

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
30.04.2024

Sak:

---

### Prosess for tilsetting av instituttledere ved HSL

#### Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag til justering av prosess for tilsetting av instituttledere slik det fremgår av saken.*

#### Bakgrunn

Fakultetsstyret er per i dag direkte involvert i prosessen med tilsetting av instituttledere; godkjenning av betenkning, nedsetting av innstillingsutvalg og behandling av tilsettingssak. I fakultetsstyrets møte 20. mars i år var alle de tre sakstypene oppe til behandling, og dekanen ba i den forbindelse styret vurdere om det er ønskelig å se på styrets involvering i de ulike delene av tilsettingsprosessen. Dekanen ble bedt om å forberede en sak for fakultetsstyret som omhandler prosess for ansettelse av instituttledere ved HSL-fakultetet, og det ble gitt innledende føringer på at styret hovedsakelig ønsket involvering i de overordnede og prinsipielle delene av prosessen.

Proessen for tilsetting av instituttledere var sist oppe til behandling i fakultetsstyret i februar 2020. I tillegg til at fakultetsstyret i diskusjonen la til grunn at styret for den enkelte instituttlederstilling skulle være involvert i de tre sakstypene omtalt over, ble det videre vedtatt følgende:

- Alle utlysninger og søkerlister til instituttlederstillinger skal kunngjøres ved fakultetet sammen med en redegjørelse for prosess og forventet tidslinje for ansettelsen*
- Fakultetsstyret ber om at det ved nedsetting av innstillingsutvalg også omtales eventuelt behov for utvidet intervjukomité, samt gis eventuelle føringer vedrørende bredde og omfang i referanseinnhenting. Representant fra fagmiljøet i en utvidet intervjukomité skal fortrinnsvis være fra aktuelt instituttstyre eller instituttråd.*

Med utgangspunkt i styrets signaler i møtet i mars i år, ønsker dekanen å foreslå en justering av prosessen med en noe mindre detaljert instruks og en mer prinsipiell og overordnet involvering av fakultetsstyret. Det er viktig at styret legger grunnleggende strategiske føringer for prosessen.

### Nåværende prosess for ansettelse av instituttledere ved HSL

Etter innspill fra instituttene selv, og med utgangspunkt i de strategier, føringer, regelverk og instruksjoner som ligger til grunn, legger dekanen fram forslag til utlysningstekst for fakultetsstyret. Utllysningsteksten skal sikre at alle områder for stillingens virke og oppdrag er beskrevet. I tillegg skal utlysningsteksten fungere som en ramme for å kunne vurdere søkerens kvalifikasjoner. Instituttleder er en administrativ stilling og følger derfor regelverket knyttet til tilsetting i teknisk-/administrative stillinger.

I tråd med fakultetsstyrets vedtak skal utlysningen i forbindelse med kunngjøring sendes ut til ansatte ved fakultetet. Videre skal det etter søknadsfristen sendes ut søkerlister, sammen med en redegjørelse for prosess og forventet tidslinje for ansettelse.

Dernest nedsetter fakultetsstyret et innstillingsutvalg i tråd med pkt. 4.1 i *Personalreglement ved UiT Norges arktiske universitet*:

*Tilsetting av instituttledere skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. universitets- og høskolelovens § 11-1, 3. ledd og vedtak S 05/09 i universitetsstyret.*

*Innstillingsutvalget har følgende sammensetning:*

*Dekan*

*Fakultetsdirektør*

*Studentrepresentant fra det aktuelle fakultetsstyre*

*Representant fra fagmiljøet*

Basert på instituttets størrelse og faglige bredde vurderes det om det er behov for å sette ned en intervjukomite som er bredere sammensatt enn innstillingsutvalget.

Oppdraget til innstillingsutvalget/intervjukomiteen er å vurdere og rangere søkerne på bakgrunn av dokumentasjon, intervju og referanseintervju, i tråd med gjeldende regelverk og retningslinjer for institusjonen. Søkerne skal rangeres etter kvalifikasjonsprinsippet og det er innstillingsutvalget som foretar rangeringen.

Når innstillingsutvalget har gjort sine vurderinger legges disse fram for fakultetsstyret som er ansettelsesorganet for instituttledere. Ansettelsesorganets rolle er å tilse om vurderingene som er gjort av innstillingsutvalget tilfredsstiller formelle krav og at de sikrer et godt nok grunnlag for å kunne gjøre en tilsetting i saken. Dette er en rolle fakultetsstyret er blitt tildelt på delegasjon fra universitetsstyret. Saken er etter forvaltningsloven unntatt offentlighet helt fram til det er fattet et tilsetningsvedtak. Da er det bare tilsetningsvedtaket som er offentlig og vurderinger gjort underveis i prosessen skal ikke formidles.

### **Dekanens vurderinger**

Rekruttering og opphør av tjeneste i statlige forvaltningsorganer er sterkt regelstyrte prosesser. Statsansatteloven og forskriften til denne, forvaltningsloven med forskrifter, offentlighetsloven, hovedavtalen og likestillings- og diskrimineringslovgivningen gjelder for tilsetting og opphør av statlig tjeneste. I tillegg skal hver virksomhet ha et personalreglement og egne administrative regler og rutiner. Begrunnelsen for at staten har mange formalkrav og regelstyrte prosesser, er ønsket om å sikre de grunnleggende krav til at forvaltningen skal opptre nøytralt, ivareta likebehandling, medbestemmelse, rettferdighet, forutberegnelighet og at avgjørelsene skal være etterprøvbare.

Videre er en i offentlig forvaltning bundet av kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet var tidligere en ulovfestet rett, men er fra 2017 lovfestet i statsansatteloven § 3. På denne måten skiller ansettelsessaker seg fra andre saker fakultetsstyret behandler. Både innstillingsutvalget og styret skal forholde seg strengt til utlysningen og vurderingen som foreligger, og det er et begrenset strategisk handlingsrom. Innstilling og rangering skal være mulig å begrunne og forstå ut fra den dokumentasjon og de vurderinger tilsettingsorganet er forelagt, og utenforliggende informasjon skal derfor ikke vurderes. Sivilombudsmannen vil være klageinstans for vedtak fattet i tilsettingssaker. I en uttalelse fra sivilombudsmannen heter det blant annet: «Generelt vil arbeidsgivers saksbehandling bli utsatt for kritikk fra ombudsmannen hvis det ikke fremgår tydelig av saksdokumentene hvordan, og på hvilket grunnlag tilsettingsmyndigheten har kommet fram til at en søker er bedre egnet enn en annen.»

Det er både viktig og riktig at fakultetsstyret fra tid til annen ser på prosessene knyttet til tilsetting generelt, og tilsetting av instituttledere spesielt. Selv om dette er et gjennomregulert område er det alltid rom for å vurdere om noen prosedyrer likevel burde endres eller om det skal gis enda tydeligere oppdrag til innstillingsutvalget som skal gjøre vurderingene.

Fakultetsstyret er per i dag involvert i tre trinn i prosessen:

- godkjenning av betenkning
- nedsetting av innstillingsutvalg
- behandling av tilsettingssak

I disse trinnene tar fakultetsstyret hensyn til blant annet følgende: Er utlysningsteksten i tråd med universitetets og fakultetets strategier og prinsipper for faglig utvikling og ledelse? Gir utlysningsteksten et godt bilde av oppdraget til instituttleder og er det samsvar mellom oppdraget og de kvalifikasjoner som etterspørres? Er kvalifikasjonene etterprøvbare i en tilsettingsprosess og er de tilstrekkelige til å kunne foreta en rangering av søkerne etter kvalifikasjonsprinsippet? Sikrer sammensetning av innstillingsutvalget god nok representasjon fra instituttet og fakultetet eller skal det nedsettes en intervjukomité som er bredere sammensatt? Burde det være andre representert i intervjukomitéen? Er grunnlaget som presenteres fakultetsstyret i en tilsettingssak tilstrekkelig for å fatte et vedtak? Skal det legges føringer utover regelverket for hva som skal inngå i dette grunnlaget?

Vi anser at disse spørsmålene er særlig viktige for fakultetsstyrets behandling.

I drøftingen av disse og eventuelt andre spørsmål mener dekanen det er viktig å hensynta at instituttene/sentrene ved fakultetet er svært ulike, og det kan være ulike hensyn som skal tas avhengig av for eksempel størrelse og bredde på instituttet, og om de har ansatte ved ett eller flere campus, samtidig som det bør ligge noen grunnleggende strategiske føringer for det som er felles for alle enhetene ved fakultetet. Ansettelsesprosessen er allerede svært gjennomregulert, og dekanen mener at det avgjørende er at prosessene er forutsigbare og forvaltningsmessig forsvarlige, samtidig som de heller ikke må bli så omfattende at det påvirker arbeidsomfanget eller tidsforløpet unødig.

Basert på de erfaringer en har gjort seg gjennom tilsettingssaker hittil i denne styreperioden, samt de innledende føringene fakultetsstyret ga i møtet i mars, ønsker dekanen å fremme følgende forslag til justeringer av prosessen for tilsetting av instituttledere ved fakultetet. Følgende trinn tas på fullmakt av dekanen: Betenkningen (basert på mal godkjent av fakultetsstyret), nedsetting av innstillingsutvalg (basert på oppsett i personalreglementet) og vurdering av behov for utvidet intervjukomité (basert på dekanens vurdering ut fra enhetens egenart). Fakultetsstyret behandler

tilsetning av instituttledere. Fakultetsstyret drøfter med jevne mellomrom om prosessen fungerer i tråd med intensjonen samt om det er grunn til å endre utlysningssmalen for å bedre søkertilfanget.

Justeringene vil slik dekanen ser det bidra til en sterkere overordnet og strategisk rolle for fakultetsstyret, samtidig som en unngår unødig tids- og ressursbruk.

Dekanen foreslår også at tilsatte ved fakultetet rutinemessig orienteres om utlysning av instituttlederstillinger, søknadsfrist og planlagt dato for behandling av tilsetningen i Fakultetsstyret.

Om fakultetsstyret tilslutter seg dekanens forslag til vedtak legges det opp til å fremme en sak for fakultetsstyret til høsten der vi gjennomgår dagens mal for utlysningstekst for instituttlederstillinger ved fakultetet, for å vurdere om det bør gjøres endringer i denne. I denne saken vil det også være naturlig å tematisere utfordringer knyttet til rekruttering av instituttledere, hvordan utlysningene/malene kan bidra til å utvide søkertilfanget og om vi kan tydeliggjøre innholdet i stillingen bedre for å unngå manglende samsvar mellom søkeres forventninger og stillingens reelle innhold. Det knytter seg til punktet nevnt overfor som inngår i fakultetsstyrets vurdering: «Gir utlysningsteksten et godt bilde av oppdraget til instituttleder og er det samsvar mellom oppdraget og de kvalifikasjoner som etterspørres?» Slik dekanen vurderer det ville det være svært fruktbart om styret drøftet disse spørsmålene for å bidra til å styrke rekrutteringen til disse viktige stillingene.

Anne Britt Flemmen  
dekan

—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*