer at disse to ansatte etter dagens regler skal vektas 24 prosent.

Universitetsdirektørens kommentar

Da universitetsstyret behandlet regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene høsten 2018 ble saken behandlet i to omganger. Ved andregangs behandling av saken vedtok et flertall på åtte av universitetsstyrets elleve medlemmer å videreføre muligheten for at instituttledere kan velges. Fakultetet har behandlet saken om rekrutteringsform i tråd med reglementet. Først behandlet instituttrådene spørsmålet og deretter vedtok fakultetsstyret med et flertall på ni av elleve fakultetsstyremedlemmer å gå over til en rekrutteringsform med valg av instituttledere. Overgang til valgte instituttledere vil skje etter hvert som åremålsperiodene for dagens instituttledere går ut. Overgangen til valgte instituttledere får ikke betydning for instituttledernes mandat, verken i overgangsperioden (2020 - 2023) hvor fakultet vil ha både valgte og ansatte instituttledere eller etter at fakultetet har alle valgte instituttledere på plass. Dersom det skulle bli behov for å justere reglementet for styringsorganene ved UiB vil universitetsdirektøren komme tilbake til dette.

Universitetsstyret har åpnet opp for rekruttering av instituttledere gjennom valg og fastsetter regler for valgene. I spørsmålet om vekting ved instituttledervalg vil universitetsdirektøren peke på at reglene kan få utilsiktede konsekvenser i gitte tilfeller. Instituttene har forskjellig størrelse, og sammensetningen av ansatte i ulike stillingskategorier varierer. Det kan derfor være u hensiktsmessig å fastsette detaljerte regler for vektig ved valg av instituttleder. Universitetsdirektøren foreslår derfor at fakultetsstyret får fullmakt til å fastsette fordelingsnøkkel ved valg av instituttleder. Det sentrale valgstyret ved UiB mener også at det er en hensiktsmessig løsning. Vektingen kan skje på flere måter. Ansattstemmene kan telles som én gruppe eller så kan ansattgruppene vektas på en måte som er tilpasset deres relative størrelse. Fakultetsstyret bør likevel tilstrebe å følge reglene om vekting ved rektorvalg så langt som mulig. Unntak bør bare gjøres dersom gjennomføring av vekting som ved rektorvalg på det aktuelle instituttet vil gi et resultat som undergraver hensynet om at ansattgruppene skal ha en forholdsmessig innflytelse på valget.

På denne bakgrunn fremmer universitetsdirektøren følgende

forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret godkjenner at Det psykologiske fakultet går over til valg som rekrutteringsform av instituttledere ved fakultetet.
2. Ny § 25-2, 4) i valgreglementet skal lyde «Fakultetsstyret fastsetter vektingen ved valg av instituttleder».

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

19.11.2019/Arne R. Ramslien

Vedlegg:

1. Oversendelse vedtak i sak om rekrutteringsform av instituttledere ved Det psykologiske fakultet
2. Fakultetsstyresak 84/19 ved Det psykologiske fakultet



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2019/22952-OVB

Dato

12.11.2019

Oversendelse vedtak i sak om rekrutteringsform av instituttledere ved Det psykologiske fakultet

Vi viser til sak om rekrutteringsform av instituttledere behandlet i fakultetsstyret i møte 16. oktober 2019 (sak 84/19). Fakultet har siden 2013 hatt ordning med ansatte ledere. Høstens høringsrunde og styrebehandling endte med følgende vedtak:

Vedtak:

Fakultetsstyret vedtar at rekrutteringsformen for instituttledere ved fakultetet skal være ved valg.

Reglene sier at et fakultet kan ha både valgt og ansatt instituttleder, noe som ble presisert i U-styrets behandling av reglementet høsten 2018:

Instituttene skal ha:

a) instituttleder

b) instituttråd

Et institutt kan ha valgt eller ansatt instituttleder. Vedtak om ledelsesform ved det enkelte fakultet, gjøres av Universitetsstyret etter forslag fra fakultetsstyret og behandling i instituttrådene. Alle institutter ved et fakultet må ha samme ordning.

I dialog med universitetsdirektøren er det avklart at det vil være mulig med et unntak fra siste setning og at man derved kan innfase ordning med valgte ledere. Status på ansettelsesperioder er slik:

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Enhet	Status per oktober 2019
ISP	Konstituert midlertidig ut 2019
IBMP	Ansatt til august 2021
IPED	Ansatt til august 2021
HEMIL	Ansatt til desember 2021
IKP	Ansatt til mars 2023

Første valg er tenkt satt i gang ved Institutt for samfunnspsykologi etter vedtak er fattet i Universitetsstyret.

Det psykologiske fakultet ber om at saken blir behandlet i Universitetsstyrets møte 28. november. Fakultetsstyrets behandling og tilhørende dokumenter ligger i sak 2019/22952.

Vennlig hilsen

Bente Wold
dekan

Ørnulf Lillestøl
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Dato: 07.10.2019

Styresak:

Arkivsaksnr: 2019/22952

Møtedato: 16.10.2019

Rekrutteringsform instituttledere

Bakgrunn for saken

Dekanatet har høsten 2019 initiert en prosess med tanke på å få vurdert rekrutteringsform for instituttledere. Initiativet har sin bakgrunn i dekanatet sin valgplattform til valget i 2017. Da Universitetsstyret høsten 2018 åpnet for at fakultetsstyrene selv kan vedta rekrutteringsform, valgte man å ta fatt på denne prosessen på ny.

I denne saksutredningen tas det utgangspunkt i en gjennomgang av den historiske utviklingen knyttet til temaet. Fakultetet har de senere årene diskutert temaet ved flere anledninger. Videre blir innsendte innspill vektlagt og vurdert. I tillegg til instituttene er også sentrene og fakultetsadministrasjonen invitert til å komme med innspill fordi ledelsesform er noe som berører alle fakultetets ansatte.

Som vi vil se i saken har de ulike enhetene på fakultetet ulike syn og gir ulike råd. Saken skal endelig besluttes i Universitetsstyret. Denne typen gjennomgripende og viktige saker forutsetter en god og bred medvirkningsprosess internt preget av transparens og tillit, slik at vi ikke går inn i perioder med gjentakende skifte av rekrutteringsform avhengig av skiftende dekanats initiativ. Det fremgår også av saken at fakultetsledelsen er delt i synet på hvilket vedtak prosessen bør konkludere med.

Det er underveis i prosessen avklart med UiB sentralt at det vil være mulig å gjøre unntak fra hovedregelen om at de ulike fakultet må ha én rekrutteringsform for instituttledere. Ved et ev. skifte hos oss fra tilsatte til valgte, så vil det være mulig å gradvis endre rekrutteringsform etter hvert som tilsettingsperiodene for nåværende instituttledere utløper. Per i dag ser det slik ut;

Enhet	Status per oktober 2019
-------	-------------------------

ISP	Tilsatt midlertidig ut 2019
-----	-----------------------------

IBMP	Tilsatt til sommer 2020
------	-------------------------

IPED	Tilsatt til august 2021
------	-------------------------

HEMIL	Tilsatt til desember 2021
-------	---------------------------

IKP	Tilsatt til mars 2023
-----	-----------------------

SLATE?	
--------	--

SFK?	
------	--

Kort om rekrutteringsformene

Reglene sier:

Instituttene skal ha:

a) *instituttleder*

b) *instituttråd*

Et institutt kan ha valgt eller ansatt instituttleder. Vedtak om ledelsesform ved det enkelte fakultet, gjøres av Universitetsstyret etter forslag fra fakultetsstyret og behandling i instituttrådene. Alle institutter ved et fakultet må ha samme ordning.

Institutter med egen administrasjon har en administrasjonssjef.

Instituttene kan ha ulike typer av utvalg.

Prosessen rundt **ansettelse** skjer ved fakultetet, og fakultetsstyret er ansettelsesorgan ved ansettelse av instituttledere. Følgende prosedyre er beskrevet i *UiBs Regler for styringsorganer*:

Fakultetsstyret er tilsettingsmyndighet for instituttledere, faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuenser og professorstillinger ved grunnenheter ved fakultetet.

Innstilling til instituttlederstillinger ved grunnenheter underlagt fakultetet foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Ved **valgordning** er det følgende prosedyre:

Valgbar som instituttleder og stedfortreder er fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling ved instituttet.

Instituttrådet fastsetter valgmåten innenfor følgende rammer

(1) *Instituttleder og stedfortreder kan velges som par.*

(2) *Valget holdes som flertallsvalg.*

(3) *Stemmene vektes i samsvar med vektingen ved rektorvalg.*

(4) *Frist for å foreslå kandidat til instituttledere er 4 uker før valget starter.*

(5) *Forslag til instituttleder og stedfortreder må være underskrevet av minst tre ansatte eller studenter med stemmerett ved instituttet. Ingen kan skrive under på mer enn ett forslag.*

(6) *Ingen kan gjenvelges som instituttleder hvis vedkommende har fungert i vervet i en sammenhengende periode på 8 år når den nye valgperioden begynner.*

(7) *Dersom det bare er innkommet forslag om én person til vervet som instituttleder, foretas valget av det avtroppende instituttrådet som valgforsamling.*

(8) Den er valgt som oppnår tilslutning fra mer enn halvparten av instituttrådets medlemmer. For gyldig valg kreves at minst 2/3 av de stemmeberettigede i instituttrådet har avgitt stemme. Blanke og ugyldige stemmer regnes som avgitte stemmer. Dersom den foreslåtte kandidaten ikke oppnår et tilstrekkelig antall stemmer i instituttrådet, startes valgprosessen på nytt. Dette gjelder tilsvarende dersom instituttleder og stedfortreder skal velges som par.

Om instituttlederrollen

Instituttlederne har ansvar for instituttets samlede faglige og administrative virksomhet, og ansvar for faglig og personalmessig oppfølging av fast og midlertidig ansatte på instituttet.

Ansvarsområde er beskrevet i UiBs Regelsamling:

Instituttleder er den øverste lederen ved instituttet og skal lede og utvikle virksomheten med fokus på kjerneoppgavene. Dekanen er instituttleders nærmeste overordnede.

Instituttleder kan videre delegere sin myndighet til administrasjonssjef og utvalg innenfor instituttet dersom ikke annet er fastsatt i lov, forskrift eller fakultetets delegasjonsvedtak.

Instituttleder;

a) har det overordnede ansvaret for instituttet innenfor rammer fastsatt av universitetsstyret, fakultetets planer og instituttrådet

b) har personalansvar for de ansatte ved instituttet og legger til rette for å følge opp den enkelte faglige ansattes rett til fordeling av tid til forskning og utdanning

c) har innstillingsmyndighet ved ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger og i tekniske og administrative stillinger ved instituttene

d) har ansvar for å følge opp mål for utdanning, forskning, forskerutdanning, formidling og innovasjon

e) har ansvar for økonomi ved instituttet

f) Skal skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til produktivt og godt arbeidsmiljø

g) skal sørge for at instituttet har oppdaterte strategier og system for kvalitetssikring av instituttets virksomhet

h) Instituttleder representerer instituttet utad og har overordnet ansvar for kontakt med eksterne samarbeidspartnere.

Historikk

Diskusjonen om ansettelse av ledere (enhetlig ledelse) på alle nivå startet i en periode der UH sektoren var i stor endring både grunnet nasjonale reformer (i stor grad kvalitetsreformen) og tilpasning til EU med Bologna-prosessen. Det har ikke til hensikt å referere mye og langt fra de drøftingene, men resultatet var at man vedtok å innføre enhetlig ledelse på instituttnivå i 2005, med frist til å innføre ordningen innen august 2007. Dette impliserte rekruttering i form av ansettelse av instituttledere på alle fakultet. I 2004 vedtok U styret 96/04 følgende om enhetlig ledelse:

Styret ber om at arbeidet med en tilpassing av instituttstrukturen videreføres med sikte på at det innen 01.08.07 er etablert en felles styrings- og ledelsesform ved instituttene med tilsatte instituttstyrene.

Ved fakultetet var det den gang ingen institutter som tilrådte ansatte instituttledere og man gikk inn for å søke om fortrinnsvis dispensasjon fra U styrets vedtak om ansatte instituttledere, sekundært en ordning med instituttløs organisering.

Vedtaket fakultetsstyresak 128/05 på slutten av 2005:

1) Fakultetsstyret vedtar å søke Universitetsstyret om dispensasjon fra modellen med enhetlig ledelse på instituttnivå.

Fakultetsstyret vedtar å videreføre organisasjonskomiteen med noe justert sammensetning og mandat slik det fremkommer i saksframlegget, med eventuelle endringer fremkommet i møte.

2) Fakultetsstyret utsetter vedtak om valg av alternativer i rapporten inntil komiteen har utredet instituttmodellen nærmere. Fakultetsstyret vedtar å videreføre organisasjonskomiteen med noe justert sammensetning og mandat slik det fremkommer i saksframlegget, med eventuelle endringer fremkommet i møte.

På bakgrunn av de to rapportene fra organisasjonskomiteen og høringsinnspill fattet fakultetsstyret følgende vedtak i fakultetsstyresak 98/06:

Fakultetsstyret vedtar innføring av instituttløs modell ved fakultetet som en prøveordning med virkning i perioden 1. august 2007-1. august 2009. Fakultetsstyret oppnevner Iverksettelseskomité i tråd med intensjonene i saksframlegget.

Universitetsstyret foretok deretter følgende bekreftende vedtak i universitetsstyresak 100/06:

1. De fire instituttene under Det psykologiske fakultet legges som en prøveordning ned med virkning fra 01.08.07.

2. Det psykologiske fakultet organiseres uten institutter

3. Ordningen med et fakultet uten institutter evalueres etter to år.

2009 - ny diskusjon om ledelsesform – åpning for å velge instituttleder igjen

I 2009 vedtok U styret etter en behandling i Gilje utvalget:

Med hjemmel i uhl § 9-2 (4) fastsetter Universitetsstyret at det som normalordning skal være valgt dekan med utvidet mandat på fakultetsnivå. Fakultetene kan gis anledning til søke om å innføre en prøveordning med enhetlig ledelse og eventuelt ansatt dekan. På instituttnivå kan det være valgt eller ansatt instituttleder. Alle institutter ved et fakultet skal ha samme ordning.

I vedtak fattet av fakultetsstyret i mai 2009 valgte man følgende i sak 17/09:

Styret ved Det psykologiske fakultet vedtar å søke om å få innføre instituttmodell bestående av fem institutter i henhold til saksfremlegg

I saksbehandlingen i 2009 var det den gangen implisitt at det var **valgte ledere** man ville ha på fakultetet, siden dette var utgangspunktet for hele prosessen med å gå inn for ordning med instituttløst fakultet. I perioden fra 2009 til 2013 var det således valgte instituttledere.

Universitetets styringsform ble diskutert i flere runder i 2011/12 der fakultetene fra UiB sentralt ble bedt om å ta stilling til valgt eller tilsatt rektor, dekan og instituttledere og sist det var en grundig diskusjon og høring på dette tema på fakultetet var høsten 2012. Her var det sendt ut høring til instituttene og fakultetsadministrasjonen. Når det gjaldt valg eller ansettelse som rekrutteringsform av instituttledere, var høringsuttalelsene delt mellom ønske om å ha en rekrutteringsprosess ved tilsetning av instituttledere versus valg av instituttleder. I fakultetsstyret landet diskusjonen på beslutning om å gå for ansettelse som prøveordning.

Fakultetsstyret vedtok således i sak 105/12 å fortsette med valgt dekan, men ønsket å innføre ansatt instituttleder i valgperioden 2013 – 2017, i tråd med størstedelen av universitetet. Stillingsutlysning for instituttledere ble vedtatt (sak 113/12) med utlysning desember 2012. Fakultetsstyret er tilsettingsmyndighet for instituttledere, og fire instituttledere ble tilsatt fra 1. august 2013, og én ble tilsatt fra 1. desember samme år:

Fakultetsstyret går inn for å videreføre ordningen med valgt dekan og fremmer forslag om å innføre ansatt instituttleder, som en forsøksordning for valgperioden 2013-2017

I oktober 2016 var saken oppe igjen i fakultetsstyret med følgende vedtak:

Fakultetsstyret vedtar å opprettholde dagens ordning med valgt dekan og ansatte instituttledere.

Dagens instituttlederstillinger ble deretter lyst og ansatt i løpet av våren/sommeren 2017.

Nye regler for styringsorganene på UiB høsten 2018

Sak om fortsatt mulighet for å velge instituttledere ble behandlet som en del av de nye reglene for styringsorganene i 2018. I spørsmålet om hvordan instituttleder skal rekrutteres forelå det to vedtaksalternativ til U-styret:

A: Instituttlederne skal ansettes.

B: Instituttledere kan rekrutteres ved valg eller ansettelse, som i dagens reglement.

Reglement for styringsorganene § 11 fjerde ledd skal lyde: «*Et institutt kan ha valgt eller ansatt instituttleder. Vedtak om ledelsesform ved det enkelte fakultet, gjøres av*

Universitetsstyret etter forslag fra fakultetsstyret og behandling i instituttrådene. Alle institutter ved et fakultet må ha samme ordning.»

Universitetsstyret vedtok alternativ B med 8 stemmer.

Det psykologiske fakultet anbefalte også den gangen at adgangen for å velge instituttledere, i tillegg til ansettelse, burde være mulig. Følgende uttalelse ble sendt til U-styret fra vårt fakultet før U-styrets behandling:

“Forslag til regler for styringsorganene ble gjennomgått på fakultetsstyremøtet 13. juni. Flere av punktene ble grundig diskutert, blant annet forslaget om å fjerne muligheten for å ha valgte instituttledere, noe som er omtalt under punkt 7.1 i arbeidsgruppens rapport. Fakultetet mener at det fortsatt skal gis adgang til å ha valgte instituttledere dersom enheten ønsker dette.”

Hørings og diskusjonsrunde høsten 2019

Saken om hvilken rekrutteringsform vårt fakultet skal ha i neste omgang, ble sendt ut på høring i begynnelsen av september til alle fakultetets enheter og sekretariatet.

Fagorganisasjonene ble inkludert i høringsrunden etter henvendelse fra Forskerforbundet der de ba om å få uttale seg. Det utsendte høringsnotat er vedlagt i saken og det presenterer gjeldende regelverk, det som står om instituttlederrollen og litt av fakultetets historikk om rekruttering av ledere. Alle har oversendt innspill basert på diskusjoner i eget institutt, råd fra instituttråd, senterråd og fellesmøte i sekretariatet. Frist for innspill ble satt til 1. oktober med tanke på behandling i fakultetsstyret i oktober.

Tilbakemeldingene fordeler seg om følger ut fra konklusjonen i innsendte hørings svar:

Avdeling/rekrutteringsform	Valg	Ansatt
IBMP		X
IKP	X	
ISP		X
HEMIL	X	
IPED		X
SFK		X
SLATE		X
Sekretariatet		X
Forskerforbundet	X	

Hørings svar fra enhetene ligger som vedlegg til denne saken.

Vurderinger

Prosessene og tilbakemeldingene fra høringsinstansene viser at temaet er engasjerende.. De skriftlige tilbakemeldingene er noe ulike i omfang der noen mer oppsummerer prosessen og konkluderer – andre omtaler problemstillingene og avveiningene mer utfyllende.

Dette er i hovedsak en diskusjon om rekrutteringsform og hvilken av de to variantene som best kan sikre at vi får de instituttlederne fakultetet ønsker og er tjent med. Og i den

sammenhengen er det mange begreper om ulike egenskaper som blir vektlagt og rekrutteringsformene blir tillagt å skulle ivareta disse egenskapene i ulik grad. Slik har det vært i drøftinger og utredninger om ledelse i academia de siste årene. Noen av argumentene i innspillene peker på at det er viktigst å vektlegge demokratiske prinsipper, medbestemmelse og det å ivareta forskningens autonomi og den akademiske friheten. Og at det da er viktig å kunne velge ledere som har tillit, god kjennskap og forankring i de enkelte fagmiljøer.

På den annen side viser listen med oppgaver og ansvarsområder at det også vil være viktig å kunne rekruttere instituttledere utfra tanken om å sikre motivasjon, kompetanse og egnethet. Noen av innspillene peker på at det er vanskelig å finne motiverte interne kandidater som kan stille til valg og erfaringene på fakultet og i sektoren viser at det ofte bare er én kandidat som blir nominert ved valgordning. En utlysning med mulighet for å spesifisere etterspørsel av kompetanse, motivasjon og faglig bakgrunn, samt en vurdering foretatt av en bredt sammensatt komite ledet av fakultetets faglige ledelse, vil kanskje bedre kunne sikre noen av de kravene som i dag stilles til rollen som instituttleder. Prosessen vil også kunne sikre at det blir flere å rekruttere blant. Det kan også hevdes at en slik prosess samtidig vil ivareta tillits- demokrati- og autonomibiten. Spørsmålet blir på mange måter hvordan man vektlegger de ulike momentene.

Som utgangspunkt er det viktig å respektere innspillene. Institutt og senterrådene er de pålagte representative organene vi har i fakultetene. Denne saken berører instituttlederne direkte. De er også ledere i instituttrådene. Inntrykket fra instituttledermøter er at de har vært bevisst sine roller i behandlingen på instituttene.

Det er pålagt oss å sikre medvirkning gjennom instituttrådene, i tillegg har vi sendt ut til sentrene - Senter for krisepsykologi og SLATE, fagorganisasjonene og fakultetsadministrasjonen. Disse organene vil bli mer indirekte berørt gjennom samarbeid på det vitenskapelige området og gjennom administrasjon.

Dekan sitt syn

I dekanatets valgplattform la vi vekt på åpenhet, tillit, medbestemmelse, forutsigbarhet og fellesskap. Vårt syn er at dette best kan oppnås ved at ledere i academia blir valgt av sitt kollegium, fordi akademisk frihet er avhengig av en kollegial og demokratisk styringsform. Det har skjedd en utvikling der ansatte ledere erstatter valgte ledere og eksterne styremedlemmer blir utpekt fra politisk hold. Dette fører til at representanter for de vitenskapelig ansatte kommer i mindretall i styring og ledelse. I dagens situasjon er f.eks. valgte ledere i mindretall i fakultetets daglige drift. Dette innebærer en utvanning av universitetsidealet om akademisk frihet og institusjonell uavhengighet: prinsippet om at forskningskollegiet selv styrer og administrerer produksjon og kommunikasjon av kunnskap. Universitetene har tradisjonelt vært tuftet på en slik partnerskapsmodell. Dekanatets oppfatning er at en ordning med ansatte i praksis innebærer en avdemokratisering av fakultetet der faglig ansatte får mindre innflytelse.

Mandat og arbeidsoppgaver er de samme for valgt og ansatt, men rekrutteringsformen forventes å føre til at instituttleders forhold til egne ansatte og ledere på nivået over vil være ulik. Ansatte ledere vil lettere kunne forventes å representere ledelsen på nivåene over. Dette øker risikoen for avgjørelser som går på tvers av majoriteten av de vitenskapelig ansattes oppfatninger og behov, og dermed hemme akademisk frihet. Valgte ledere forventes i større grad å forankre beslutninger blant instituttets ansatte, ettersom deres legitimitet er basert på deres tillit.

Viktige fordeler ved å gjennomføre valg av instituttledere er at vi får ledere med fullmakt og tillit fra de ansatte, med god kjennskap til fag, institutt/fakultet og universitet, og som kan styrke kollegial styring av våre aktiviteter. Ulemper ved denne rekrutteringsformen kan være at dette vervet til en viss grad oppfattes som lite attraktivt, så det kan være vanskelig å få egnede kandidater til å stille til valg. Dette kan bøtes på ved å sørge for at det opprettes aktive valgkomiteer med ansvar for å identifisere og motivere kandidater, samt gi bedre informasjon om attraktive sider ved et slikt verv, som muligheten for å bidra inn mot instituttets strategiske valg og prioriteringer for undervisning og forskning, utvikle instituttets faglige miljø og arbeidsmiljø, i tillegg til insitamentene som ligger i høyere lønn og merittering. SV-fakultetet, som har flere små institutter, har valgte instituttledere, og det er ikke rapportert om problemer med dette. Ved et av våre søstermiljøer ved UiO, Psykologisk Institutt, har de hatt svært negative erfaringer med ordningen med ansatt instituttleder, og har nå bestemt at de skal foreta valg på neste leder. De har opprettet en valgkomité som har identifisert to kandidater som stiller til valg. Dette burde også være mulig ved våre institutter, og det er behov for oppdatering/fornyng av valgordningen.

Det er blitt anført at fordeler ved å ansette ledere er at de forventes å være mer profesjonelle, motiverte og kompetente, men dette er en antakelse som ikke er godt begrunnet. Ansatte ledere er ingen forsikring for økt profesjonalitet. Tvert imot er det en risiko for at eksterne søkere ikke innehar den faglige kompetansen som er nødvendig for å gi tilstrekkelig legitimitet for å kunne fungere godt som faglig leder for et institutt. Ledererfaring fra andre virksomheter er ikke direkte overførbart til academia. Profesjonalitet kan innebære god kompetanse innen administrasjon og personalbehandling, som i seg selv er viktig og nødvendig, men som også kan føre til økt fokus på administrasjon heller enn faglig ledelse. Ansatte ledere kan mangle legitimitet blant vitenskapelig ansatte, noe som kan gi økt konfliktnivå og dermed forringe arbeidsmiljøet. Andre ulemper er bl.a. at rekruttering av eksterne kandidater ikke er en optimal rekrutteringsform for vitenskapelige stillinger dersom det legges opp til at ansatte instituttledere senere skal inn i vitenskapelig stilling. Vitenskapelige stillinger skal i hovedsak baseres på en faglig prioritering og ved utlysninger hvor søkere vurderes ut fra sine vitenskapelige kvalifikasjoner.

Dessuten er 'markedet' for ekstern rekruttering svært lite for de fleste av våre fagmiljøer, Norge er et lite land og det er få innen våre fagområder som har både professorkompetanse og relevant erfaring/interesse som leder. Dette kan føre til at vi ender opp med intern rekruttering basert på vurdering fra en ansettelseskomite som i mindre grad representerer de vitenskapelige ansattes interesser og syn. Dette kan bli mindre hensiktsmessig enn ved valg, der det er kollegiet som bestemmer.

Enhetene ved fakultetet har gitt gode og grundige hørings svar, og det fremkommer ingen klar støtte til noen av rekrutteringsformene. To institutter er enstemmig om valg, to er delte med overvekt på ansatt, ett er enstemmig for ansatt, og administrasjonen anbefaler ansettelse. Instituttene ledes av ansatt instituttleder, og det må tas i betraktning at dette kan ha innvirkning på hvilke råd og anbefalinger som er gitt. Forskerforbundet har gitt en høringsuttalelse med klar og tydelig argumentasjon til støtte for valg av instituttledere. Vi legger stor vekt på denne anbefalingen, ettersom Forskerforbundet representerer majoriteten av de vitenskapelig ansatte ved fakultetet.

For dekanatet dreier dette seg om at vi mener at det er de vitenskapelig ansatte som skal ha styring med vår virksomhet, og at valg i større grad enn ansettelse bidrar til det.

Vi vil derfor fremme forslag om at fakultetsstyret vedtar at rekrutteringsformen for instituttledere ved fakultetet skal være **valg**.

Fakultetsdirektørens konklusjon

Denne saken, med et kort historisk tilbakeblikk, viser at det er stort engasjement i avveiningene av argumenter for/mot det å ansette eller velge instituttledere.

Tilbakemeldingene viser som det går frem av vedleggene, at flertallet av grunnenhetene vurderer og tilrår ansettelse som rekrutteringsform for instituttledere, men begrunnelsene er fundert i ulike prinsipper og vurderinger.

Fakultetsdirektøren legger med dette frem forslag om ansettelse som rekrutteringsform til vedtak.

Forslag til vedtak:

Med henvisning til høringsprosessen og mottatte innspill vedtar Fakultetsstyret å holde frem med dagens rekrutteringsform ved å ansette instituttledere.

Ørnulf Lillestøl
fakultetsdirektør