

Evaluering av ordningen med tilsatte instituttledere – uttalelse fra Institutttrådet ved IF

IF er et stort institutt. For å sikre informasjon og en bred høring om denne saken besluttet institutttrådet ved IF i ekstraordinært møte 17. mars å gjennomføre en intern høringsrunde på instituttet. Fagkoordinatorer, representanter for de administrative, de midlertidig ansatte og studentene drøftet denne saken på egne møter, og sendte deretter inn synspunkter til rådet.

Institutttrådet ved IF tar til etterretning at vi her er bedt om å evaluere dagens ordning, uavhengig av nåværende instituttleder. Vi vil også legge til grunn at vi, dersom valget står mellom valgt eller ansatt styrer, ikke kan evaluere valgt styrer da vi ikke har erfaring med denne rekrutterings- og styringsformen ved vårt storinstitutt, og med de nye arbeidsbetingelsene, den nye administrative ledergruppen og nåværende mandat. De ansatte ved IF er delt i synet på om leder skal være ansatt eller valgt: de teknisk-administrative skriver i sitt notat at de ønsker ansatt, midlertidig ansatte ønsker valgt, engelsk- og spansk-miljøene melder tilbake at de ønsker valgt. De andre fagmiljøene melder tilbake at de er delte i sin vurdering av denne saken. Men det er viktig å påpeke at på langt nær alle ansatte ved IF har uttalt seg om denne saken.

I vår uttalelse vil vi ta utgangspunkt i momentene fakultetledelsen la til grunn i sitt høringsbrev.

Rekruttering

Rekrutteringsmåten er et vesentlig skille mellom valgt og ansatt instituttleder. Ansatt instituttleder åpner for rekruttering av eksterne kandidater. Vi finner det beklagelig at dagens regler for sammensetning av tilsetningsutvalget ikke sikrer større lokal innflytelse, da bare ett av utvalgets fem medlemmer pekes ut av institutttrådet. Det er også betenkelig at vitenskapelig ansatte ikke er sikret representasjon i dette utvalget, ei heller de midlertidige ansatte. For å demme opp for et potensielt demokratisk underskudd, er det derfor viktig at dekan ved HF fortsatt blir valgt. Vi ber i tillegg fakultetsledelsen vurdere muligheten for utfyllende rutiner for sammensetning av tilsetningsutvalget, slik at det lokale miljøet for større innflytelse, eller om å be universitetsstyret revidere nåværende regler for sammensetning av tilsetningsutvalget.

Ved valg av instituttleder blir alle ansatte ved instituttet deltagende i rekrutteringsprosessen, og den lokale medbestemmelsen styrkes.

Samtidig vil vi påpeke at en dyktig, motivert og kompetent instituttleder er av avgjørende betydning for et institutt, dette vil si en "upartisk" ledelse, som også kan lede i situasjoner som krever vanskelige prioriteringer og en klar strategi. Ved å rekruttere gjennom valg risikerer man en prosess som kan virke splittende, og også at man får kandidater som i utgangspunktet ikke er motivert til jobben.

Samtidig har en internt rekruttert leder god kjennskap til instituttets historikk og miljø, og vil sannsynligvis føle sterke lojalitetsbånd til sine kolleger på instituttet.

Det er også verdt å minne om at tilsatte, eksternt rekrutterte, instituttledere (5 nye lederstillinger), kan medføre en stor økonomisk merutgift for HF.

Legitimitet i fagmiljøene

Særlig i krisetider er en demokratisk legitimitet av stor betydning. Med dagens sammensetning av tilsetningsutvalget, som ikke i tilstrekkelig grad sikrer det lokale fagmiljøet innflytelse over sammensetningen, mener vi at en valgt instituttleder sterkere legitimitet blant de faglige ansatte. Denne lederen kan i større grad forvente seg samarbeid av sine kolleger.

Forskningsledelse

Instituttleder har ansvar for forskningsledelse, utadrettet nettverksbygging og informasjon og kontakt med eksterne samarbeidspartnere. Det er klart at dette i stor grad er personavhengig, samtidig er det klart at en tilsetningsprosess i større grad vil kunne klargjøre formell kompetanse og erfaring med forskningsledelse enn en valgt leder.

Ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjonen

Ansettelsesprosessen vil i større grad enn et valg sikre at instituttet får en profesjonell leder som har søkt og fått stilling ut fra bestemte kriterier. Det er mulig at arbeidsgiverfunksjonen vil få større fokus ved ansatt instituttledelse, men igjen er dette svært personavhengig.

Sanksjonsmuligheter

En ansatt leder kan avsettes, etter de vanlige reglene i tillitsmannsloven, dersom hun ikke gjør en tilfredsstillende jobb. Det finnes nå ikke adgang til å fremtvinge et nyvalg av instituttleder.

Skal vi konkludere for valgt eller ansatt? Vi er jo ikke bedt om det

Kan vi konkludere?

Gruppe A – tilsatte på arabisk og russisk:

uttalelse fra de fast ansatte på russisk og arabisk om valget mellom valgt eller ansatt instituttleder.

Deltakere: Malvin Fonnes, Ludmila Torlakova, Pernille Myrvold, Margje Post.¹

På møtet onsdag 24. mars viste det seg at vi som deltok på møtet ikke har noen klare formeninger om hva som er det beste – valgt eller ansatt instituttleder, fordi vi ikke følte at vi hadde nok innsikt i forskjellene mellom de to alternativene. Vi var bl.a. ikke klar over at de to ordningene innebærer en forskjell i hvem som sitter i komitéen som avgjør hvem som blir instituttleder. Sistnevnte har vi dermed ikke tatt i betraktning, selv om den kan ha stor innvirkning.

Vi kom på flere argumenter for en ansatt instituttleder enn for en valgt leder, så lenge kravet opprettholdes at kandidatene fortrinnsvis er en velkvalifisert forsker innenfor instituttets fagområde eller et nærliggende område, slik som det står i utlysningsteksten.

En fordel med en ansatt instituttleder er at man unngår mulig polarisering og gruppedannelse under et valg, som kan lede til konflikter. Fordi de ansatte velger blant sine egne, blir det lett en sammenblanding av faglige og personlige kriterier. En ansatt leder står over fagnivået og representerer alle, og har ikke forpliktelser overfor den gruppa som valgte henne/ham. Det fremmer en profesjonalisering av vervet.

Men siden vi ikke var klar over alle forskjellene, bl.a. over hvem det er som til slutt tilsetter instituttlederen, har vi sikkert oversett mange argumenter både for og imot.

Margje Post
fagkoordinator russisk

Gruppe A – tilsatte på engelsk:

Flertallet på engelsk ønsker å gå tilbake til ordning med valgt styrer. Dette er først og fremst forbundet med spørsmål rundt legitimering i og demokratisk støtte hos fagmiljøet.

Skulle førøvrig den endelige beslutning gå i retning av fortsatt ordning med ansatt styrer bør man etter vår mening forlange at paragraf 8 i Regler for Fakultetsorganene om Tilsettingsutvalg revideres slik at sammensetningen i ansettelses komiteen sikrer et flertall av medlemmer fra gruppe A fra instituttet, utpekt av *instituttråd*. Dette reflekterer også balansen slik den fungerer i instituttrådene, og vil noe på veg sikre at styrer funksjon er forankret i og legitimert av fagmiljøet. ’

hilsen, Lene

¹ Ingunn Lunde har sendt en skriftlig uttalelse på en enkel setning, der hun skrev at hun foretrekker en ansatt leder p.g.a. at det leder til profesjonalisering. Ingunn Lunde er ikke fast ansatt, men siden det viste seg at hun ikke hadde fått noen invitasjon til et møte for de midlertidlig ansatte, ble hun tilbudt å uttale seg i den gruppen hun selv valgte.

Gruppe A - tilsatte på fransk, italiensk og japansk:

NOTAT FRA MØTET 23.3.10 OM SPØRSMÅLET ANSATT VERSUS VALGT INSTITUTTLEDER

Innkalt: faste fra fransk, italiensk og japansk

Oppmøte: syv møtte, tre meldte frafall, men hadde på forhånd kommet med synspunkter til fransk koordinator.

Det ble reist argumenter som kunne tas til inntekt for både den ene og den andre ordningen, og som det var ganske stor enighet om. Det ble ikke foretatt noen avstemning, men fem har uttrykt at de foretrekker valgt leder, én vet ikke, mens fire heller mot ansatt.

Det fremgikk at argumenter til fordel for ansatt leder ofte hviler på en feilaktig sammenligning med den gamle instituttstrukturen, da det ofte var vanskelig å finne kandidater til et verv som på mange måter var mindre attraktivt enn idag. Siden lederens arbeidsbetingelser, oppgaver og myndighet skulle bli de samme enten han/hun er valgt eller ansatt, så var det rekrutteringsmåten og rekrutteringsgrunnlaget mye av debatten dreide seg om.

Blant argumentene for ansatt leder ble muligheten for et større rekrutteringsgrunnlag gjentatt som en nødvendig forutsetning for å fylle den moderne lederrollens kompetansekrav. Her ble det innvendt at dagens institutt var stort og hadde flere aktive forskere med ledererfaring. Siden 2007 inngår instituttlederen dessuten i et team med administrasjonssjef og studiesjef, forskningsleder og undervisningsleder, alle med klart definerte ansvarsområder, noe som skulle tilsi at flere fagpersoner også kunne være ledere. Til fordel for valgt leder ble det også hevdet at vi risikerte å få en ekstern leder som var helt ukjent med instituttets virksomhet og kultur. Motargumentet var at ordningen med ansatt leder kunne gi bedre forutsetninger for å få en upartisk og uavhengig leder i situasjoner der det krevdes vanskelige prioriteringer og en klar strategi. Til fordel for valgt leder ble det også sagt at den som velges vil være kjent av instituttet, være valgt av sine kolleger og derfor ha større legitimitet. For å kunne ansette den best kvalifiserte personen til stillingen ble det påpekt at gode kandidater kunne "headhunted", på den annen side åpner valgordningen for muligheten for valgkamp og fagpolitisk profilering av ulike kandidater.

Et annet moment gjaldt signal- og dominoeffekten til Fakultet og Universitet om instituttet gikk inn for ansatt leder. Det kan være lettere å si ja til ansatt leder når dekanatet stadig er valgt, men dersom også dekan i fremtiden skulle ansettes, vil instituttet, pga dekanatets viktigste funksjon i ansettelse av instituttleder, miste innflytelse.

Diskusjonen konkluderte med at den primære oppgaven til instituttleder må være faglig ledelse, på samme måte som instituttets virksomhet primært er av faglig karakter. Derfor må regelverket for ansettelse av instituttleder utfylles og presiseres, slik at de vitenskapelig ansatte blir sikret flertall i ansettelsesutvalget.

Gruppe A – tilsatte på spansk:

Vi hadde emnet opp på lærermøte 24-03-2010-, slik vi ble oppfordret til.

Når det gjelder valgt/ikke valgt instituttstyrer, er spanskfagets holdning at at vi pr. dags dato er veldig fornøyd med vår tilsatte instituttstyrer, nettopp fordi han kommer fra vårt eget fagmiljø, kjenner historikken.

Den gjengse preferansen på faget for valgt instituttstyrer (4 for, 1 imot og 1 usikker) fremfor tilsatt instituttstyrer bunner i bekymring for tilsetting av en fremmed kvalifisert

instituttstyrer som kommer utenfra og ikke kjenner historikken, miljøet.
Annette

Gruppe A – tilsatte på tysk:

I tyskmiljøet er synet på valgt vs. ansatt instituttleder delt, men det er ingen som avviser den ene eller andre ordningen, og det er dessuten enighet om at hvor godt den ene eller andre ordningen fungerer, i svært stor grad vil være personavhengig.

De som heller mest mot valgt leder, grunngir dette med en prinsipiell preferanse for universitetets demokratiske tradisjon.

Kanskje vil en valgt leder også kunne være en sterkere motkraft mot ”direktiver” ovenfra siden hun først og fremst vil føle lojalitet overfor fagmiljøet.

Kanskje vil en valgt leder også i større grad være opptatt av ettermålet sitt og derfor lede instituttet på en samlende måte.

Tilhengerne av ansatt leder tror (bl.a.) at en ”ekstern” ansettelsesprosess vil føre til mindre støy og ha mindre potensiell splittende kraft enn en valgprosess.

Til grunn for dette synet ligger til dels en skepsis mot demokratiets ”egnetet” når valgprosessen avvikles innenfor en relativt liten men kompleks enhet som IF.

Blant tilhengerne av ansatt leder finnes også følgende syn på forholdet mellom leder og fagmiljø: Det er i utgangspunktet ingen grunn til å anta at en ansatt leder vil føle mindre lojalitet overfor fagmiljøet enn en valgt leder, og heller ikke at hun vil lede instituttet på en mindre samlende måte. Dette vil, som nevnt ovenfor, heller være personavhengig.

Her kan det også legges til mht. det siste punktet i pro-demokrati-avsnittet ovanfor: At en valgt leder tenker på ettermålet sitt kan også føre til en mer handlingslammet leder som unngår konflikter og er redd for å ta tak i de største utfordringene på instituttet.

Det viktigste er at både en valgt og en tilsatt leder må kunne fronte instituttet, og det må i begge tilfeller stilles krav om kunnskap om hva som skjer ved et universitet (noe som vel blir ivaretatt av kravet om at lederen må være en fagperson).

Gruppe B:

Diskusjonen i gruppe B dreide seg stort sett om momentene A og B i mandatet gitt instituttrådene. Jeg oppsummerer kort:

- ønske om demokrati og påvirkningskraft: verken gruppe A eller B er sikret plass i ansettelsesutvalget slik ordningen med ansatt instituttleder er i dag. I og med at instituttrådene får oppnevne en person til utvalget, ligger det i kortene at gruppe B ikke vil få noen representant i dette utvalget. Gruppe B stiller spørsmål ved at en studentrepresentant imidlertid skal sitte i dette utvalget. For å sikre at instituttleder har legitimitet i fagmiljøene, skulle man tro at sammensetningen av dette utvalget skulle ha sett annerledes ut.

Det ble også diskutert at ved et valg av instituttleder ville man kunne få presentert et slags prinsippprogram for hver av kandidatene og dermed ha mer åpenhet rundt og styring av den veien instituttene vil komme til å ta den/de kommende periodene (det ble vist til engasjementet og deltakelsen under forrige rektorvalg). Dette kan være en måte å sikre (små) fag på som under en ukjent leder kunne ha blitt økonomisert bort (gitt leders mandat og ansvar for ressursbruk, forsknings- og studieresultat).

En praktisk løsning som ble nevnt var å endre ordning til valgt leder for så ha muligheten til å gå tilbake til ansatt leder hvis det skulle vise seg at intern rekruttering ikke er godt nok. Å gå andre veien (altså prøve ansatt leder en periode til for så å gå over til valgt leder) etter denne evalueringen virker lite sannsynlig.

Gruppe C:

VALGT ELLER ANSATT INSTITUTTLEDER: BETRAKTNINGER FRA ADMINISTRASJONEN.

På det ekstraordinære instituttrådsmøtet 17. mars ble det besluttet å dele opp de ansatte i diverse grupper som skal komme med en skriftlig vurdering av de to måtene å få besatt lederstillingen ved instituttet. Dette blir gjort fordi det var bestemt å evaluere ordningen med tilsatt leder (første periode går ut 30. juni 2011) i god tid før perioden utløper.

Administrasjonen diskusjon rundt dette førte til følgende momentliste:

- Det var absolutt stor enighet om at man bør videreføre ordningen med ansatt instituttleder.
- Ved valg vil vektingen være ulik for vitenskapelig ansatte og administrasjonen, dvs. at en stemme fra en adm. ansatt teller mindre enn en stemme fra en vit. ansatt
- En ansatt som kommer "utenfra" kan bety et friskt pust og at det vil sees med nye øyne på forholdet ved instituttet
- Vil motivasjonen ved å søke en slik stilling være sterkere enn om man "lar seg stille til valg"?
- Muligens vil også utenomfaglige kvalifikasjoner (som kunnskaper innen administrasjon, økonomistyring og ledelse, HMS-innsikt m.v.) bli tillagt sterkere vekt av en komite som bedømmer søkerne enn det som blir gjort i en vanlig valgprosess.
- Uansett vil både en valgt og en ansatt leder måtte trenge en viss opplæringstid i de utenomfaglige disipliner.