

Til gruppelederne.

Takk for gode diskusjoner under siste gruppelederforum!

Spesielt er saken valgt versus tilsatt gruppeleder en vanskelig sak. Slik det ser ut fra den løselige oversikten dere formidlet er det et svakt flertall for valgt blant de ansatte ved instituttet.

Hvis en sak om endring av valgform skal fremmes for instituttstyret, Fakultetet og endelig Universitetsstyret må det foreligge noe klarere tall enn dette kvalitative resultatet. Og vi må ha betydelig klarere premisser for valg av alternativ.

Instituttet ber derfor gruppelederne om å gjennomføre en avstemning blant sine medlemmer. Vedlagt finner dere et skjema med tre alternativ - tilsatt, valgt og 'vet ikke'.

1/ Gruppeleder gir/sender dette skjemaet sammen med tilhørende notat til alle stemmeberettigede i gruppen.

*** (NB Her er det mulig instituttledelsen vil gjøre denne utsendelsen selv).

Dette omfatter:

- alle ansatte (vit, tekn./adm)

* i mere enn 50% stilling og

* som er tilsatt i mere enn 1 år.

* I tillegg har alle personer med 20% (eller mere) II-stillinger stemmerett.

Stemmeretten omfatter således også PhD stipendiater, post-doks og forskere i > 50% stilling og med en ansettelseskontrakt på ett år eller mere.

- Det er essensielt at

* den som skal stemme er ansatt ved Fysisk institutt, UiO, og ikke ved et annet institutt eller en annen institusjon.

- Studenters (master) stemmerett er ifølge gruppeleder-reglementet:

* de registrerte masterstudenter ved en faggruppe representeres ved stemmen til en utvalgt tillitsperson.

* Ingen ansatte i tildelt permisjon fra sin stilling har stemmerett.

2/ Gruppeleder samler inn disse skjemaene, teller opp og sender resultatet til Einar og/eller Lars.

Resultatet av denne optellingen vil bli lagt fram for instituttstyret i et ekstraordinært møte i november, dersom Instituttledelsen velger å fremme en sak om endring av valgordning for styret.

Instituttledelsen vil, på samme måten som diskusjonen i GruppelederForum, betrakte dette resultatet som rådgivende med høy prioritet.

Einar

17.10.2011

Til ansatte ved Fysisk institutt,

fra Instituttleder

Instituttet står (igjen) overfor en beslutning om vi skal åpne for at en kan tilsette en leder etter offentlig utlysning av stillingen, eller om en skal opprettholde dagens ordning med valgt leder. Et viktig premiss for en slik beslutning er hvorvidt det foreligger et tilstrekkelig godt rekrutteringsgrunnlag lokalt for en valgt leder. Ved de siste valgene ved Fysisk institutt har det vist seg å være et problem å finne en person som er villig til å ta på seg denne oppgaven, og til slutt er det fremmet kun en kandidat – noe som umuliggjør et reelt valg. Uten at instituttledelsen per idag spesifikt har gått ut og søkt etter mulige kandidater til vervet blant instituttets ansatte, er det inntrykket vi har at det vil bli vanskelig å finne en ny kandidat for perioden 2013 – 2016 blant de vitenskapelige ansatte ved instituttet.

Instituttlederjobben er en fulltids stilling – det er ikke rom lenger for å drive egen forskningsaktivitet sammen med dette vervet. Dette er understreket av selve tilsettingsordningen slik den er reglementsfastet gjennom Normalreglene for instituttledere ved MN-Fakultetet: en valgt instituttleder må søke om permisjon fra sin vitenskapelige stilling, og tilsettes av Fakultetet i en 4-års administrativ stilling som instituttleder. På denne måten vil alle instituttledere – valgt eller tilsatt etter offentlig utlysning – ha den samme formelle posisjon i forhold til Fakultetet og til Instituttet. Det er således ingen funksjonell forskjell mellom en valgt eller tilsatt instituttleder.

De fleste av oss har den prinsipielle holdningen at en valgt leder er å foretrekke. Her finner vi stikkord som demokratisk styreform, lokal forankring, lokal kjennskap til instituttets forskning og undervisning, lojalitet mot 'grasrota' framfor oppover i systemet. Men dette blir forholdsvis illusorisk dersom det ikke finnes kandidater til vervet lokalt.

Jeg har i et tidligere notat til gruppelederne – som skal være distribuert til alle ansatte – gjort det klart at selv om en går for en tilsetting av instituttleder etter offentlig utlysning av stillingen, vil alle (både skjulte og åpenbart kvalifiserte) fra instituttet også ha mulighet til å søke og bli evaluert. Og de vil ganske sikkert ha et fortrinn ved tilsettingen ved å kjenne faget, institusjonen og forholdene så lenge fysikkfaglige kriterier er topprangert i utlysningsteksten.

La meg komme med et par momenter for hvert av de to alternativene:

Valgt instituttleder:

- En valgt instituttleder vil ha bedre kjennskap til institusjonen og mer fokus på instituttets fagstrategiske og fagpolitiske utfordringer.
- Vedkommende vil ha større legitimitet i forhold til de som skal ledes, dermed også større forpliktelse i forhold til den faglige helheten ved instituttet.
- Lederfunksjonen vil vanligvis ikke være et ledd i en ledelseskariere.
- Faglig ledelse synes svekket på instituttnivå etter innføringen av enhetlig ledelse fordi arbeidsoppgavene som tidligere lå i den administrative linjen er det som har fokus oppover i organisasjonen. Fokus på administrative oppgaver (krav ovenifra) styrkes ved ekstern ansettelse av instituttleder.
- En forutsetning for faglig framgang ved et universitet er faglig autonomi for den enkelte forsker og faggruppe. Faglig ledelse på et overordnet nivå i en slik setting er utfordrende og har større sjanse for å lykkes dersom ledelsen henter sin autoritet nedenfra. Dette sikres best gjennom et valg.

Tilsatt instituttleder:

- En valgt leder vil ofte utføre sin lederrolle som en tillitsvalgt for de ansatte ved instituttet, mens en tilsatt leder kan velges ut fra kriterier forankret i hva som trengs for å lede instituttet på en best mulig måte både for fakultetet og instituttet. Legitimitet fra instituttet kan sikres ved en bred deltakelse i ansettelsesprosessen.
- En tilsatt leder (spesielt ekstern) vil kunne se instituttet utenifra og gjennom dette kunne bidra med nye og konstruktive impulser til fornying og styrking av våre samlede aktiviteter.
- Hovedfordelen med ansatt leder er et bredere rekrutteringsgrunnlag foruten at sterke interne kandidater (som også hadde vært kandidater ved valg) selvfølgelig kan søke på lik linje med eksterne.
- Hovedbegrunnelsen for tilsatt leder er således at rekrutteringsgrunnlaget for å finne gode kandidater blir større og at utvelgelsen kan gjøres ut fra fastsatte kvalifikasjonskrav/-kriterier. En forutsetter da en bred deltakelse fra instituttet både i forhold til fastsetting av kvalifikasjonskrav for lederen og i selve ansettelsesprosessen for å skape legitimitet både til fakultetet og de ansatte ved instituttet.

Lever denne lappen i utfylt stand til din gruppeleder eller arbeidsleder.

Ikke skriv navn eller annen identifikasjon på denne lappen.

Resultatet av denne uformelle avstemningen er kun rådgivende overfor instituttledelsen.

Jeg vil åpne for at instituttet kan tilsette leder etter offentlig utlysning av stillingen

Jeg ønsker å opprettholde ordningen med valgt instituttleder

Jeg vet ikke