

Forslag til bemanningsplan for vitenskapelige ledere ved Institutt for klinisk medisin

Nr.	Tittel (SKO)	%	Oppgaver/rapporteringsvei (stikkordsmessig beskrivelse av viktigste oppgaver/ansvarsområder)	Kvalifikasjonskrav (stikkordsmessig)	Merknad:
1	Instituttleder (SKO 1475)	100	Uendret		
2	Nestleder (OUS) (SKO 1013/1011)	50	Uendret		
3	Nestleder (Akershus universitetssykehus) (SKO 1013/1011)	50	Uendret		
4-12	Klinikkleder (SKO 1404/1011) (Stillingen er kombinert med stilling som klinikkleder ved OUS/-annen hovedstilling ved Akershus universitetssykehus)	20	Uendret		
13-19	Forskningsleder (SKO 8013/1011) i enheter <u>med</u> UiO-tilsatt klinikkleder	20/30*	Uendret		
20-22	Forskningsleder (SKO 8013/1011) i enhet <u>uten</u> UiO-tilsatt klinikkleder	20/30*	Uendret		

23-43	<p>Avdelingsleder (SKO 8013/1011)</p> <p>(Stillingen er kombinert med stilling som Nivå 3 avdelingsleder ved OUS)</p>	20	<p>Faglig ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planlegging og prioritering av faglige mål og forskningsstrategiske satsninger, herunder innspill stillingsplaner - Ansvar for å stille undervisningspersonell til rådighet for undervisningsleder - Utkast til stillingsbeskrivelser og forberede tilsetninger i vitenskapelige og tekniske stillinger 	<ul style="list-style-type: none"> • minimum førsteamanuensiskompetanse • erfaring fra forskningsledelse • god gjennomføringsevne • evne til å bygge gode relasjoner internt og eksternt • gode lederegenskaper 	
44-64	<p>UiO-gruppeleder</p> <p>(Vervet forutsetter vitenskapelig hoved- eller bistilling ved Klinmed ved gjeldende avdeling)</p>	verv	<p>Økonomistyring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anbefale søknader om eksterne midler <p>Personalledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individuell personaloppfølging og rådgivning, herunder medarbeidersamtaler, mottak av nyansatte, arbeidstid og fraværsoppfølging, ia-avtalen, seniorpolitikk - kompetanseutvikling - anbefale søknader om forskningstermin og gjestekonto - fremme likestilling i avdelingen - bidra til å fremme et åpent og positivt arbeidsmiljø med god integrering av nytilsatte og midlertidig ansatte i avdelingen <p>HMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psykososialt arbeidsmiljø - Lokal oppfølging av samarbeidsavtale mellom helseforetak og UiO om HMS <p>Stillingsinnehaver rapporterer til klinikkleder (forskningsleder der klinikkleder ikke er UiO-tilsatt)</p>		