

Til: Instituttstyret  
Fra: Instituttleder

---

Sakstype: D-sak  
Møtesaksnr.: D-sak 2  
Møtenr. 8/2023  
Møtedato: 02.11.2023  
Notatdato: 25.10.2023  
Arkivsaksnr.:  
Saksbehandler: Ragnhild Rebne

---

## Tilsetting eller valg av instituttleder for perioden 2025-2028

### Henvisning til lovverk

[Normalregler for institutter. Administrasjons- og styringsreglement for IKOS.](#)  
[UiOs reglement for tilsetting av ledere ved institutter og fakulteter.](#)  
[UiOs valgreglement.](#)

### Bakgrunn

Tilsettingsperioden for sittende instituttleder løper ut 31.12.2024.

I IKOS' administrasjons- og styringsreglement §2.2 heter det at «instituttleder tilsettes i samsvar med nærmere fastsatte regler vedtatt av universitetsstyret, jf § 4, se også §5», og IKOS har hatt tilsatte instituttledere siden etableringen i 2005. Tilsetting har også vært normalprosedyren for HFs øvrige institutter i perioden. Instituttstyret kan imidlertid vurdere endring av ordning forut for åremålsperiodens utløp. Styret får seg derfor forelagt saken til diskusjon i innværende møte slik at det er mulighet for å behandle et eventuelt endringsvedtak i styrets neste møte den 30. november.

### Prosess og tidsplan ved tilsetting

Ved tilsetting skal kunngjøringsteksten behandles i fakultetsstyret (FS). Instituttet oppnevner så en intervjukomité bestående av representanter fra instituttet, dekanatet og organisasjonene. Komiteen velger ut søkere til intervjuer, gjennomfører intervjuer og referanseintervjuer og leverer sitt forslag til innstilling til styret ved IKOS som så avgir sin innstilling for endelig behandling i FS. I forrige tilsettingsrunde var også en kandidatvurdering fra rekrutteringsbyrå en del av innstillingsgrunnlaget.



Dersom styret ønsker å opprettholde gjeldende ordning, vil det legges en tidsplan med tanke på vedtak i fakultetsstyret i juni 2024, tentativt:

- Kunngjøringsteksten godkjennes av fakultetsstyret januar/februar
- Søknadsfrist mars
- Innstillingsvedtak i instituttstyret mai
- Tilsettingsvedtak i fakultetsstyret juni
- Tiltredelse vil kunne skje fra 1. januar 2025

### **Prosess og tidsplan ved endring av ordning**

Dersom instituttstyret ønsker en endring av gjeldende ordning til valg, 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 UiO.

Valgkomiteen har som oppgave å sørge for at stillingsbeskrivelsen gjøres kjent for både velgere og potensielle kandidater, presentere kandidatene på en måte som gir velgerne et godt grunnlag for å vurdere deres kvalifikasjoner for rollen. Komiteen kan selv aktivt søke etter egnede kandidater. Instituttleder velges av ansatte og registrerte studenter ved instituttet. Stemmene telles særskilt i følgende grupper, og vektet slik:

- \* Ansatte: 75%
- \* Studenter: 25%

Virkningsdato for valgt leder er fra 1. januar 2025.

### **Momenter til diskusjon**

- Hvilken ordning vil i størst mulig grad kunne dokumentere og undersøke kandidatenes kompetanse?  
Jobben som instituttleder for et stort institutt innebærer omfattende oppgaver innen strategisk ledelse, personalledelse og økonomisk planlegging og kontroll. Instituttleder er ikke bare en faglig leder, men har også det juridiske og økonomiske lederansvaret, og derav stilles både faglige og ledelsesmessige kompetansekrav til stillingen.
- Spørsmålet om representasjon - ved et valg får alle ansatte og studenter en stemme (justert gjennom stemmevektning). Ved tilsetning har ansatte innflytelse gjennom representasjon i intervjukomiteen og ved at instituttstyret er innstillende organ.
- Hva er viktigst for å gjøre en god lederjobb, at det er foretatt en vurdering av lederkompetanse gjennom en tilsettingsprosess eller representasjon av synspunktene til

- det vektete flertallet? Arbeidsoppgaver, rammebetingelser, myndighetsområde og plassering i organisasjonen vil være de samme etter en tilsettingsprosess som etter et valg.
- Hva er eventuelle konsekvenser for arbeidssted og arbeidsmiljø når ansatte og studenter kan stemme på den kandidaten de mener er best egnet til å fremme instituttpolitiske synspunkter de selv er tilhenger av. Vil et valg i større grad kunne forsterke eventuelle motsetninger og spenninger enn en tilsettingsprosess?