NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
S-sak 26/16

06.04.2016
Saksansvarlig: Ida Munkeby
Saksbehandler: Petter Wiig

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Tilsetting av instituttledere/seksjonsledere – prosedyrer og betingelser

Tilråding:

1. Styret vedtar innstillingsutvalg for instituttledere ved fakultetene og seksjonsledere ved Vitenskapsmuseet med slik sammensetning:
   - Dekan/påtroppende dekan/museumsdirektør (leder)
   - 2 representanter oppnevnt av fakultetsstyret/museumsstyret, hvorav minst 1 fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet
   - 2 representanter for tilsatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene
   - 1 representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsrepresentant

2. Styret vedtar en felles utlysningstekst med de innspill som kom i møtet. Fakultetsstyrene og Museumsstyret gis i oppgave å utarbeide de institutt- og/eller fakultetsspesifikke delene av utlysningstekstene.

3. Rektor får fullmakt til å utpeke et settefakultetsstyre for å tilsette instituttledere ved fakulteter som ikke har fått etablert eget styre.

1. Bakgrunn

I løpet av 2017 skal det tilsettes et betydelig antall ledere i åremålsstillinger som instituttleder, samt i tilsvarende stillinger ved hhv. Seksjon for naturhistorie og Seksjon for arkeologi og kulturhistorie ved VM. Også disse siste stillingene omtales i dette notatet som «instituttledere». Tilsvarende vil museumsdirektør bli omtalt som dekan, og museumsstyret som fakultetsstyre.

Det er nødvendig på et så tidlig stadium som mulig å definere hvilke *aktører* – f.eks. innstillende og tilsettende myndighet – som har roller i prosessen, selve *tidsplanen* frem mot tilsetting, innholdet i *utlysningstekster* som skal benyttes og hvilket *handlingsrom* under forhandlinger med påtroppende instituttleder som eksisterer. Men også forhold som *påtroppende dekans rolle* og *reserveløsninger* dersom tidsplanen ikke holdes må klargjøres.

Noen kompliserende faktorer når instituttledere skal tilsettes i 2017 er dels at det er kort tid mellom når vedtak om ny instituttstruktur treffes og når de første instituttlederne skal på plass, at det må en egen vurdering til om hvilke av dagens instituttledere som har rett og plikt til å fortsette som instituttledere fra 01.01.2017 og frem til deres åremål går ut 31.07.2017, og at nye dekaner som bør være med i tilsettingsprosessen formelt sett kanskje ikke har tiltrådt sine stillinger.

Tilsetting av instituttledere skjer i to faser – de som tiltrer 01.01.2017 og de som tiltrer 01.08.2017. Det er foreslått at det bare gjøres ett vedtak i hvert av fakultetstyrene om kunngjøringstekstene – uaktet de to fasene.

- Kunngjøring av instituttlederstillinger med tiltredelse 01.01.2017 (fase I) kan først skje etter at styret har truffet det endelige vedtaket om instituttorganisering (25.08.2015) og det er avgjort av de aktuelle dekanene hvilke av instituttlederstillingene som må kunngjøres.
- Det forutsettes at dekaner som tiltrer 01.08.2017 kan delta i innstillingsutvalget for de instituttledere som tiltrer 01.08.2017 (fase II). Det må derfor være klart tidlig nok i vårsemester hvem som blir dekan fra 01.08.2017.

2. Aktører i tilsettingsprosessen

Prosess for tilsetting av instituttledere reguleres av § 11-1 i Universitets- og høgskoleloven. Her omtales innstillingsmyndighet og tilsettingsmyndighet – og indirekte også hvem som foretar utlysning av slike stillinger.

Rollen til dekan vil være viktig i tilsettingsprosessen. Det må sørges for at han eller hun – innenfor det regelverk som allerede eksisterer – får tilstrekkelig innflytelse. Dette lar seg enkelt gjennomføre når det gjelder tilsetting av instituttledere i fase I. Det er også uten problemer når det skal tilsettes i fase II ved de fakultetene der ny dekan har tiltrådt 01.01.2017, dvs. ved Fakultet for helse og ved Fakultet for økonomi. Ved de øvrige fakultetene vil nåværende dekaner sitte ut åremålsperioden t.o.m. 31.07.2017, og det må bli klart tidlig nok hvem som blir påtroppende dekaner ved disse fakultetene fra 01.08.2017 for at disse skal kunne delta.

Disse kan etter dagens styringsreglement, se pkt. 2.1, heller ikke delta i selve *tilsettingen* av instituttleder. Derimot foreslås det under 2.2 at påtroppende dekan leder et *innstillingsutvalg*. Dette gir som ved andre tilsettingsprosesser stor innflytelse: Det er innstillende myndighet som er premissleverandør for tilsettingsmyndigheten gjennom å foreta de grundigste vurderingene av kandidatene, og det er innstillingsmyndigheten som vektlegger og prioriterer ulike krav til og ønsker om nødvendige kvalifikasjoner. Selv om tilsettingsmyndigheten står relativt fritt når vedtak skal fattes, vil denne myndigheten primært være av kontrollerende art. Et annet fortrinn ved en slik ordning er at en unngår at en og samme person deltar med både innstillende og tilsettende myndighet.

2.1. Tilsettingsmyndighet

Universitets- og høyskoleloven gir virksomhetene stor frihet når det gjelder valg av tilsettingsorgan for instituttledere. I Styringsreglement for NTNU (fastsatt av Styret 24.11.2015 heter det i pkt. 4.1.7 at Fakultetsstyret foretar tilsetting av instituttleder. Når instituttledere denne gangen skal tilsettes kan en risikere at det aktuelle fakultetsstyret ikke er etablert, og det må finnes frem til alternative løsninger.

To løsninger skal fremheves som aktuelle: Universitetsstyret selv, eller et etablert fakultetsstyre ved et annet fakultet. Ulempen ved å benytte Universitetsstyret er dels at dette styre har relativt sjelden møter, noe som kan forsinke tilsettingsprosessen. Og dels vil Universitetsstyret, selv om Universitetsstyret har tilsettingsmyndighet når det gjelder tilsetting av dekaner og andre stillinger, ikke ha den nærheten til tilsetting av instituttledere som et fakultetsstyre har.

Det foreslås derfor at rektor få fullmakt til å utpeke et settefakultetsstyre for å tilsette instituttledere ved fakulteter som ikke har fått etablert eget styre.

2.2. Innstillingsmyndighet

Tilsetting av instituttleder foretas på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg. Etter univl. § 11-1 (3) fastsetter styret *selv* innstillingsutvalgets sammensetning og nærmere regler om innstilling m.m. Det forutsettes imidlertid at studentene skal være representert i utvalget hvis ikke styret enstemmig vedtar noe annet.

Det skal i prinsippet etableres ett innstillingsutvalg for hver instituttleder som skal tilsettes, dvs. et svært stort antall. Det vil derfor være hensiktsmessig å tolke univl. § 11-1(3) til å bety at styret selv vedtar hvilke type *representanter* som skal sitte i innstillingsutvalgene snarere enn hvilke *personer*. Det foreslås, nokså tilsvarende som for innstillingsutvalgene for dekaner, følgende sammensetning:

- Dekan, eller påtroppende dekan (leder).
- 2 representanter oppnevnt av fakultetsstyret, hvorav minst 1 fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet.
  For å sikre god medvirkning fra tilsatte er det viktig å sette i gang en nominasjonsprosess for å få frem flere kandidater som dekanen kan legge frem for fakultetsstyret.
- 2 representanter for tilsatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene.
- 1 representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsrepresentant.

Det understrekes at den av de to representantene som oppnevnes av fakultetsstyret og som ikke er tilsatt ved det aktuelle instituttet kan være en ekstern representant.

Når det gjelder representanter som oppnevnes av hhv. arbeidstakerorganisasjonene og fakultetstillitsrepresentant for studentene ser en det som gunstig dersom disse har tilknytning til det aktuelle instituttet.

2.3. Vedtak om utlysningstekst

Universitets- og høgskoleloven har ingen bestemmelser om *hvem* som foretar utlysning av stilling som instituttleder eller om andre sider ved kunngjøringen, f.eks. om innholdet av utlysningsteksten. Det foreslås at Styret gjør vedtak om den generelle delen av kunngjøringsteksten, og at hvert fakultetsstyre treffer vedtak om de fakultetsspesifikke delene av teksten, jfr. pkt. 4.2 nedenfor.

3. Tidsplan

Dato	Aktivitet	Ansvarlig
14.04.2016	Styresak om tilsetting av instituttledere: Fellesdel av utlysningstekst, sammensetning av innstillingsutvalgene, aktører og prosess.	Rektor
16.06.2016	Første gangs behandling av instituttstruktur	Rektor
24.08 – 25.08.2016	Andre gangs behandling av instituttstruktur.	Rektor
29.08 – 01.09.2016	Fakultetsdel av utlysningstekst for tilsetting av instituttledere i fase I og i fase II vedtas av Fakultetsstyret.	Dekan
31.08.2016	Beslutte hvilke instituttlederstillinger som utlyses i fase I og i fase II.	Dekan

Fase I: Tilsetting av instituttledere med tiltredelse 01.01.2017		
07.09.2016	Utlysning av instituttlederstillinger.	Dekan
12.09 – 16.09.2016	Foreløpig oppnevning av medlemmer til innstillingsutvalg fase I og fase II – ett pr. institutt. Utvalgene justeres om nødvendig etter at søkerne er kjent dersom inhabilitet konstateres.	Dekan
21.09.2016	Søknadsfrist instituttledere.	
03.10 – 07.10.2016	Innstillingsutvalgene gjennomfører førstegangsintervju.	Dekan
10.10 – 14.10.2016	Høstferie.	
18.10 – 20.10.2016	Innstillingsutvalgene gjennomfører andregangsintervju.	Dekan
03.11.2016	Tilsetting i Fakultetsstyret.	Dekan
18.11.2016	Svarfrist nye instituttledere.	
01.01.2017	Tiltredelse.	
Fase II: Tilsetting av instituttledere med tiltredelse 01.08.2017		
05.04.2017	Utlysning av instituttlederstillinger.	Dekan
10.04 – 17.04.2017	Påske	
19.04.2017	Søknadsfrist instituttledere.	
02.05.2017	Siste frist for hvem som blir dekan fra 01.08.2017. 1)	Rektor
02.05 – 08.05.2017	Innstillingsutvalgene gjennomfører førstegangsintervju.	Dekan
19.05 – 22.05.2017	Innstillingsutvalgene gjennomfører andregangsintervju.	Dekan
06.06.2017	Tilsetting i Fakultetsstyret.	Dekan
21.06.2017	Svarfrist nye instituttledere.	
01.08.2017	Tiltredelse.	

1) For at den påtroppende dekan kan delta i innstillingsarbeidet.

4. Utlysning av stillinger som instituttleder

4.1. Intern eller ekstern kunngjøring

I univl. § 11-1 (4) heter det at styret *selv* kan tilsette bl.a. instituttleder uten forutgående kunngjøring. Om en eventuell kunngjøring skal være intern eller ekstern er derimot ikke regulert i loven.

Til tross for at Universitets- og høgskoleloven (som er en særlov i forhold til Tjenestemannsloven hva angår tjenesterett) indirekte åpner for at stillinger som instituttleder kan lyses ut internt, er det her grunn til å vise til Tjenestemannslovens alminnelige bestemmelser om at stillinger i staten *skal* kunngjøres offentlig med mindre annet er fastsatt. Denne bestemmelsen kan sees på som en garanti for at hvem som helst skal kunne søke en stilling i staten, men den er først og fremst viktig for å sikre at det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet legges til grunn for tilsettingen: Søkergrunnlaget økes ved ekstern kunngjøring, og muligheten for å bedre kvalifiserte søkere øker normalt tilsvarende. Det normale ved tilsetting av instituttledere skal være ekstern utlysning. Det *kan* selvsagt være grunner til å lyse ut stillinger internt ved NTNU eller internt ved et fakultet, men det understrekes at det skal meget sterke grunner til å kun utlyse internt.

4.2. Utlysningstekster

Om ikke instituttledernes *arbeidsoppgaver* vil være vesentlig forskjellig fra institutt til institutt, må en i det minste forvente at *kvalifikasjonskravene* vil variere med instituttet.

Universitets- og høgskoleloven har ingen bestemmelser om kvalifikasjonskravene til stillinger som instituttleder. I Ot.prp. nr. 40 (2001-2002) heter det imidlertid følgende:

«Ved tilsetting av leder for avdeling eller grunnenhet skal det legges vekt på lederegenskaper og evne til strategisk tenkning. Faglig leder bør være en person med vitenskapelig erfaring og legitimitet i fagmiljøene. Erfaring fra praksis og kunnskap om yrkesfeltet bør også vektlegges der dette er relevant. Kompetansen som trengs for å fylle stillingen må vurderes i det enkelte tilfelle avhengig blant annet av enhetens størrelse og fagprofil. Ved tilsetting av intern søker bør det gis mulighet for permisjon fra annen undervisnings- og forskerstilling.»

Dette betyr at en har forutsatt at dekaner og instituttledere *skal ha* lederegenskaper og evne til strategisk tenking, og at disse lederne *bør ha* vitenskapelig erfaring og legitimitet i fagmiljøene samt erfaring fra praksis og yrkesfeltet. En merker seg for øvrig at *enhetens størrelse og fagprofil* vil være bestemmende for vektlegging av ulike krav og ønsker til kompetanse. Dette vil nødvendigvis gjenspeile seg i utlysningstekstene. Det går likevel an å tenke seg at alle utlysningstekstene har noe tekst som er felles og som man bygger det spesifikke rundt. Det er viktig at teksten er spisset mot stillingen på et visst detaljnivå, men at den samtidig er så åpen at det gis et visst handlingsrom.

Hva slags krav til vitenskapelig kompetanse som skal settes er naturlig nok omstridt. Her kan en tenke seg at det skal kreves professorkompetanse, førsteamanuensiskompetanse eller førstestillingskompetanse for å kunne åpne også for at tilsatte som nå sitter i førstelektorstillinger kan søke.

Forslag til tekst som kan inkluderes i alle utlysningstekstene:

Søkere til instituttlederstillingen må ha:

- *gode lederegenskaper, normalt med ledererfaring fra universitet, høyskole eller forskningsinstitusjoner som senter e.l.*
- *evne til å sette mål og arbeide strategisk*
- *personlig egnethet*

I tillegg vil det bli lagt stor vekt på:

- *dokumentert vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå innenfor ett av instituttets fagområder*
- *god forståelse for ledelse av kunnskapsarbeidere i en kontekst med akademisk frihet*
- *motiverende og inkluderende lederstil preget av samarbeid, medvirkning og dialog*
- *gode kommunikasjonsevner og evne til å bygge nettverk og skape tillit internt og eksternt*
- *lederatferd som stimulerer til gode resultater, godt og raust arbeidsmiljø blant tilsatte og studenter*

I tillegg bør kunngjøringstekstene inneholde mer generelle formuleringer om NTNUs samfunnsoppdrag o.l.

Det normale vil være at instituttlederstillingen er en fulltidsstilling. Det kan imidlertid være fakulteter som ikke anser at arbeidet som instituttleder representerer en heltidsstilling, noe som kan være tilfelle ved f.eks. små og homogene institutter. Dette kan i så fall enten løses ved å lyse ut en deltidsstilling eller gjennom å lyse ut en fulltidsstilling der en legger inn en viss tid til undervisning,

veiledning, forskning osv. Dette siste alternativet anbefales – ikke minst for å understreke stillingens faglige karakter.

5. Handlingsrom under forhandlingene

Det faktum at dette er lederstillinger, at det er åremålsstillinger, at søkerne kan ha forskjellige ambisjoner og ikke minst at det kan være både interne og eksterne søkere gjør at en del problemstillinger må tenkes igjennom før tilsettingsprosessene starter.

Dette punktet inviterer derfor til en diskusjon om *hvilke arbeidsvilkår som må forhandles frem* med den enkelte åremålstilsatte leder, samtidig som punktet anskueliggjør det handlingsrommet som eksisterer og som tilsettende myndighet må ha en forståelse av.

Med arbeidsvilkår menes forhold som lønn, eventuelle forskningsressurser, påvirkningsmulighet når det gjelder organisatoriske forhold ved den aktuelle enheten o.l. Men også vilkår som gjøres gjeldende ved *avslutningen* av åremålsperioden som retrettstilling og ventelønn, forskningsterminer osv. må det forhandles om på forhånd.

NTNU er et mangfoldig universitet – med ulike fakultets- og instituttkulturer, tradisjoner og praksiser – slik at å sette opp strenge normer for hva som skal gjøres gjeldende over alt vil være vanskelig. Likeledes vil kandidatens karriereambisjoner i forhold til forskning og undervisning eller ledelse være avgjørende når det forhandles om arbeidsvilkårene. Hva som avtales vil i stor grad være avhengig av om søkeren er intern eller ekstern, og hvilke ambisjoner søkeren har.

Det understrekes derfor at punktene nedenfor først og fremst er å betrakte som en *momentliste* som må gås gjennom i den forhandlingssituasjonen som oppstår når en leder skal tilsettes og som viser *handlingsrommet.*

På bakgrunn av styrets diskusjoner vil det bli imidlertid kunne bli utarbeidet et *nytt notat* som kan være mer spisset enn dette, og som vil være et mer anvendelig hjelpemiddel i tilsettingsprosessene.

5.1. Inn i åremålsstilling

5.1.1. Lønn

Daværende «Særavtale om lønn for valgte verv» hadde noen bestemmelser om lønnsnivå for instituttledere, men sa for øvrig at lønn skal fastsettes etter følgende kriterier:

- Størrelse på instituttet
- Merittering som professor/førsteamanuensis og leder
- Særskilte oppgaver

Når det nå skal tilsettes instituttledere, vil faktorer som vitenskapelig kompetanse, instituttets størrelse og kompleksitet, i hvilken grad lederen tilfredsstiller krav og ønsker i utlysningsteksten, lønnsnivå ved instituttet – ikke minst bl.a. de høyeste lønnede professorer osv. – være faktorer som vil påvirke instituttleders lønn. Det skal likevel understrekes at fastsetting av lønn er et *forhandlingsspørsmål.*

5.1.2. Permisjon

Dersom påtroppende leder allerede har en stilling ved NTNU, bør det som hovedregel *innvilges permisjon* for vedkommende fra denne stillingen. I dette ligger bl.a. at ingen av den gamle stillingens forpliktelser videreføres inn i den nye lederstillingen.

Dersom fakultetet velger å tilsette en vikar for instituttlederen, skal en være klar over at etter Tjenestemannslovens bestemmelser vil vikaren opparbeide fortrinnsrett til fast stilling dersom vikariatet har vart i mer enn fire år.

5.1.3. Forskningsstøtte

I dette notatet legges det til grunn at stillinger som instituttleder som hovedregel er *heltidsstillinger* der det ikke er rom for å videreføre tidligere aktiviteter som forskning, undervisning, veiledning osv.

Dette utgangspunktet må imidlertid nyanseres: Det kan likevel være fakulteter som ikke anser at arbeidet som instituttleder representerer en heltidsstilling, jfr. siste avsnitt i pkt. 4.2.

Men det kan f.eks. også hende at den påtroppende leder er intern søker med allerede inngåtte *veiledningsforpliktelser* i forhold for stipendiater eller postdoktorer, og at det dermed kan være rimelig at veiledningsforholdet for disse likevel videreføres.

Det kan også være slik at en påtroppende leder ser for seg en retrett til sin undervisnings- og forskerstilling etter åremålet, eller ønsker for fremtiden å kombinere ledelse med undervisning og forskning. I så fall vil vedkommende i en forhandlingssituasjon kunne fremsette krav om *forskningsressurser.*

Under slike forhandlinger må det foretas noen konkrete avveininger – ikke ulike dem som må gjøres når lønn skal fastsettes – hvor det bl.a. må vurderes hvor attraktiv som søker vedkommende fremstår. Det er imidlertid vanskelig å se for seg at det er mulig lede store og komplekse institutter eller fakulteter uten at dette krever all oppmerksomhet

5.1.4. Organisering av enheten (nestledere o.l.)

En nytilsatt leder vil også kunne ha synspunkter på hvordan enheten skal organiseres. Ikke minst vil en leder kunne ønske seg et handlingsrom når det gjelder valg av nestleder.

Det nye «Styringsreglement for Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet» har ikke lenger noen bestemmelse om et institutt kan ha *nestleder*. Det er derfor naturlig at instituttleder selv treffer bestemmelse om dette og foretar eventuell oppnevning.

Normalt vil en nestleder kunne sies å utøve «en ekstraordinær arbeidsinnsats», noe som etter Hovedtariffavtalens bestemmelser i pkt. 2.3.4 kan utløse høyere lønn.

Også andre sider ved enhetens organisering, som f.eks. konstituering av ledergruppe, utpeking av faggruppeledere osv. kan den nytilsatte lederen vurdere etter tilsettingen, og gjøre de endringene han eller hun finner formålstjenlig innenfor det lov- og avtaleverk som gjelder samt interne styringsdokumenter.

I tilfelle en leder slutter eller av andre grunner er fraværende over en lengre periode vil overordnet leder kunne tilsette en vikar etter de vanlige reglene i Tjenestemannsloven inntil eventuell ny utlysning av stillingen og tilsetting finner sted.

Det forutsettes at uansett leders handlingsrom innen disse områdene skal tilsatte kunne medvirke i prosessene før beslutninger tas.

5.2. Ut av åremålsstilling

Når avtale om arbeidsvilkår for tiltredelse av åremålsstilling utarbeides vil også vilkår for *fratreden* av stillingen være tema.

5.2.1. Bibehold av lønn

Dersom lederen vender tilbake til en stilling ved NTNU som han eller hun har permisjon fra, vil spørsmålet om bibehold av lederlønn eller deler av denne kunne bli et tema. I daværende «Særavtale om lønn for valgte verv» het det at leders A-lønn beholdes ved retur til ordinær stilling, mens eventuelle B-tillegg frafalles.

Hovedprinsippet skal være at ved retrett til opprinnelige stilling skal denne stillingens opprinnelige lønn gjøres gjeldende, eventuelt justert for lønnstillegg det er grunn til å tro at vedkommende ville ha oppnådd i den opprinnelige stillingen i perioden.

Dette vil likevel være en forhandlingssak. Under en slik forhandling vil momenter som hvor stort *lønnspåslag* lederen fikk ved tiltredelse som leder, og hva som er rimelig lønnsnivå i forhold til sammenliknbare stillinger ved den enheten som vedkommende vender tilbake til, være relevant.

Også *tjenestetid* som instituttleder vil være en faktor.

5.2.2. Ventelønn og retrettstilling

For ledere som rekrutteres utenfra vil spørsmålet om ventelønn eller retrettstilling være viktig. KMD har utarbeidet en standardkontrakt i åremålsstilling som bl.a. inneholder bestemmelser om en spesiell, avtalt *ventelønn* som utgjør inntil 80 % av lønnen. Denne løper inntil ny tilsetting i stilling med samme eller høyere lønn finner sted, eventuelt inntil rett til pensjon inntrer eller ventelønnen har løpt i 2 år. Det skal for øvrig understrekes at ordningen med ventelønn er foreslått fjernet.

Retrettstilling i åremålstilsettinger er et alternativ til bruk av ventelønn. I følge KMD bør det legges til grunn at kandidaten til stillingen har få år igjen (mindre enn 10) til pensjonsalder (67 år) ved åremålets utløp. Hensikten er å kunne inngå avtale om spesielle ordninger for de som kan komme i en vanskelig situasjon i arbeidsmarkedet.

Det legges til grunn at KMDs retningslinjer er nettopp dette, og at virksomheten selv kan ha et handlingsrom her.

Omfanget av retrettstillinger og ventelønn er det vanskelig å ha noen formening om på forhånd siden antall ledere som rekrutteres utenfra er ukjent. Retrettstillinger vil innebære en nær sagt permanent ekstra økonomisk belastning og må vurderes nøye i lys av den påtroppendes lederkvalifikasjoner i forhold til øvrige kandidater. Og ikke minst må vedkommendes kompetanse i forhold til fakultetets/instituttets strategiske retning vurderes.

5.2.3. Forskningstermin

For ledere som er rekruttert internt og som vil fortsette sin forskerkarriere etter utløp av åremålsperioden, vil avtale om *forskningstermin* ved tilbakekomst, slik det også praktiseres i dag, være et relevant tema når arbeidsbetingelsene fastsettes.

Tilbud om forskningstermin kan også i enkelte tilfeller være en del av rekrutteringspakken for eksternt rekrutterte ledere.

6. Dersom tidsplanen ikke holdes

Tidsplanen i pkt. 3 er en krevende tidsplan, og det kan inntreffe forhold som gjør at ny instituttleder ikke kan tiltre ved planlagt tiltredelsesdato. Ett scenario kan f.eks. være at søkerne ikke blir funnet kvalifisert eller takker nei til et tilbud om stilling.

Dette vil i så fall kunne bli avdekket i perioden mellom søknadsfristens utløp og tidspunktet for forhandlinger med den påtroppende instituttleder. Dekanen vil i en slik situasjon på vanlig måte kunne beordre en tilsatt til å fungere som instituttleder inntil videre. Dette reguleres for øvrig av Fellesbestemmelsenes § 12 i Hovedtariffavtalen om stedfortredertjeneste.