

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
27.8.2020

Sak:

Etablering av ordning for styring og ledelse på institusjonsnivå ved UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

1. *Universitetsstyret slutter seg til plan for arbeidet i 2020 og 2021 som foreslått i saksframlegget som alternativ 2.*
2. *Universitetsstyret ber om at det legges fram sak om ansettelse av rektor i styremøte rundt årsskiftet 2020/2021.*
3. *Det opprettes et innstillingsutvalg med sammensetning og oppgaver som foreslått i saksframlegget. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å legge fram egen sak om oppnevning av medlemmer til utvalget.*

Bakgrunn:

Universitetsstyret vedtok i sak 30/20 den 17.6.2020 (ePhorte 2020/1510) å innføre ordning med ansatt rektor ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), med virkning fra 1.8.2021. Styret ba universitetsdirektøren om å følge opp videre prosess.

I denne saken blir det gitt forslag til gjennomføring av det videre arbeidet knyttet til styrets vedtak, med hensyn til sammensetning av rektoratet, ledelse av administrasjonen og ansettelsesprosesser for pro-/viserektorer og åremålsstillinger på nivå 2 i UiTs organisasjon. Saken gir forslag til utlysningstekst og gjennomføring av ansettelsesprosess for åremålsstilling som rektor ved UiT, herunder gis det forslag knyttet til oppgaver og sammensetning av et innstillingsutvalg.

Etter styremøtet i juni 2020 har universitetsledelsen drøftet ulike muligheter for overgangen fra dagens ordning med todelt ledelse på institusjonsnivå, til en ordning med ansatt rektor, enhetlig ledelse og ekstern styreleder. Ut over selve ansettelsen av rektor, vil det være behov for å ta stilling til hvordan rektoratet og universitetsledelsen skal være sammensatt, med hensyn til hvordan funksjoner og oppgaver skal ivaretas i kommende periode.

Universitetsstyrets vedtak fra juni 2020 innebærer også at stillingene som universitetsdirektør og assisterende universitetsdirektør formelt opphører fra 1.8.2021, når ansatt rektor overtar ansvar og oppgaver som følger av universitets- og høyskolelovens § 10-3. Underliggende organisering av UiTs administrasjon er ikke direkte berørt av vedtaket om overgang til ordning med ansatt rektor, men kan bli berørt som del av en helhetlig vurdering av hvordan administrative funksjoner skal ledes på delegasjon fra rektor.

Det er universitetsstyret som skal ta beslutninger om hvordan disse prosessene kan legges opp på best mulige måter, hvilke strukturer, organisering og mandater som skal være gjeldende fra 1.8.2021, og å foreta ansettelser i de aktuelle stillingene. I løpet av 2021 vil det også være behov for å rekruttere til stillinger som faglig-administrativ leder på nivå 2 i UiTs organisasjon. Nedenfor er oversikt over hvilke nåværende lederstillinger som er direkte berørt av styrets vedtak, og/eller hvor åremålsperioder utløper i 2021:

Stilling	Tidspunkt	Grunnlag
Rektor	31.7.2021	Valgperiode opphører
Prorektor for forskning og utvikling	31.7.2021	Valgperiode opphører
Prorektor for utdanning	31.7.2021	Valgperiode opphører
Viserektor for Sør-Troms og Nordland	31.7.2021	Åremålsperiode opphører
Viserektor for Nord-Troms og Finnmark	31.7.2021	Åremålsperiode opphører
Universitetsdirektør	31.7.2021	Vedtak i styresak 30/20
Assisterende universitetsdirektør	31.7.2021	Vedtak i styresak 30/20
Direktør ved UMAK	31.7.2021	Åremålsperiode opphører
Dekan ved Helsefak, HSL-fak, NT-fak, BFE-fak, IVT-fak og Jurfak	31.12.2021	Åremålsperioder opphører

Valg av tilnærminger til det videre arbeidet

Det mest vesentlige premisset for det videre arbeidet er at ny rektor skal kunne tiltre stillingen 1.8.2021. Det er også behov for at minst én prorektor-funksjon er operativ fra 1.8.2021, for å ivareta rollen som rektors stedfortreder.

Blant flere muligheter for gjennomføring av de aktuelle prosessene, vil universitetsdirektøren løfte fram to hovedalternativer for styrets vurdering.

1. Den ene alternativet som synes aktuelt, er å gjennomføre alle eller de mest vesentlige strukturelle og organisatoriske avklaringer før det blir tatt stilling til hvilke personer som skal ansettes i de aktuelle stillingene. Dette kan innebære at:
 - Det legges fram sak til universitetsstyret i løpet av høsten 2020 om funksjoner, oppgaver og sammensetning av rektoratet og universitetsledelsen.
 - Det legges fram sak høsten 2020 eller første halvår 2021 om ledelse av administrasjonen, på varig eller midlertidig basis.
 - Utlysninger og ansettelser i stillinger som rektor, og eventuelle pro-/viserektorstillinger og øvrige stillinger i universitetsledelsen skjer i løpet av første halvår 2021, med sikte på at stillingene skal tiltres 1.8.2021.

En fordel med en slik framgangsmåte, vil være at universitetsstyret kan gjøre en samlet og mer samtidig vurdering av hvordan universitetsledelsen skal være organisert. Det vil også være fordeler knyttet til at ansettelsesprosesser blir gjennomført samtidig i løpet av vinter og vår 2021, slik at det blir mulig å vurdere personers kvalifikasjoner og egnethet opp mot sammensetningen av rektoratet og universitetsledelsen som helhet. Alternativet innebærer også at de mest sentrale beslutningene vil være fattet i god tid før ny universitetsledelse tiltres, og at det ikke gjenstår vesentlige organisatoriske spørsmål som må avklares høsten 2021 og videre.

Det kan være krevende å få tatt stilling til alle strukturelle og organisatoriske forhold i løpet av høsten 2020, med tilstrekkelig utredning og interne prosesser i UiTs organisasjon. Eventuelle forsinkelser kan medføre at påfølgende ansettelsesprosesser blir forskjøvet i tid, slik at ikke alle stillinger kan tiltres fra 1.8.2021. Dette er også en risiko ved det andre alternativet. Et risiko-reducerende tiltak vil være å sørge for god planlegging og styring av prosessene.

En annen mulig ulempe ved det første alternativet er at det kan oppstå uklarheter i roller i forbindelse med ansettelsesprosesser våren 2021, dersom det skal ansettes i flere stillinger om lag samtidig. Utfordringer kan være knyttet til at nåværende ledere kan bli søkere til nye stillinger, og til habilitet og roller med hensyn til vurderinger og innstillinger av søkere.

2. Det andre alternativet er mer trinnvis, slik at rektor ansettes så snart som mulig, og at beslutninger om ledelsesstruktur, organisatoriske forhold og øvrige ansettelser avventes til første halvår 2021. Dette kan innebære at:
 - Prosess for ansettelse av rektor blir gjennomført høsten 2020, med utlysning av stillingen tidlig i september og ansettelse rundt årsskiftet 2020/2021.
 - Det legges fram sak til universitetsstyret i løpet av vinter/vår 2021 om funksjoner, oppgaver og sammensetning av rektoratet og universitetsledelsen.
 - Det legges fram sak i løpet av 2021 om ledelse av administrasjonen.
 - Den som blir ansatt som rektor med virkning fra 1.8.2021 kan konsulteres om utvalgte spørsmål i tiden fra ansettelse til tiltredelse i stillingen, og eventuelt engasjeres til å bidra i arbeidet.

En fordel med en slik framgangsmåte vil være at arbeidet høsten 2020 blir konsentrert om den hovedoppgaven som følger av styrets vedtak i sak 30/20, som er å rekruttere rektor for UiT. Ved å starte dette arbeidet så snart som mulig, reduseres risikoen for at det kan oppstå forsinkelser som gjør det vanskelig å oppnå tiltredelse i stillingen 1.8.2021. En annen virkning er at den som blir ansatt som rektor kan delta i vurderingene av hvilke forslag som skal fremmes for universitetsstyret om funksjoner og sammensetning av rektoratet og universitetsledelsen, herunder hvilke ordninger for prorektorer og viserektorer som skal foreslås, og hvordan ledelse av administrative funksjoner skal ivaretas fra 1.8.2021.

Videre vil den som ansettes som rektor kunne delta i arbeidet med utforming av utlysningstekster for stillinger i universitetsledelsen og i åremålsstillinger på nivå 2 i UiTs organisasjon, og prosesser for utvelgelse av kandidater til stillinger. Dette gir muligheter for at rektor blir gitt reell innvirkning på organisering og sammensetning av sentrale lederfunksjoner ved UiT i kommende periode. Alternativet innebærer også at den som blir ansatt som rektor gis tid til å gjøre seg kjent med UiTs virksomhet, organisasjon og styre før formell tiltredelse i stillingen.

Samlet sett mener universitetsdirektøren at det er vesentlige fordeler knyttet til alternativ 2, og vil gi en klar anbefaling om at dette blir valgt. En trinnvis framgangsmåte reduserer risiko for at det kan bli for krevende å håndtere flere ansettelsesprosesser på ulike nivåer samtidig i løpet av våren 2021, og gir mulighet for mer tid til rekruttering av rektor dersom dette skulle bli nødvendig. Alternativet gir også muligheter for at den som ansettes som rektor blir delaktig både i arbeidet med organisering og sammensetning av universitetsledelsen, og i rekrutteringen av personer til de aktuelle stillingene. Dette er også i samsvar med erfaringer fra NTNU.

Det må arbeides for at alle stillinger skal være tiltrådt før nye åremålsperioder starter. Det er likevel mest vesentlig at stillingen som rektor er tiltrådt. Om nødvendig kan det velges løsninger for prolongeringer eller andre midlertidige tiltak for øvrige funksjoner. For å redusere

kompleksiteten i det organisatoriske arbeidet som skal gjennomføres i løpet av første halvår 2021, og også gi mer tid til overgangsperiode og rekrutteringsarbeid, kan universitetsstyret allerede nå vurdere å beslutte noen forenklinger eller utsettelse av delprosesser, som eventuelt kan utgjøre egne vedtakspunkter:

- Nåværende ordning med viserektorer forlenges ut 2021, i samsvar med åremålsperioder for UiTs dekaner.
- Funksjoner som overordnet leder av UiTs administrasjon prolongeres ut 2021 eller første halvår 2022, fra 1.8.2021 på delegasjon fra rektor.

Som vist til i sak 30/20 er det flere ordninger i bruk i universitets- og høyskolesektoren når det gjelder ledelse av administrative funksjoner ved ansatt rektor, herunder å ha en felles administrasjonssjef, eller at administrative ledere og eventuelt prorektorer gis ansvar for avgrensede administrative funksjoner delegert fra rektor. Dersom universitetsstyret anser at det vil kreve et vesentlig utredningsarbeid eller omfattende organisatoriske prosesser å ta stilling til disse spørsmålene, kan det velges å prolongere nåværende funksjoner for den administrative ledelsen ut 2021, eventuelt første halvår 2022. Det vil innebære at funksjonene skal utøves på delegasjon fra rektor fra 1.8.2021.

Det er også en formell problemstilling knyttet til dette spørsmålet. Nåværende administrative ledelse har sekretariatsansvar overfor universitetsstyret, og dermed ansvar for å utrede og legge fram sak om organisering og ledelse av administrative funksjoner. Samtidig vil universitetsdirektøren være direkte berørt av valget av framtidig organisering. Eventuelle rolle- og habilitetsutfordringer vil også berøre underordnede administrative ledere. Dette tilsier at det er ny rektor som bør fremme forslag om varig organisering og ledelse av administrative funksjoner overfor styret (ikke nåværende universitetsdirektør), og at dette dermed bør skje etter rektors tiltredelse 1.8.2021.

Oppsummert foreslår universitetsdirektøren at hovedprioriteringen høsten 2020 er å gjennomføre ansettelsesprosessen for rektor. Øvrige beslutninger om organisering, lederfunksjoner og ansettelser på institusjonsnivå og ved fakultetene blir gjennomført i løpet av 2021. Endelig tidsplan for dette arbeidet blir lagt fram for styret i samråd med ny rektor etter at ansettelse er foretatt.

Utlysningstekst og ansettelsesprosess for rektor

UiT Norges arktiske universitet har ikke tidligere foretatt ansettelse av rektor, men har erfaring med ansettelser i åremålsstillinger som ledere på nivå 2 i UiTs organisasjon, og med ansettelser av viserektorer, universitetsdirektør og øvrige administrative ledere. Dette utgjør et grunnlag for å vurdere kvalifikasjonskrav og ansettelsesprosess for stillingen. Øvrige grunnlag for vurderingene er ansvar og oppgaver som følger av lovverk, eksempler fra andre universiteter og høyskoler, og at det i forbindelse med den interne høringen om valg av ordning for styring og ledelse på institusjonsnivå ble gitt vurderinger som er relevante for kvalifikasjonskrav og ansettelsesprosess. Etter universitetsdirektørens vurdering utgjør dette et godt grunnlag for at universitetsstyret kan beslutte hva som skal gjelde for utlysning av stillingen. Utkast til utlysningstekst er gjengitt i kursiv i teksten nedenfor, og gitt i vedlegg til saken.

Om UiT og stillingen

Ansatt rektor vil ha et helhetlig ansvar for UiTs virksomhet, og for UiTs relasjoner til myndigheter, samarbeidspartnere og øvrige omgivelser for institusjonen. Kvalifikasjonskrav for stillingen må ta utgangspunkt i universitets- og høyskolelovens § 10-1 *Rektor*, som angir at:

- Rektor er daglig leder for institusjonens faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg som styret fastsetter.
- Rektor er sekretær for styret og skal i samråd med styrets leder forberede og gi tilrådning i de sakene som legges frem for styret. Rektor har rett til å delta i møter i alle institusjonens styrer, råd og utvalg.
- Rektor er ansvarlig for iverksetting av styrets vedtak, og for at disponering av ressurser og eiendom skjer i samsvar med de vedtak som er truffet av styret.
- Rektor skal på styrets vegne påse at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger.
- Rektor utarbeider og legger frem for styret budsjettforslag og årsregnskap og holder styret løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og andre forhold av betydning for institusjonens virksomhet

Det hovedansvaret som følger av universitets- og høyskoleloven bør refereres til i utlysningsteksten for stillingen.

Forslag til ingress og omtale av stillingen:

UiT Norges arktiske universitet er et breddeuniversitet som bidrar til en kunnskapsbasert utvikling, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi skal utnytte vår sentrale beliggenhet i nordområdene, vår faglige bredde og kvalitet og våre tverrfaglige fortrinn til å møte fremtidens utfordringer. Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og våre samarbeidspartnere. Les mer om UiT og vår strategi [Drivkraft i nord](#) på uit.no. UiT har 16 600 studenter, over 4 000 ansatte og er etablert på 10 studiesteder i Nord-Norge. Våre største campuser er Tromsø, Alta, Narvik og Harstad. Rektor har sitt hovedarbeidssted i Tromsø.

UiT Norges arktiske universitet søker en utviklingsorientert og engasjert rektor som skal:

- Lede institusjonens samlede virksomhet
- Stimulere til fremragende faglige resultater
- Lede arbeidet med å utvikle UiTs organisasjon
- Lede UiTs samarbeid med myndigheter og samfunns- og næringsliv

Ansvar og oppgaver for rektor er beskrevet i universitets- og høyskoleloven ([lenke](#)).

UiT Norges arktiske universitet er skapt av framsynte folkevalgte, dedikerte ansatte og kunnskapstørste studenter. Gjennom 50 år har vi tilført Nord-Norge kvalifisert arbeidskraft. Vi bidrar med kunnskap om helse, urfolk, hav, teknologi, klima og miljø, ressurser, geopolitikk og samfunns- og næringsutvikling som verden trenger. UiT er et breddeuniversitet med tverrfaglige fortrinn og sentral beliggenhet i nordområdene. UiT har et særlig mandat til å frambringe og formidle kunnskap om arktiske forhold på vegne av nasjonen Norge og for en verden som ser mot nord. Vi søker en rektor med kunnskap, vilje og kraft til å videreutvikle og forsterke vår posisjon og betydning regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Om kvalifikasjonskrav for stillingen

Innenfor nåværende ordning for valgt rektor ved UiT, er det stilt krav om at rektor skal ha kompetanse på professor- og dosentnivå, jf. *Valgregler for institusjonsnivå* § 7. I forbindelse med ansettelse i stillingen står styret fritt til å vurdere på nytt hvilke formelle kvalifikasjonskrav, og øvrige krav og forventninger, som skal gjelde for stillingen som rektor.

I forbindelse med UiTs interne høring om styring og ledelse på institusjonsnivå våren 2020, ble det stilt spørsmål om hvilke kvalifikasjonskrav som bør stilles. Et flertall av høringsuttalelsene ønsket å videreføre dagens kvalifikasjonskrav med hensyn til kompetanse som professor eller dosent. Alle høringsinstanser som berørte temaet i sine svar pekte på nødvendigheten av å ha tung vitenskapelig og utdanningsfaglig kompetanse fra et av UiTs fagområder. Noen av høringsinstansene åpnet for at det kan være tilstrekkelig å stille krav om førstestillingskompetanse kombinert med ledererfaring.

Som de fleste høringsinstansene mener universitetsdirektøren at det kan være viktig å opprettholde krav til faglig kompetanse på toppstillingsnivå for stillingen som rektor. Slik kompetanse vil bidra til at den som ansettes lettere kan oppnå høy faglig legitimitet og gjennomslagskraft både internt ved UiT og i nasjonale sammenhenger. Oppnådd toppstillingskompetanse kan være uttrykk for at personen har betydelig akademisk erfaring, god kjennskap til forsknings- og utdanningsvirksomhet, og erfaring fra utviklingsarbeid og samarbeid og ledelse av forskningsprosjekter, som er relevant kompetanse for stillingen som leder for virksomheten. Det foreslås derfor:

- *Den som ansettes må være bedømt som professor- eller dosentkompetent*

Kravet må forstås som tilsvarende som for stillinger som professor eller dosent ved UiT. Det kan vurderes å også stille krav om at den vitenskapelige kompetansen skal være innenfor fagområder som er relevante for UiT. Forslag til øvrige kvalifikasjonskrav:

Den som ansettes må:

- *Kunne vise til omfattende og vellykket ledelse i større kunnskapsorganisasjoner*
- *Ha gode strategiske evner med helhetlig forståelse av institusjonens virksomhet*
- *Ha god organisasjonsforståelse og evne til å utvikle UiTs virksomhet og støttefunksjoner*
- *Ha kjennskap til offentlig forvaltning og politiske beslutningsprosesser*
- *Ha gode evner til å representere UiT utad og delta i den offentlige debatten*
- *Ha god muntlig og skriftlig framstillingsevne på norsk og engelsk*

Ønskede personlige egenskaper:

- *Være resultatorientert, tydelig og beslutningsdyktig*
- *Være relasjonsbyggende og samlende*
- *Ha gode evner til kommunikasjon*
- *Ha gode evner til å skape tillit og nettverk internt, nasjonalt og internasjonalt*
- *Ha gode evner til samarbeid og å skape resultater sammen med andre*

Forslag til øvrig omtale av stillingen:

Vi tilbyr:

- *En sentral lederposisjon ved et av Norges største og viktigste universiteter*
- *Dyktige og engasjerte medarbeidere i aktive fagmiljøer*
- *Interessante og utviklende lederoppgaver*
- *Lønn og vilkår etter nærmere avtale*

Rektor ansettes for en periode på fire år fra 1.8.2021, og med mulighet for ansettelse i ytterligere en fireårsperiode. Hovedarbeidssted for stillingen vil være Tromsø.

Ta gjerne kontakt dersom du vil vite mer om UiT og stillingen. Kontaktpersoner er ...

Om utlysningsmåte og -tid

Stillingen som rektor ved UiT Norges arktiske universitet antas å i hovedsak ha et nasjonalt eller nordisk nedslagsfelt. En utlysning vil være bredt offentlig tilgjengelig, men det kan forventes at søkere i stor grad vil ha tilhørighet eller erfaring fra norske og nordiske høyere forsknings- og utdanningsinstitusjoner. Det kan innebære at utlysningen primært bør være innrettet mot å nå potensielle søkere ved universiteter, høyskoler og andre kunnskapsinstitusjoner i Norge og Norden. Det bør velges kanaler for publisering av stillingen som kan ut nå bredt overfor slike grupper, gjennom nasjonale media, større regionale media, og media innrettet mot sektoren. Det bør også arbeides aktivt for å dele informasjon om stillingen i sosiale media og egne nettsider, gjennom at det er tydelige og tilgjengelige kontaktpersoner for stillingen, og gjennom å aktivt dele informasjon om stillingen gjennom nasjonale og nordiske nettverk.

Dersom universitetsstyret vedtar hovedinnhold i utlysningsteksten i møtet 27.8.2020, kan stillingen tidligst lyses ut rundt 10.9. Vanlige krav til periode for utlysning av stillinger er minst tre uker fra publisering til søknadsfrist, som vil innebære ca 1.10. For denne stillingen bør det settes noe lengre frist, som vil gjøre det mulig å nå ut med informasjon om stillingen i mange kanaler, omtale av stillingen i media, at interessenter kan innhente informasjon og vurdere om de skal velge å søke, og at det blir muligheter for aktivt søk gjennom nettverk og kontaktpersoner, for å bidra til at flere velger å søke stillingen. Det foreslås derfor at søknadsfristen settes til 19.10.2020, som er om lag fem og en halv uke fra utlysning.

For å ivareta åpenhet og gjennomsiktighet i offentlig forvaltning, skal søkerlister til alle offentlige stillinger som hovedregel være åpne for allmennhetens innsyn. Etter offentlighetsloven er det mulig å unnta navn fra offentliggjøring, dersom søkeren selv ber om det. For at slikt unntak skal innvilges må begrunnelse for å bli unntatt veie tyngre enn hensynet til innsyn i søkerlisten. Etter universitetsdirektørens vurdering bør unntaksbestemmelsen fra krav til offentlighet praktiseres strengt i forbindelse med denne stillingen, ut fra at rektorstillingen er en viktig offentlig stilling av allmenn interesse, og at UiT vil bidra til åpenhet og legitimitet i prosessen.

Om innstilling og ansettelse

Universitets- og høyskolelovens § 10-1 *Rektor* angir at:

- Rektor skal ansettes på åremål med mindre rektor er valgt etter § 10-2. Styret selv foretar utlysning og ansettelse av rektor. Ansettelsesprosessen skal sikre at rektor har faglig og ledelsesmessig legitimitet, og at studentene og de ansatte blir hørt. Styret bestemmer om det skal gis innstilling, og hvem som skal innstille.

Det framgår av lovens § 6-4 at åremålsperioden for rektor skal være fire år, og at ingen kan ansettes i en sammenhengende periode på mer enn åtte år. Når særlige grunner taler for det, kan departementet fastsette en annen åremålsperiode enn fire år, etter forslag fra styret. Ut fra dette kan det legges til grunn at universitetsstyret skal foreta en ansettelse av rektor med oppgaver etter lovens § 10-1, for åremålsperioden 1.8.2021 – 31.7.2025. Som ansettelsesorgan fatter universitetsstyret beslutning om ansettelse med alminnelig flertall. Styret står fritt til å beslutte når og hvordan en sak om ansettelse skal legges fram for beslutning i styret.

En innstilling er et forslag til hvem som bør ansettes i en stilling. Normalordningen etter statsansatteloven er at det som hovedregel skal gis en formell innstilling til alle stillinger, og at det vanligvis bør innstilles eller foreslås tre søkere i den rekkefølge de bør komme i betraktning, gitt at det er flere kvalifiserte søkere. Etter statsansatteloven er det nærmeste leder som skal avgi innstilling.

Ordningen med at nærmeste leder normalt skal gi innstilling til ansettelse, framgår også av UiTs personalreglement. Dette gjelder såfremt det ikke er etablert et innstillingsutvalg, som UiT har valgt å gjøre for stillinger som dekaner og instituttledere, i samsvar med universitets- og høyskolelovens § 11-1. Det framgår for øvrig av denne bestemmelsen at ansettelse av prorektor og universitetsdirektør skal skje på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg.

I den aktuelle situasjonen med ansettelse i den mest overordnede lederstillingen ved UiT, vil det ikke være mulig å følge normalordningen med at nærmeste leder avgir innstilling eller forslag til ansettelse. Dersom styret velger at det ikke skal legges fram innstilling, kan framgangsmåten bli at UiTs administrasjon forbereder en sak for universitetsstyret, hvor styret blir forelagt en oversikt og vurdering av søkerne opp mot de kvalifikasjonskravene som er satt for stillingen, og står fritt til å ansette den søkeren som anses som samlet sett best kvalifisert. En slik sak kan fremmes på grunnlag av det generelle ansvaret som universitetsdirektøren har som sekretær for styret, jf. universitets- og høyskolelovens § 10-3. Som et supplement til en slik løsning kan styret eventuelt utpeke en eller flere styremedlemmer som kan delta i arbeidet, eller be om å bli holdt jevnlig orientert om gjennomføringen av ansettelsesprosessen.

Alternativet til en slik framgangsmåte, er at styret velger at det skal legges fram en innstilling, og hvem som skal innstille. Spørsmålet om hvordan innstilling til stillingen skal skje, ble berørt i den interne høringen som ble gjennomført i forbindelse med styresak 30/20, hvor høringssvarene var vedlagt saken. En gjennomgående tilbakemelding i høringssvarene var at styret bør la seg bistå av et innstillingsutvalg, som er bredt sammensatt med representasjon fra studenter, ansatte og ledere ved UiT. Det kan antas at dette vil bidra til å oppfylle kravet i universitets- og høyskolelovens § 10-1 om at ansettelsesprosessen skal sikre at rektor har faglig og ledelsesmessig legitimitet, og at studentene og de ansatte blir hørt. Deltakelse i ansettelsesprosessen kan gi ytterligere forankring og legitimitet til de vurderinger og valg som skal gjøres, ut over det som følger av at kvalifikasjonskrav og utlysningstekst for stillingen skal drøftes i ulike fora i UiTs organisasjon, og at ansettelsesorganet har et flertall av interne representanter.

Etter universitetsdirektørens vurdering er det flere grunner til at styret bør velge å opprette et innstillingsutvalg. Det vil bidra til ryddighet og tydelige roller i ansettelsesprosessen, det bidrar til at rolle- og habilitetsspørsmål blir enklere å håndtere, og til ansettelsesprosessens legitimitet ved å være i samsvar med flertallet av høringsuttalelsene.

Universitetsstyret står også fritt til å bestemme et innstillingsutvalg sin størrelse og sammensetning. De interne høringsuttalelsene pekte i retning av et bredt sammensatt utvalg, med studenter, ansatte og ledere. Utvalgets størrelse og sammensetning bør sees i sammenheng med hvilke oppgaver utvalget skal ivareta, og hvordan det forventes at medlemmer i utvalget deltar i arbeidet. Universitetsdirektøren vil her skissere to mulige løsninger som antas å være gjennomførbare innenfor den tidsplanen som blir valgt for ansettelse av rektor, det vil si også i løpet av høsten 2020.

1. Det ene alternativet er at første del av ansettelsesprosessen kan ivaretas av UiTs administrasjon, og at innstillingsutvalget overtar saken etter at det er gjort innledende vurderinger, førstegangsintervjuer, eventuell testing og referanseintervjuer av søkerne. Utvalget kan gjøre ytterligere undersøkelser og vurderinger av søkerne, og eventuelt gjennomføre andregangsintervjuer før det foretas en endelig vurdering og fremmes innstilling til ansettelse.

2. Det andre alternativet er at et innstillingsutvalg gis et samlet ansvar for hele ansettelsesprosessen, fra utlysning av stillingen til fremme av innstilling til ansettelse overfor universitetsstyret. Blant oppgavene som må ivaretas er å bidra til at mulige kandidater velger å søke stillingen (aktivt søk), vurdering av søkere, gjennomføring av intervjuer, eventuell testing av kandidater, innhenting av referanseuttalelser, og å utarbeide rapport og innstilling til universitetsstyret.

En fordel med det første alternativet er at det samlet sett kan bli mindre arbeidskrevende for innstillingsutvalget, og lettere å gjennomføre for et utvalg som har flere deltakere enn vanlig ved komité-arbeid (3-4). En fordel med det andre alternativet er at innstillende myndighet vil følge saken fra utlysning til ansettelse. Det kan bli mindre krevende å holde en stram tidsplan ettersom de samme personene vil opparbeide seg god kjennskap til de kravene som gjelder, søkerne, og vurderinger som blir gjort av disse.

Universitetsdirektøren ser begge alternativer som mulige, og at de vil kreve god planlegging og styring av prosessen. Samlet sett anbefales det andre alternativet. Det vil bidra til en helhetlig behandling av saken gjennom hele prosessen, og styrke hensynet til forankring og legitimitet. Samtidig vil universitetsdirektøren foreslå at utvalget blir forholdsvis stort og bredt sammensatt. Det foreslås tre tiltak for å få dette til:

- Medlemmer i innstillingsutvalget skal forventes å bruke tilstrekkelig med tid til dette arbeidet, som en prioritert oppgave gjennom høsten 2020.
- Innstillingsutvalget kan velge hensiktsmessige arbeidsformer, og eventuelt utpeke et arbeidsutvalg som skal ivareta de mest operative oppgavene underveis i prosessen, herunder gjennomføring av intervjuer og samarbeid med støttefunksjoner.
- Oppgavene skal gjennomføres med tilstrekkelig støtte i form av rådgivning og sekretariat fra UiTs administrasjon, og støtte fra eksternt firma som kan bidra i ansettelsesprosessen.

På denne bakgrunn foreslår universitetsdirektøren at det opprettes et innstillingsutvalg som har et helhetlig ansvar for hele ansettelsesprosessen fram til det er avgitt innstilling til universitetsstyret. Utvalget opprettes for perioden 1.9. – 31.12.2021 med mulighet for forlengelse ved behov. Universitetsdirektøren anser at et utvalg på 7 medlemmer kan gi en god balanse mellom hensyn til arbeidsformer, ressursbruk og bred deltakelse.

Når det gjelder sammensetning av utvalget, vil det være mulig å inkludere én eller flere deltakere fra styret selv. Et stort innslag av deltakere fra universitetsstyret vil imidlertid kunne anses å svekke ivaretagelsen av hensynet til to-trinns behandling av ansettelsessaker, jf. statsansatteloven. Universitetsdirektøren ser det også som fordelaktig å legge stor vekt på bredde i deltakelsen fra UiTs organisasjon. Det foreslås derfor at utvalget skal bestå av én ekstern representant i universitetsstyret, som kan gis funksjon som utvalgets leder, og for øvrig av studenter, ansatte og ledere ved UiT.

Det foreslås videre at deltakerne fra UiTs organisasjon utgår fra relevante grupper ved institusjonen. Dette kan ivaretas ved at studenter blir utpekt av Studentparlamentet, at ledere blir utpekt av universitetsledelsen, og at ansatte blir utpekt av ansattes organisasjoner eller blant valgte representanter til kollegiale organer ved UiT.

Flere løsninger for sammensetning er mulige, men universitetsdirektøren vil fremme følgende forslag til sammensetning av et innstillingsutvalg på 7 medlemmer:

- 1 ekstern representant i universitetsstyret (leder)

- 2 ansatte-representanter som er valgt til kollegiale organer ved UiT (1 representant i undervisnings- og forskerstilling, og 1 representant i teknisk/administrativ stilling)
- 2 student-representanter, oppnevnt av Studentparlamentet
- 1 faglig-administrativ leder, oppnevnt av universitetsledelsen (dekan, instituttleder eller tilsvarende)
- 1 ansatte-representant, oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene

Det foreslås at universitetsstyret drøfter om den foreslåtte størrelse og sammensetning er hensiktsmessig, og vil kunne sikre god representasjon av ansattegrupper og studenter i utvalget.

Sammensetningen bør også ivareta hensyn til kjønnsbalanse, at deltakerne har tilhørighet ved flere enheter og campuser, og hensyn til sammensetning av kompetanse. Dette kan sikres ved at det fremmes forslag til universitetsdirektøren om mulige deltakere, at det blir gjort et utvalg blant disse som samlet sett utgjør en bredt sammensatt gruppe, og at universitetsstyret foretar oppnevning av deltakere i en egen sak.

Utvalget må finne fram til hensiktsmessige arbeidsformer, som kan besluttet av utvalgets leder. Herunder om det skal etableres et arbeidsutvalg som skal forestå deler av arbeidet. Det skal gis tilstrekkelig administrativ støtte gjennom et eget sekretariat, anledning til å benytte øvrige ressurser i UiTs administrasjon, og bistand fra ekstern samarbeidspartner.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg: Forslag til utlysningstekst for stilling som rektor ved UiT Norges arktiske universitet