

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - Fakultetsstyret
Møtested:	Sak til behandling på sirkulasjon
Dato:	01.03.2022
Møtestart:	12:00
Møteslutt:	12:00
Merknad:	Sak til behandling på sirkulasjon.

Faste medlemmer:

Grethe Aasved

Nina Langeland

Stein A. Veland

Dag Frode Kjernlie

Stig Erlend Almåsbakk

Ingvild Hokstad Barstein

Sigrid Wangensteen

Berge Solberg

Nina Skjæret Maroni

Atefe R Tari

Øivind Rognmo

Trondheim 01.03.2022.

Grethe Aasved
utvalgslederSiri Forsmo
sekretær

Saksliste

Utvalgs-saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv-Saksnr
ST 1/22	Ansettelse i midlertidig stilling (åremål) som instituttleder ved ISB, MH, 2022-2025 - Forslag til utlysningstekst og til representanter i innstillingsutvalgene		2022/3337

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	1/22	01.03.2022

Ansettelse i midlertidig stilling (åremål) som instituttleder ved ISB, MH, 2022-2025 - Forslag til utlysningstekst og til representanter i innstillingsutvalget

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar utlysningsteksten for instituttlederstillingen ved Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk, ISB, ved MH-fakultetet som er vedlagt saken.
2. Fakultetsstyret oppnevner følgende representanter og vararepresentanter for innstillingsutvalget på instituttet ved MH-fakultetet:

Representanter: Professor Eirik Skogvoll og Kontorsjef Marita Olaussen.

Vararepresentanter: Professor Lasse Løvstakken og Professor Tone Bathen.

Bakgrunn:

Styret ved NTNU vedtok i sak S-sak 56/20 i møte 28.10.2020 følgende:

«1. Styret vedtar innstillingsutvalg for instituttledere ved fakultetene og Vitenskapsmuseet med slik sammensetning:

- Dekan (leder)
- 2 representanter oppnevnt av fakultetsstyret, hvorav minst 1 fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet
- 2 representanter for ansatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene
- 1 representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsvalgte

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.»

Medvirkning og prosessen som gjelder oppnevning av representanter og utforming av utlysningstekster ved MH

Dekan har i samråd med instituttene ved fakultetet sikret medvirkning gjennom møte i LOSAM og gjennom interne prosesser ved instituttene som ga anledning til å nominere kandidater for deltagelse i innstillingsutvalgene. I denne prosessen var utvidet ledergruppe og kontorsjefene involvert for endelig forslag til to representanter som dekan har godkjent, samt endelig forslag til ferdige utlysningstekster. Se vedlagt utkast til utlysningstekst for instituttet.

Rekruttering av ny instituttleder ved ISB nå i 2022 har fulgt samme prosess som tidligere vedtatt.

Tentativ tidsplan for utlysning av instituttleder for ISB er med søknadsfrist i mars- 22 og med ansettelse i fakultetsstyret i mai- 22.

Vedlegg:

- 1 Utlysningstekst
- 2 Styrenotat



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Ved Fakultet for medisin og helsevitenskap har vi ledig stilling som

Instituttleder ved Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk

This is NTNU

På NTNU jobber 8800 ansatte og 42 000 studenter med å skape kunnskap for en bedre verden. NTNU søker engasjerte medarbeidere.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=clgKd1SwGLI>

Om stillingen

Fakultet for medisin og helsevitenskap søker en god kunnskapsleder - er det deg?

Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk (ISB) søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Instituttet har ca 260 ansatte og forskningsenhetene ligger i Hjerte- lunge senteret ved St. Olavs hospital, integrert med samarbeidende kliniske avdelinger. ISB omfatter fagområdene anesthesiologi, radiologi, radiografi, ultralyd, MR, idrettsfysiologi, hjerte-kar fysiologi, lungefysiologi, lungesykdommer, hjertesykdommer, karkirurgi, thoraxkirurgi og biomedisinsk teknikk.

Instituttet er også ansvarlig for Centre for Innovative Ultrasound Solutions (CIUS), Medisinsk Simulatorsenter og MR-senteret.

Nærmere opplysninger om instituttet finner du [her](#). Arbeidssted er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- bidra til et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr. grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid

- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt
- kunnskap om helsesektoren og gjerne erfaring fra samarbeid med denne

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og [inkluderende arbeidsmiljø](#) med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i [Statens pensjonskasse](#)
- [ansattegoder og fordeler](#)

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål tom. 31.07.2025. Snarlig tiltredelse ønskes.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne, hull i CV eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter endringer som utviklingen i faget medfører, og de organisatoriske endringer som vedtas.

I henhold til Offentleglova kan navn, alder, stillingstittel og bostedskommune bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på offentlig søkerliste. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan Siri Forsmo, tlf. 97181531, e-post siri.forsmo@ntnu.no

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-rådgiver Anita F Bretun, tlf. 93060824, e-post anita.f.bretun@ntnu.no

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via [Jobbnorge.no](https://jobb norge.no).

Søknadsfrist: 18.03.2022

NTNU - kunnskap for en bedre verden

NTNU - kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Fakultet for medisin og helsevitenskap

Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) er et av NTNUs største fakultet med ca. 1800 ansatte fordelt på 1300 årsverk. Fakultetets hovedvirksomhet er utdanning og forskningsvirksomhet, i tett integrasjon med St. Olavs hospital.

Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk

Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk (ISB) har 260 ansatte og forskningsenhetene ligger i Hjerte- lunge senteret ved St.

Olavs hospital, integrert med samarbeidende kliniske avdelinger. ISB omfatter fagområdene anesthesiologi, radiologi, radiografi, ultralyd, MR, idrettsfysiologi, hjerte-kar fysiologi, lungefysiologi, lungesykdommer, hjertesykdommer, karkirurgi, thoraxkirurgi og biomedisinsk teknikk. Instituttet er også ansvarlig for Centre for Innovative Ultrasound Solutions (CIUS), Medisinsk Simulatorsenter og MR-senteret.

Jobbnorge-ID: 220758, Søknadsfrist: Ikke søkbar

13.10.2020

Saksansvarlig: Ida Munkeby

Saksbehandler: Anne Lise Stenvik Larsen, Gry Eva S. Alterskjær, Arve Skjærvø

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: Ansettelse av instituttledere – rekrutteringsprosess, prosedyrer og betingelser

Tilråding:

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

1. Bakgrunn for notatet

I løpet av 2021 skal det ansettes et betydelig antall ledere i åremålsstillinger som instituttleder. Museumsdirektør vil i det videre være inkludert når det omtales dekan, og likeledes, museumsstyret som fakultetsstyre.

Det er nødvendig på et så tidlig stadium som mulig å definere hvilke *aktører* – f.eks. innstillende og ansettende myndighet – som har roller i prosessen, selve *tidsplanen* frem mot ansettelse, 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.

2. Aktører i ansettelsesprosessen

Prosess for ansettelse av instituttledere reguleres av § 11-1 i universitets- og høyskoleloven. Her omtales innstillingsmyndighet og ansettelsesmyndighet – og indirekte også hvem som foretar utlysning av slike stillinger.

Rollen til påtroppende dekan vil være viktig i ansettelsesprosessen. Det må sørges for at han eller hun – innenfor det regelverk som allerede eksisterer – får tilstrekkelig innflytelse. Dette lar seg gjennomføre dersom ansettelsen av dekanene skjer som planlagt i styremøtet i desember 2020/januar 2021.

Disse kan etter dagens styringsreglement, se pkt. 2.1 under, ikke delta i selve *ansettelsesvedtaket* 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 ansettelsesmyndigheten 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 ansettelsesmyndigheten 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 ansettende myndighet.

2.1. Ansettelsesmyndighet

Universitets- og høyskoleloven gir virksomhetene stor frihet når det gjelder valg av ansettelsesorgan for instituttledere. I Styringsreglement for NTNU (fastsatt av Styret 07.12.2016) heter det i pkt. 4.1.7 at Fakultetsstyret foretar ansettelse av instituttleder.

2.2. Innstillingsmyndighet

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

- Påtroppende dekan/museumsdirektør (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 ansatt 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 høyskoleloven har ingen bestemmelser om *hvem* som foretar utlysning av stilling som instituttleder eller om andre sider ved utlysningen, f.eks. om innholdet av utlysningsteksten. Det foreslås at Styret gjør vedtak om den generelle delen av utlysningsteksten, og at hvert fakultetsstyre treffer vedtak om de fakultetsspesifikke delene av teksten, jfr. pkt. 4.2 nedenfor.

3. Tentativ tidsplan

Tid	Aktivitet	Ansvarlig
29.10.	Styrebehandling: <ul style="list-style-type: none"> • sammensetning av innstillingsutvalg • felles utgangspunkt for utlysningstekst. Fakultetsstyrene og Museumsstyret kan vedta institutt- og/eller fakultetsspesifikke tilpasninger. 	Rektor
november/ desember	Administrative forberedelser på fakultetene/museet etter styrebehandling: <ul style="list-style-type: none"> • Medbestemmelse/ferdigstillelse av utlysningstekstene • Oppnevning av innstillingsutvalg • Annonseringsplaner; fellesannonsering og fagspesifikk annonsering 	HR Fakultet/ Fakultetsstyre
desember	Koordinering av NTNU Fellesannonse i trykte media for alle instituttstillingene Fagspesifikk annonseringsplan koordineres på det enkelte fakultet	Koordinator gjør avtale med annonsebyrå og evt. NTNUs kommunikasjonsavdeling
21.12.2020	Godkjente utlysningstekster publiseres	HR Fakultet
20.01. – 21.01.2021	Styrebehandling - Ansettelse av dekaner og direktør VM	NTNU Styre
24.01.2021	Felles søknadsfrist instituttlederstillinger	HR Fakultet
januar – februar/ mars	Påtroppende dekaner følger sine rekrutteringsprosesser	HR Fakultet / påtroppende dekan
mars/april	Ansettelse av instituttledere i Fakultetsstyrene og Museumsstyret	Dekan/ Direktør VM
april/mai	Tilbud og svarfrist nye instituttledere	
01.08.2021	Tiltredelse – instituttledere 2021-2025	

4. Utlysning av stillinger som instituttleder

4.1. Intern eller ekstern utlysning

I univl. § 11-1 (4) heter det at styret *selv* kan ansette 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 høyskoleloven (som er en særlov i forhold til statsansatteloven (stal.) hva angår tjenesterett) indirekte åpner for at stillinger som instituttleder kan lyses ut kun internt, er det her grunn til å vise til statsansattelovens alminnelige bestemmelser om at stillinger i staten *skal* lyses ut 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 kvalifikasjonsprinsippet, som er nedfelt i stal. § 3, legges til grunn for ansettelsen. Søkergrunnlaget økes ved ekstern utlysning, og muligheten for å bedre kvalifiserte søkere øker normalt tilsvarende. Det normale ved ansettelse av instituttledere skal være ekstern utlysning.

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

«Ved tilsetning 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 tilsetning 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 tenkning, 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 at det foreligger et visst handlingsrom for tilpasning til den enkelte stilling. 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.

En problemstilling som har vært løftet ved tidligere utlysninger, er hvilke krav som skal stilles til vitenskapelig kompetanse for instituttledere. I og med at NTNU har institutter av ulik størrelse og kompleksitet, er det naturlig å legge inn et visst handlingsrom når det gjelder dette. Dette handlingsrommet må imidlertid avveies mot at vitenskapelig kompetanse gir faglig autoritet – og sånn sett er en viktig forutsetning for å lykkes i en stilling som instituttleder ved NTNU. Det foreslås derfor at hovedregelen er krav om vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå innenfor ett av instituttets fagområder, men siden unntak kan være aktuelt kan «fortrinnsvise» tas inn i utlysningsteksten etter vurdering i det enkelte fakultetsstyre/museumsstyre. Med førstestillingskompetanse menes i denne sammenheng at man innehar en doktorgrad eller tilsvarende.

Det er ønskelig at alle utlysningstekstene følger samme mal og at det benyttes samme kvalifikasjonskrav til alle stillingene. Forslag til felles utlysningstekst fremgår av vedlegget.

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 for eksempel små og homogene institutter. Hovedregelen må likevel være at man lyser ut en heltidsstilling, men at man eventuelt kan avtale tid til forskning/undervisning innenfor stillingen dersom tiden tillater det.

5. Dersom tidsplanen ikke holdes

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 ansatt til å fungere som instituttleder inntil videre. Dette reguleres for øvrig av hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 12 om stedfortredertjeneste.

6. Vedlegg

Vedlegg 1 – Utgangspunkt for felles utlysningstekst

Vedlegg 1

Utgangspunkt for utlysningstekst – instituttlederrekruttering.

Utylysningsteksten er ment som et tydelig utgangspunkt for rekruttering av instituttledere. Alle stillingene er planlagt kunngjort i perioden 21.12.20 – 24.01.21, noe som vil bidra til en oppmerksomhet i annonseringen.

Instituttene har ulik størrelse og fagprofil. Det åpnes for at fakultetstyrene og museumsstyret kan vedta institutt- og/eller fakultetsspesifikke tilpasninger.

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for xx har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for xx søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i xx.

Kort beskrivelse av fakultet/institutt /nærmere opplysninger finnes på: <https://www.ntnu.no>

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i academia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021. Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over. Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan xxx, tlf. xxx, e-post: xxx

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

Søknadsfrist: 24.01.2021