

Sak 21/10

Notat til instituttrådet ved Helsam

Grete Botten

22. april 2010

## **Valgt eller tilsatt instituttleder i Helsam fra 2011**

Da Helsam ble etablert, ble Grete Botten bedt om å være midlertidig instituttleder for 2010 og ta ansvar for det utviklingsarbeidet som måtte gjøres i løpet av det året. En av oppgavene er å finne fram til framtidig organisering, herunder hvilken ordning Helsam skal ha mht valgt eller tilsatt instituttleder.

Som profesjonsfakultet er normalregelen at institutt Det medisinske fakultet skal ha råd, men kan selv velge å ha styre hvis de ønsker det. Ved tilsetning av nye instituttleder 2007 (fra 2008) ønsket IASAM å ha styre. Dette ble behandlet i Fakultetsstyret som tilrådte at alle grunnenhetene ved fakultetet skulle ha råd. Dette ble deretter vedtatt i universitetsstyret.

### ***Avveining mellom valgt og tilsatt leder***

Universitetsstyret behandlet i møte 21.mars 2006 valg eller tilsetning av ledere på instituttnivå (grunnenheter), og vedtok endringer i "Reglement for tilsetning og valg av ledere ved fakulteter og institutter". Endringen innebar at instituttleder skal velges, dersom ikke universitetsstyret selv – etter tilråding fra instituttrådet – bestemmer at det skal foretas tilsetning. Instituttrådet kan vurdere endring forut for nytt valg, åremålperiodens utløp eller når instituttleder slutter. Universitetsstyret skal behandle saken dersom instituttstyret/rådet eller fakultetsstyret foreslår en endring i gjeldende ordning (valg eller tilsetning). Endringen i "Reglement for tilsetning og valg av ledere ved fakulteter og institutter" ble innarbeidet i administrasjonsreglement ved UiO.

<http://www.uio.no/admhb/reglhb/orgadm/normalreglerinstitutter.xml>

Hovedforskjellen mellom valgte og ansatte ledere er at de henter sin legitimitet for å lede fra forskjellige kilder. En valgt leder henter sin legitimitet fra den gruppe som har valgt henne/ham, mens en ansatt leder henter sin legitimitet fra den instans som har ansatt henne/ham. Erfaringene (fra fakultetsledelsen) med tilsatte ledere ved fakultetet er så langt at selv om lederne er tilsatt "ovenfra", har de i høy grad autoritet og legitimitet, samtidig som ledere valgt "nedenfra" er lojale mot bestemmelser fra overordnede organer. Instituttleder har samme ansvar, uavhengig av om vedkommende er tilsatt på valgt grunnlag eller på utlyst grunnlag. Lederen må uansett akseptere det utvidede ansvar ved enhetlig ledelse. Valgte ledere og grunnmiljøer opplever imidlertid ofte at de som valgte lederne er "først blant likemenn" og representerer interessene til den forsamling som har valgt dem. En slik opplevelse kan komme i konflikt med det formelle ansvar som må legges til lederrollen i en enhetlig ledelsesmodell og derigjennom redusere handlefriheten. Også ved tilsatt leder har praksis vært at den som søker stillingen, sikrer sin legitimitet ved å forsikre seg om bred støtte i instituttet. Slik sett blir prosessen fram til å tilsette en leder nokså lik, uansett om det er på valgt eller tilsatt grunnlag.

I et fusjonert institutt er avveiningen mellom valgt/tilsatt leder mer komplisert enn i et institutt som har gått seg til over flere år og hvor ansatte kjenner (til) hverandre. I Helsam vil de som stiller til valg, måtte komme fra en av de tidligere enhetene. Kort tid etter fusjonering vil ikke de ansatte kjenne hverandre, og dermed ha lite grunnlag for å stemme på noen fra andre enheter, selv om det blir arrangert valgmøter for presentasjon av egne ståsted og verdier. De sammenslåtte instituttene i Helsam har ulik størrelse, noe som i seg selv kan gjøre at tidligere størrelse blir utslagsgivende for resultatet ved valg.

På bakgrunn av dette og argumenter som kommer fram i rådsmøtet vil det foretas en skriftlig avstemming om instituttrådet ønsker valgt eller tilsatt leder.