
SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
05.02.2020

Sak:

Prosess for ansettelse av instituttledere ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

- *Alle utlysninger til instituttlederstillinger skal kunngjøres ved fakultetet sammen med en redegjørelse for prosess og forventet tidslinje for ansettelsen*
- *Tilsetting av instituttledere ved HSL-fakultet gjennomføres i tråd med de føringer som kom i møtet*

Bakgrunn:

I sak FS-1/2020 fattet fakultetsstyret vedtak om tilsetting i åremålsstilling som instituttleder ved Institutt for språk og kultur. I forbindelse med behandlingen av saken ba fakultetsstyret dekanen legge frem en sak som diskuterer handlingsrommet i slike tilsettingssaker og ser nærmere på hvilke føringer som ligger til grunn for tilsetting av instituttledere. Per dags dato har fakultetet to instituttlederstillinger utlyst der det skal foretas tilsetting i løpet av våren, og det er derfor nødvendig at styret tar denne diskusjonen i forkant av at det gjøres tilsetting i disse.

Når en skal se nærmere på prosessen for ansettelse av instituttledere, er det også viktig å legge til grunn de føringer som er gitt for ledelse ved UiT. Hva slags ledere vil UiT ha? Dekanen vil i denne saken derfor gjøre rede for noen av de sentrale styringsdokumentene for ledelse ved UiT. Derne vil dekanen redegjøre for de regulerte delene av ansettelsesprosessen av instituttledere. Med utgangspunkt i de føringer som er lagt for lederrollen og tilsettingsprosessen, vil dekanen løfte noen spørsmål til diskusjon om hvordan fakultetsstyret kan sikre forutsigbare og trygge ansettelsesprosesser.

Ledelse i staten og ved UiT

Det er flere dokumenter som regulerer plikter og rettigheter for ledere ved UiT. I HR-portalen¹ ved UiT er dette nøye beskrevet, og det er tilgjengelig en rekke dokumenter ledere ved UiT er forventet å sette seg inn i og kan benytte som gode verktøy i sin ledergjerning. Dekanen vil ikke i denne saken gjennomgå alle men henvise til noen førende prinsipper. Som ny leder ved UiT introduseres du blant annet til følgende grunnleggende holdning:

¹ <https://cp.compendia.no/uit/lederhandbok/209034> - krever innlogging på intranett

«Lederrollen hos oss kjennetegnes av mange og noen ganger kryssende forventninger. En viktig lederkompetanse er å sette seg inn i og forstå disse forventningene. Gjennom fokus på motivasjon, kompetanse og godt samarbeid når du dine mål - ikke som enkeltperson, men som en del av et team.

*Det er utfordrende å være leder. Du har **plikt** og **rett** til å utøve styring og ledelse, men dette skal gjøres på en inkluderende og respektfull måte.»*

Videre har UiT trukket fram følgende lederprinsipper som grunnleggende for ledergjerningen:

«En leder i staten...

... forvalter og utvikler fellesskapets ressurser

Ledere i staten er forpliktet på demokratiske og rettsstatlige verdier uavhengig av hvem som sitter med makten. Lederne forvalter ressursene på vegne av dagens og morgendagens innbyggere og oppnår resultater til fellesskapets beste.

... er redskap for folkevalgte myndigheter

Ledere i staten er lojale mot politiske beslutninger, samtidig som de har lojalitet overfor innbyggerne. Lederne ivaretar faglig integritet og bidrar til opplyste og kunnskapsbaserte beslutninger.

... sørger for åpenhet og involvering

Ledere i staten sørger for at kontakt med innbyggere og brukere bygger på åpenhet, dialog og klart språk. Lederne stimulerer til medbestemmelse og medvirkning for de ansatte og deres organisasjoner.

... samarbeider på tvers av etater og sektorer

Ledere i staten utvikler forvaltningen slik at den preges av en løsningsorientert kultur for samarbeid og endring.

... skaper attraktive arbeidsplasser

Ledere i staten bruker, vedlikeholder og videreutvikler kompetanse og mangfold i sine virksomheter. Lederne tar i bruk ny teknologi og varierte arbeidsformer.»

En rekke dokumenter er tilgjengelig for å gå dypere til verks hva gjelder blant annet mangfoldsledelse, tilbakemeldinger på arbeidsinnsats, medarbeidersamtaler, HMS, budsjett og økonomi med mer.

Ved UiT er det også vedtatt gjennomgående strategier på både nivå 1, 2 og 3 som skal være førende for instituttleders prioriteringer og fokus gjennom åremålsperioden. Strategiene skal fungere som retningsgivende dokumenter og være med på å skape trygghet og forutsigbarhet i beslutningsprosesser for de ansatte. Uavhengig av om instituttleder har råd eller styrer, plikter han/hun å ha demokratiske og medvirkende prosesser.

Det kan også være verdt å ta med at mye av virksomheten ved UiT er sterkt regel- og forvaltningstungt. Det er stramme rammer og retningslinjer som ligger til grunn for forvaltningen av blant annet UiTs utdanninger. Lederne ved UiT er ansvarlig for å sørge for at drift og forvaltning er i tråd med gjeldende regelverk.

Videre er lederoppdraget for de ulike lederrollene ved UiT konkretisert gjennom instruks for stillingen. For instituttledere finnes det en instruks for de med og uten styre, vedlegg 1 og 2². I instruksene er det beskrevet sentrale arbeids- og ansvarsområder, samt sentrale arbeidsoppgaver.

Ansettelsesprosessen

Etter innspill fra instituttene selv, og med utgangspunkt i de strategier, føringer, regelverk og instruks som ligger til grunn, legger dekanen fram forslag til utlysningstekst for fakultetsstyret. Utlysningsteksten 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.

Dernest skal fakultetsstyret nedsette et innstillingsutvalg i tråd med regelverket (personalreglement vedlegg 3): *«Tilsetting av instituttledere skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. universitets- og høyskolelovens § 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 på oppdrag fra fakultetsstyret.

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.

Rekruttering og opphør av tjeneste i statlige forvaltningsorganer er sterkt regelstyrte prosesser. Statsansatteloven og forskriften til denne, forvaltningsloven med forskrifter, offentleglova, hovedavtalen kap. 6 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.

² Instruks for instituttledere uten styre er nå gjeldende for institutt med råd. Instruksene er ikke enda oppdatert etter universitetsstyrets vedtak om at alle institutt skal ha råd eller styrer.

Videre er man i offentlig forvaltning bundet av kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet var tidligere en ulovfestet rett, men er fra 1. juli 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.»

Dekanens vurderinger

Det er både viktig og riktig at fakultetsstyret fra tid til annen ser på rutineene knyttet til tilsettinger. 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 utvalget som skal gjøre vurderingene.

Fakultetsstyret er per i dag involvert i tre trinn i prosessen, godkjenning av betenkning, nedsetting av innstillingsutvalg og behandling av tilsettingssak. I disse trinnene må fakultetsstyret ta 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 intervjukomiteen (for eksempel ansattrepresentanter fra fakultetsstyret eller eksterne representanter)? 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 (for eksempel føringer for antall referanser, antall intervju, personlighetstest, presentasjon av case m.m.)?

I drøftingen av disse og eventuelt andre spørsmål mener dekanen det også er viktig å hensynta at instituttene ved fakultetet er svært ulike og det kan være ulike hensyn som skal tas avhengig av for eksempel størrelse og bredde på instituttet. Ansettelsesprosessen er allerede svært gjennomregulert og dekanen mener det vil være uhensiktsmessig å legge for stramme føringer for eksempel sammensetning av intervjukomiteer som potensielt ikke vil være hensiktsmessig i alle tilfeller. Det skal sikres at prosessene er forutsigbare og forvaltningsmessig forsvarlige, samtidig som de heller ikke må bli så omfattende at det påvirker arbeidsomfanget eller tidsforløpet unødige.

Dekanen anser imøteser en drøfting av ovenstående problemstillinger, samt at det vedtas eventuelle retningsgivende føringer for prosessene framover.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 1: Instruks for instituttledere med styre

Vedlegg 2: Instruks for instituttledere uten styre

Vedlegg 3: Personalreglement UiT