

## Sak 28/14 Styrets rolle i tilsettingssaker – ansvar, myndighet og prosedyrer

### Bakgrunn

Styret har etterlyst en avklaring av egen og museumsdirektørens rolle ved ansettelse av vitenskapelig personale og ledere der det stilles krav om førstestillingskompetanse. Styret har bedt om at det utredes hvorvidt dagens praksis med styrebehandling av utlysningstekster kan erstattes av en annen løsning. Videre har styret ønsket en avklaring av styrets rolle ved ansettelse i vitenskapelige stillinger.

Museumsdirektøren har også varslet en gjennomgang av disse forholdene med tanke på effektiv og hensiktsmessig saksbehandling.

Til saksframlegget er lagt ved en oversikt over fullmakter og styrende dokumenter for styret og direktør ved KHM.

### Juridisk rammeverk

Kapittel 6 i Lov om Universiteter og høyskoler har regler om utlysning og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger:

*§ 6-3. Utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger*

*(1) Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger foretas av styret, eller etter styrets beslutning av underordnet organ eller ett eller flere ansettelsesutvalg. Styret selv fastsetter sammensetningen av ansettelsesutvalget. Studentene skal være representert i ansettelsesorganet, hvis ikke styret enstemmig bestemmer noe annet.*

*(2) Ansettelsesorganet utlyser selv undervisnings- og forskerstillinger. Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn spesielt inviteres til å søke.*

### Utlysning av vitenskapelig stilling

Styret fatter vedtak om utlysning av vitenskapelige stillinger med grunnlag i utlysningsteksten.

KHM skal i 2014 utarbeide en strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan. I tillegg vil museet jobbe målrettet med å styrke rekrutteringskompetansen internt. KHM ønsker å gjeninnføre ordningen med betenkning for alle vitenskapelige stillinger.

En betenkning skal gi en grundig beskrivelse av stillingsbehovet, sett opp mot institusjonens mål, satsninger og prioriteringer. Videre skal den beskrive arbeidsoppgaver og ansvar og hvilken kompetanse, både formalkompetanse og erfaringskompetanse som vil være viktig i stillingen.



KHM mener en betenkning vil gi styret et bedre grunnlag for å vurdere om stillingen skal utlyses, i tillegg til at den vil være et godt grunnlagsdokument for den videre rekrutteringsprosessen. Det er således betenkningen styret bør ta stilling til, ikke selve utlysningsteksten.

### **Ansettelse i vitenskapelig stilling**

Det er styret som i henhold til § 3 i «Reglement for Naturhistorisk museum (NHM) og Kulturhistorisk museum (KHM)», ansetter i vitenskapelige stillinger.

Ved de fleste fakulteter ved UiO har styret oppnevnt egne ansettelsesutvalg (tilsetningsutvalg) for vitenskapelige stillinger.

Det er da vanlig at det er dekan som leder utvalget. Utvalget består i tillegg vanligvis av to vitenskapelig ansatte, en teknisk-administrativt ansatt og en studentrepresentant.

Ved KHM er det museumsdirektør (dekan) som er innstillingsmyndighet for vitenskapelige stillinger, og følgelig kan han ikke sitte som leder av et eventuelt ansettelsesutvalg. Det følger imidlertid av UH-lovens § 6-3 at styret selv fastsetter sammensetningen av ansettelsesutvalget.

*KHMs styre må vurdere om de ønsker å opprette et eget ansettelsesutvalg for vitenskapelig stillinger, og eventuell sammensetning av utvalget. Direktøren mener at ansettelse i vitenskapelige- og lederstillinger fortsatt bør foretas av styret. Styret må ta stilling til om de ønsker saken videre utredet.*

### **Utlysning av lederstillinger med krav om førstestillingskompetanse**

For alle typer teknisk-administrative stillinger ønsker KHM å innføre en behovsanalyse som grunnlagsdokument for den videre prosessen.

Det vil bli utarbeidet et eget skjema som også skal brukes ved rekruttering av lederstillinger.

KHM foreslår at behovsanalysen skal være grunnlagsdokument for vedtak om utlysning av lederstillinger der styret har ansettelsesmyndighet.

#### Forslag til vedtak:

*Styret gir sin tilslutning til at vedtak om utlysning av vitenskapelige stillinger skal fattes på grunnlag av en betenkning.*

*Styret gir sin tilslutning til at en behovsanalyse skal være grunnlagsdokument for vedtak om utlysning av lederstillinger der styret har ansettelsesmyndighet.*

*Museumsdirektøren forestår utlysning innenfor disse rammene.*