

## Universitetet i Bergen

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Unntatt offentlighet iht. offl.  
§ 25, 1. ledd

---

Sak nr.: 2023/14637

---

---

Fakultetsstyresak: **8**  
Møte: 22. februar 2024

---

---

Fakultetsstyresak – Tilsetting av instituttleder ved Matematisk institutt

---

### Bakgrunn

I forbindelse med at Antonella Zanna Munthe-Kaas sitt åremål som instituttleder ved Matematisk institutt utløper 29. februar 2024, har fakultetet kunngjort ledig stilling som instituttleder (kode 1475), med virkning fra 1. mars 2024, for en åremålsperiode på 4 år.

Ved den utvidede søknadsfristens utløp 15. november 2023 hadde det meldt seg tre søkere til stillingen:

1. Antonella Zanna Munthe-Kaas
2. Maria Johansen
3. Florin Adrian Radu

I henhold til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014, følger det av § 4.1.3 Ansettelse av instituttleder at:

*«Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.*

*Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn åtte år.»*

Medlem	Vara	Funksjon	Oppnevnt av
Professor Sigrunn Eliassen, Visedekan for utdanning, Det matematisk-		Leder (trer inn som leder i prodekan	Iht. reglement (se over)

naturvitenskaplige fakultet, UiB		Øyvind Frettes fravær)	
Professor Norman Anderssen, Dekan, Det psykologiske fakultet, UiB		<i>Representant for arbeidsgiver</i>	<i>Oppnevnt av fakultetsstyret</i>
Professor Irina Markina, professor, Matematisk institutt, UiB	Professor Bård Støve, Matematisk institutt, UiB	<i>Representant for arbeidsgiver</i>	<i>Oppnevnt av instituttrådet</i>
Helene Stuart (Akademikerne)	Steinar Vagstad (Forskerforbundet)	<i>Representant for tjenestemennene</i>	<i>Oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene</i>
Lukas Reidar Bråthen Knudsen	Randi Therese Ellingsen Eskeland	<i>Representant for studentene</i>	<i>Oppnevnt av studentene ved Matematisk institutt</i>

Rådgiver Magnus Larsen har vært sekretær for utvalget, og HR-leder May Britt Skåtøy har vært lederstøtte i prosessen.

Innstillingsutvalgets uttale, datert 22.01.2024, konkluderer enstemmig med å innstille til stillingen som instituttleder ved Matematisk institutt:

1. Antonella Zanna Munthe-Kaas
2. Florin Adrian Radu

Med bakgrunn i ovennevnte fremmer dekanen følgende

### **Vedtak:**

Fakultetsstyret vedtar enstemmig, i samsvar med innstillingsutvalgets uttale, å ansette Antonella Zanna Munthe-Kaas som instituttleder ved Matematisk institutt for en ny åremålsperiode på fire år, med virkning fra 1. mars 2024.

22.01.2024 /MAGLA

Gunn Mangerud  
dekan

Vedlegg:  
Innstillingsutvalgets innstilling  
Utlysningstekst  
Utvidet søkerliste

## INNSTILLING TIL INSTITUTTLEDERSTILLING VED MATEMATISK INSTITUTT

I forbindelse med at Antonella Zanna Munthe-Kaas sitt åremål som instituttleder ved Matematisk institutt utløper 29. februar 2024, har fakultetet kunngjort ledig stilling som instituttleder (kode 1475), med virkning fra 1. mars 2024, for en åremålsperiode på 4 år.

Ved den utvidede søknadsfristens utløp 15. november 2023 hadde det meldt seg tre søkere til stillingen:

1. Antonella Zanna Munthe-Kaas
2. Maria Johansen
3. Florin Adrian Radu

I henhold til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014, følger det av § 4.1.3 Ansettelse av instituttleder at:

*«Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.*

*Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn åtte år.»*

Medlem	Vara	Funksjon	Oppnevnt av
Professor Sigrunn Eliassen, Visedekan for utdanning, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB		Leder (trer inn som leder i prodekan Øyvind Frettes fravær)	Iht. reglement (se over)
Professor Norman Anderssen, Dekan, Det psykologiske fakultet, UiB		Representant for arbeidsgiver	Oppnevnt av fakultetsstyret
Professor Irina Markina, professor, Matematisk institutt, UiB	Professor Bård Støve, Matematisk institutt, UiB	Representant for arbeidsgiver	Oppnevnt av instituttrådet
Helene Stuart (Akademikerne)	Steinar Vagstad (Forskerforbundet)	Representant for tjenestemennene	Oppnevnt av tjenestemanns-organisasjonene
Lukas Reidar Bråthen Knudsen	Randi Therese Ellingsen Eskeland	Representant for studentene	Oppnevnt av studentene ved Matematisk institutt

Rådgiver Magnus Larsen har vært sekretær for utvalget, og HR-leder May Britt Skåtøy har vært lederstøtte i prosessen.

## Krav til kvalifikasjoner og egenskaper

I utlysningsteksten angis et sett med kvalifikasjonskrav til den som skal inneha stillingen, gjennom følgende:

«Vi søker ein instituttleder som

- har interesse og kunnskap om verksemdsleiing og leiarutvikling
- har gode leiareigenskapar, dokumenterte resultat frå forskingsleiing og god forståing for utdanningsleiing
- har visjonar og tankar for vidareutvikling av instituttet dei neste 5-10 åra
- er ein internasjonalt anerkjent forskar, normalt med professorkompetanse, innan eitt av fagområda ved instituttet
- har evne til å sette mål og arbeide strategisk for instituttet

I tillegg vert det lagt vekt på

- god forståing for leiing av kunnskapsmedarbeidarar i ein kontekst med akademisk fridom
- ein motiverande og inkluderande leiarstil prega av samarbeid, medverknad og dialog
- leiaråttferd som stimulerer til gode resultat og eit godt arbeidsmiljø blant tilsette og studentar
- gode kommunikasjonsevner og evne til å byggje nettverk og skape legitimitet og tillit internt og eksternt
- gode kunnskapar i eit skandinavisk språk (norsk, svensk eller dansk) og i engelsk»

## Utvalgets arbeid

Under følger en faktabasert omtale av søkerne. Deretter følger utvalgets vurdering av **relevante søkeres** kvalifikasjoner opp mot krav stilt i utlysningsteksten. Avslutningsvis følger utvalgets innstilling.

*Én av søkerne manglet relevante kvalifikasjoner i den grad at det ble vurdert unødvendig med en særlig omfattende faktabasert omtale:*

### **Maria Johansen**

Johansen har doktorgrad i evolusjonsbiologi (2014) og hovedfag (cand.scient.) (2005) i molekylær cellebiologi, begge fra Universitetet i Oslo. Hun er for tiden ansatt i midlertidig stilling som forsker ved Matematisk institutt, Universitetet i Bergen. Johansen har noen års internasjonal erfaring, men har hittil i karrieren hovedsakelig vært knyttet til Universitetet i Oslo, hvorfra hun også har en del ledererfaring. Det er imidlertid innstillingsutvalgets oppfatning at hennes ledererfaring er mer knyttet mot det labtekniske, mens den faglige tilknytningen blir for tynn. Hun vurderes å ikke være en relevant søker til instituttlederstillingen.

*De to andre søkerne ble vurdert å utvilsomt fylle de formelle kravene til stillingen:*

### **Antonella Zanna Munthe-Kaas**

Munthe-Kaas har siden mars 2020 vært instituttleder ved Matematisk institutt. Munthe-Kaas er professor i anvendt og beregningsorientert matematikk. Hun ble ansatt som førsteamanuensis ved Matematisk institutt i 2005 og fikk i 2007 opprykk til professor med virkning fra 2005. Hun fullførte sin doktorgrad ved University of Cambridge i 1998, og var deretter ansatt som postdoktor; først ved University of Cambridge og deretter ved Institutt for informatikk, UiB. Zanna fullførte i 2015 forskningslederprogram i regi av MN-fakultetet. Videre er hun for tiden leder av Norsk matematikkråd. Hun har også sittet i flere lederkomiteer, både på internasjonalt, nasjonalt og på instituttnivå; blant annet Foundation of Computational Mathematics (både som styremedlem og som sekretær), Norsk matematisk forening (som sekretær), samt instituttrådet og ledergruppen ved Matematisk institutt.

For ytterligere detaljer og informasjon vises til Munthe-Kaas' søknad og CV som er vedlagt saken.

### **Florin Adrian Radu**

Radu er professor i anvendt og beregningsorientert matematikk ved Matematisk institutt. Han fullførte sin doktorgrad i anvendt matematikk ved University of Erlangen-Nuremberg i 2004. Radu var ansatt som forskningsassistent ved ulike tyske utdanningsinstitusjoner i perioden 1997 – 2010, og som forsker fra 2010 – 2011. Fra 2011 til 2015 jobbet Radu som førsteamanuensis ved Matematisk institutt UiB, før han i 2015 fikk opprykk til professor. Radu har blant annet ledet komiteen for European conference on numerical methods and advanced applications som ble avholdt på Voss i 2017 med over 300 deltakere. Han har videre vært medlem i programstyret ved Matematisk institutt siden 2021 og ledet forskerutdanningsutvalget ved samme institutt i 2018. Han har hatt ledende roller i flere forskningsprosjekter, har siden 2002 en rekke med publikasjoner, og har veiledet flere studenter på master- og PhD-nivå.

For ytterligere detaljer og informasjon vises det til Radus søknad og CV som er vedlagt saken.

### **Utvalgets vurdering**

Innstillingsutvalget vurderte det slik at søkerne Antonella Zanna Munthe-Kaas og Florin Adrian Radu oppfylte de overordnede kravene til stillingen, og de ble derfor innkalt til intervju. Intervjuet med Radu ble avholdt 6. desember 2023, mens intervjuet med Munthe-Kaas ble avholdt 8. desember 2023.

Visedekan for utdanning Sigrunn Eliassen ledet intervjuene, med supplerende spørsmål fra de øvrige medlemmene av innstillingsutvalget. Eliassen stod for referanseinnhenting.

Vurderingsgrunnlaget for utvalget har vært søknad med CV, intervju og referanseintervjuer.

Utvalget har foretatt en helhetlig vurdering knyttet til søkerens kvalifikasjoner og egnethet for stillingen basert på motivasjon for å søke stillingen, faglige kvalifikasjoner, ledererfaring og tidligere resultater, modenhet i refleksjoner rundt ledelsesaspekter og personlige egenskaper.

### **Florin Adrian Radu**

*Motivasjon og ledelse* – Florin Adrian Radu har vært ansatt ved Matematisk institutt siden 2011 og trives godt ved instituttet. Hans hovedmotivasjon for å søke på stillingen er at han ønsker å ta ansvar for ledelsen av instituttet gjennom å ta tak i noen av problemene han vet at instituttet står overfor; hovedsakelig en vanskelig økonomisk situasjon og svak studentrekruttering. Radu anser seg kapabel til å ta ansvar for å løse disse problemene, og har noen ideer om hvordan han kan bidra. Radu mener blant annet det blir viktig å motivere fagmiljøene til i større grad å søke etter eksternfinansierte prosjekt. Han understreker også at en må se på instituttets utdanningsportefølje og hvordan denne kan gjøres mer hensiktsmessig og relevant.

Radu har fått oppfordringer fra flere på instituttet om å søke på stillingen. Selv om han vurderer det som naturlig at sittende instituttleder får fire nye år, bidro dette til hans motivasjon for å søke. Han har ved å søke satt i gang en modningsprosess, og om han ikke får stillingen nå, gjør dette ham kanskje mer aktuell neste gang stillingen blir utlyst.

Som leder mener Radu at han har rom for å utvikle seg. Han har hatt lederroller i flere forskningsprosjekt og har gjennomført forskningslederkurs i regi av UiB, men han har ikke direkte erfaring med personalledelse, økonomiansvar og andre lederoppgaver som følger med instituttlederrollen. Radu tenker at han som instituttleder aktivt ville støttet seg til en ledergruppe, der viktige beslutninger kunne diskuteres og tas i fellesskap. Han påpeker tidligere erfaring med små

faggrupper hvor slike beslutningsprosesser har fungert godt. Radu ønsker ikke å ha en autoritær lederstil, men heller invitere til dialog og meningsbrytning.

*Forskning og innovasjon* – Radu opplever Matematisk institutt som en god arbeidsplass med mange kloke hoder og stort mangfold i forskningsinteresser. Han mener instituttet med fordel kan bli bedre til å fordele oppgaver for å få ut potensialet i hver enkelt medarbeider. Som leder vil han forsøke å involvere alle og finne det beste i den enkelte for at sluttresultatet skal bli best mulig. Når det gjelder forskningssøknader argumenterer Radu for mer samarbeid på tvers av instituttet.

*Utdanning* – Radu vurderer studentrekruttering som et av de viktigste forbedringsområdene for kommende instituttleder. Han mener Matematisk institutt med fordel kan la seg inspirere av Institutt for informatikk for å kunne rekruttere toppkandidater i større grad. Også når det gjelder studieporteføljen så mener han Matematisk institutt i større grad bør samarbeide med Institutt for informatikk og ha komplementære emner som gir større bredde i instituttens studieprogram.

Radu mener instituttets emneportefølje må oppdateres. Han har allerede luftet forslag i programstyret, og mener man i større grad må vurdere hva en student skal kunne etter endt studieløp. Utdanningssituasjonen endrer seg hele tiden, og er ikke det samme nå som den var for 25 år siden. Her ser Radu rom for store forbedringer. Radu har også tanker om å ansette universitetslektorer utelukkende til undervisning, spesielt i introduksjonsemnene.

*Formidling* – I forlengelse av Radus tanker om studentrekruttering, tenker han at instituttet i større grad må prioritere regionale skolebesøk. Han tror dette vil være et viktig ledd i å synliggjøre instituttet og tiltrekke seg fremtidens studenter. Radu opplever ikke dette tiltaket som en stor økonomisk investering, og han ønsker å benytte eksisterende vitenskapelige ansatte til oppgaven.

*Personal, kjønnsbalanse og HMS* – Radu påpeker at god kjønnsbalanse er viktig. Han tenker at instituttet og HR ved annonsering av stillinger kan legge enda mer til rette for en bedre kjønnsbalanse enn i dag. På studentnivå opplever han at det er en god balanse, men ellers er det en skjev kjønnsbalanse på instituttet. Dette fører blant annet til at flere arbeidsoppgaver og mer ansvar blir fordelt på få kvinnelige ansatte.

Radu syntes konflikthåndtering fra et lederperspektiv virker spennende, men han har ingen direkte erfaring med større konflikter. Med hensyn til å få folk med seg som leder, særlig om de ikke ønsker å bidra, tenker han at dette vil være et utfordrende område for ham. Det er greit for ham om folk er uenige, men han er samtidig tydelig på at den enkelte må innrette seg etter en leders beslutning. Radu tenker han som leder vil konsultere med ledergruppe eller andre støttespillere ved utfordrende personalsaker.

*Økonomi* – Radu er klar over den utfordrende økonomiske situasjonen instituttet står i, og har noen tanker om hvordan han som leder ville ha tilnærmet seg dette. Han mener at instituttet må se på hvordan man kan gjøre mer med mindre ressurser enn før gjennom å forvalte ressursene smartere. Radus visjoner om en revidering av emneporteføljen vil også kunne være besparende, mener han.

*Oppsummering* – Radu er tydelig engasjert og opplever at instituttet har klare utfordringer som han ønsker å være med å løse. Til tross for at han kjenner instituttet godt og har en del erfaring fra råd og utvalg også ved andre utdanningsinstitusjoner, har han lite erfaring med arbeid på systemnivå.

Radu vil takke ja dersom han tilbys stillingen.

### **Antonella Zanna Munthe-Kaas**

*Motivasjon og ledelse* – Antonella Zanna Munthe-Kaas har vært instituttleder ved Matematisk institutt siden mars 2020. Hun er motivert for å fortsette i en ny periode, til tross for at hun opplever store endringer, utfordrende økonomiske tider og negativ stemning i hele sektoren. Munthe-Kaas

fremhever muligheten til å få arbeide med matematikk som fagfelt; både på forsknings- og undervisningssiden, som det største motiverende faktoren for å fortsette i jobben.

Munthe-Kaas beskriver den første fireårsperioden som hektisk. Hun startet opp i jobben midt under korona-nedstengningen, og brukte mye tid de to første årene til å sette seg inn i jobben som instituttleder. Hun beskriver at organisasjonen på det tidspunktet ikke fungerte så godt. Tidlig i den første fireårsperioden initierte hun arbeidet med å omorganisere til nye faggrupper. Behovet begrunner hun med at miljøet tidligere var oppdelt i mange til dels små, og sårbare forskningsgrupper. Dette var en utfordrende prosess, da ikke alle ville dra i samme retning. Zanna beskriver også oppstart av strategiarbeid som utfordrende, med mange ulike synspunkt å hensynta, hvor de fleste var lojale i forhold til eget fagfelt og faggruppe.

For Munthe-Kaas er en god leder i en kunnskapsvirksomhet en person som lytter til de ansatte. Medmenneskelighet er viktig, men en må også vise beslutsomhet fordi en må ta valg i forhold til oppgaver som en har et overordnet ansvar for, blant annet innen økonomi og HMS. En god leder er også en motivator, og dette er et område Munthe-Kaas tror hun kan bli enda bedre på. Hun tror også at hun har et utviklingspotensial på kommunikasjon; hvordan kan hun nå ut med budskapet til flere og hvordan kan de ansatte i større grad føle seg hørt? Å bli hørt er ikke nødvendigvis det samme som å få viljen sin, påpeker hun. Munthe-Kaas fremhever også viktigheten av kompetanseutvikling gjennom lederkurs, og å bli påminnet hvorfor instituttet gjør ting som de gjør.

*Forskning og innovasjon* – Munthe-Kaas fremhever at grunnutdanning får det meste fokuset på instituttet, som har et større potensiale innen forskning. Hun ønsker mer samarbeid med andre innenfor forskning, selv om det ikke har vært noen lang tradisjon for dette. For Munthe-Kaas er det viktig at instituttet skal være konkurransedyktig.

For Munthe-Kaas er det viktig å stimulere fagmiljøene til å søke EU-midler i større grad enn i dag. Mange i fagmiljøet tenker gjerne at det er lettere å få nasjonal støtte (NFR) til forskning, men dette er ikke nødvendigvis riktig. Å søke EU-midler er og vil være en terskel for mange, og Munthe-Kaas fremhever hvor viktig det er å gi så god og tidlig informasjon som mulig om søknadsmuligheter.

*Utdanning* – Munthe-Kaas fremhever at vi i Norge ikke trenger å tilby alle fagretninger og emner på alle studiesteder. For henne er det viktig å jobbe systematisk med samarbeidspartnere og tenke på utdanning i et bredere perspektiv. Hun forsøker å jobbe systematisk med kvaliteten på undervisningen, blant annet fremhever hun en mer studentaktiv undervisning som et viktig område; Munthe-Kaas ønsker at studentene i større grad må aktiveres og bidra enn hva de gjør i den klassiske tavleundervisningen, hvor det gjerne står én foreleser foran 400 studenter. Studentene må stimuleres til å bruke det matematiske språk i større grad. Munthe-Kaas ønsker at studentene skal ha en følelse av tilhørighet til instituttet. Dagens studenter er vår neste generasjon, og Munthe-Kaas vil være med på å forme dem.

*Personal, kjønnsbalanse og HMS* – Arbeidet med bedre kjønnsbalanse interesserer og engasjerer Munthe-Kaas. Da hun ble ansatt var hun den eneste kvinnelige fast vitenskapelige ansatte på instituttet. Hun opplever at ting er i gradvis endring til det bedre, men at dette er et viktig endrings- og kulturarbeid som må jobbes med kontinuerlig – selv om enkelte skulle være uenige.

Munthe-Kaas er opptatt av at folk må trives på instituttet og bli akseptert for den de er – mangfold er viktig. Som utenlandsk kvinne er hun godt kjent med hvilke hindringer som eksisterer. Å finne sin plass i systemet som nyansatt eller ny student er ikke lett, og er noe hun er klar over. Munthe-Kaas tror skjev kjønnsbalanse er noe man kan spore helt ned til videregåendeopplæring. Hun mener blant annet det er viktig å synliggjøre kvinner på instituttets hjemmeside. Munthe-Kaas fremhever at arbeidet med en bedre kjønnsbalanse trolig ville ha vært enklere for en mann enn en kvinne, siden en kvinne gjerne blir sett på som en aktivist heller enn en støttespiller til endringsprosessen.

Når det gjelder konflikthåndtering poengterer Munthe-Kaas at alle konflikter er unike, så det er vanskelig benytte én metode. Hun reflekterer over at hun kanskje var noe naiv på dette feltet da hun begynte som instituttleder. Det dukker kontinuerlig opp ting som må håndteres, og konflikter er ikke til å unngå; særlig ikke innen academia hvor det er mange sterke personligheter. Munthe-Kaas mener det er viktig å finne riktig nivå i forhold til hvordan konflikter håndteres, og at hun vet hvem hun som leder kan støtte seg på ved behov.

*Økonomi* – Munthe-Kaas peker på de pågående vanskelige økonomiske tidene, og vektlegger at instituttet har klart å gjennomføre mange konkrete sparetiltak til tross for misnøye og dårlige budsjettmessige prognoser. Som leder må en ta tøffe valg, hvor ikke alle er fornøyde med prioriteringene man foretar.

Munthe-Kaas reflekterer rundt at instituttet ikke har en egen forskningskoordinator. Ansvaret for å søke om prosjektmidler faller derfor på forskermiljøene, og hun beskriver en kultur for ansvar basert på personlige initiativ. Det er viktig å stimulere til større søknadsaktivitet på tvers av faggruppene på instituttet.

Knapphet på ressurser er en utfordring; både fordi det er vanskelig å få folk til å forstå hvordan systemet fungerer, men også fordi det er en balansegang mellom å støtte de som må løftes, og prioritere de som skal søke om prosjekter. Selv om hun ville ha foretrukket å være en leder med sterkere økonomiske ressurser enn i dag, er Munthe-Kaas motivert for å fortsette som instituttleder selv under tøffe økonomiske tider framover.

*Oppsummering* – Munthe-Kaas er til tross for det hun selv beskriver som fire utfordrende år fortsatt motivert for instituttlederoppgaven. Hun opplever at hun har brukt store deler av den første perioden til å bli kjent med stillingen, og ønsker å sitte en ny periode for å få utrettet og fullført arbeidet og prosessene hun har begynt på. I kraft av å sitte i stillingen i fire år har Munthe-Kaas opparbeidet seg administrativ erfaring, systemforståelse og blitt godt kjent med utfordringer instituttet står i.

Munthe-Kaas vil takke ja dersom hun tilbys stillingen.

## Referanser

For hver av kandidatene ble tre referanser kontaktet; en underordnet, en sidestilt og en overordnet.

### Florin Adrian Radu

Referansene bekreftet komiteens inntrykk av at Radu er en omgjengelig, engasjert og trivelig medarbeider med tydelig ønske om å bidra på instituttet. Radu beskrives som en person det er lett å samarbeide med, han er tålmodig, lyttende og viser omtanke for studenter. Han er faglig veldig sterk, noe som gir legitimitet og han har erfaring fra forskningssamarbeid i prosjekt både lokalt og internasjonalt. Referansene beskriver han som ryddig, pragmatisk, løsningsorientert og konstruktiv. Han har lite erfaring med ledelse inkludert personalansvar og økonomi. Det er derfor vanskelig for referansene å uttale seg konkret om disse aspektene, men noen trekker fram at han har en vei å gå her. Han kan, ifølge enkelte, kanskje være litt rask til å gjøre seg opp en mening, uten å sette av nok tid til å forankre prosesser. Det er heller ikke så tydelig hvor god system- og organisasjonsforståelse han har, men han har i det senere engasjert seg mer i «fellesoppgaver» på instituttet, inkludert råd og utvalg. Han beskrives som lojal, men ville nok måtte bruke noe tid til å finne sin plass som representant for hele MI og som deltager i fakultetet sin ledergruppe. Referansene trekker fram at han er sosial, har en positiv grunnholdning og vil folk vel. Radu oppfattes å være motivert for rollen som instituttleder, men det er ikke like tydelig hvilke mål eller ambisjoner han har på vegne av MI.

## **Antonella Zanna Munthe-Kaas**

Referanse ser at Munthe-Kaas hadde en utfordrende start rett før nedstengning av campus under pandemien. Hun har tatt en tydeligere lederrolle en tidligere instituttledere og har gjort endringer og omstrukturering på instituttet. Noen referanser uttrykker behov for mer transparente prosesser, informasjonsflyt og bedre kommunikasjon. I den forbindelse er det positivt at Munthe-Kaas har startet MatNytt for å bøte på noe av dette. Munthe-Kaas har høy arbeidskapasitet, er engasjert og ambisiøs på instituttets vegne, men tar kanskje på seg for mange oppgaver selv. Referansene etterlyser en bedre fungerende ledergruppe som kan bidra konstruktivt. De understreker at instituttleder bør forankre beslutninger og delegerer oppgaver på instituttet.

Munthe-Kaas beskrives også som inspirerende og lett og samarbeide med, og flink til å gi medarbeidere ansvar og tillitt. Engasjert i forhold til studentene og flink til å få med seg «de yngre». Hun legger mye stolthet i arbeidet og det kan være en utfordring at hun også tar nederlag personlig. Hun har sittet som leder i en krevende periode med vanskelige prioriteringer og kan på noen virke litt krass og udiplomatisk. Referansene trekker fram at Munthe-Kaas har mye erfaring og ambisjoner for MI og at hun bør jobbe med å skaffe seg et større nettverk og en aktiv ledergruppe som hun kan sparre med og forankre prosesser.

### **Samlet vurdering knyttet til egnethet for stillingen**

Det er i utvalgets vurdering og konklusjon lagt vekt på de føringer som følger av blant annet utlysningsteksten. Her er både lederegenskaper, virksomhetsledelse, evne til å sette mål og arbeide strategisk for instituttet nevnt.

Både Munthe-Kaas og Radu er formelt kvalifisert til stillingen som instituttleder. Det er utvalgets vurdering at begge kandidatene vil kunne fylle stillingen på en god måte. Gjennom intervjuer med kandidatene og referansesamtaler har utvalget likevel kommet frem til at Munthe-Kaas vil være den kandidaten som best kan møte de krav og utfordringer som ligger til stillingen. Munthe-Kaas har i kraft å være sittende instituttleder opparbeidet seg viktig systemforståelse. Hun har blitt kjent med utfordringer instituttet står i fra et lederperspektiv, og hun har satt i gang viktige prosesser det er forventet at hun vil kunne videreføre i en eventuell ny periode som instituttleder.

Utvalget vurderer at begge kandidatene har demonstrert innblikk i instituttets pågående og kommende utfordringer. Kandidatene er blant annet samstemte i at instituttet er inne i en vanskelig økonomisk periode. Radu lanserte noen tanker om hvordan han som leder ville ha tilnærmet seg utfordringer som ligger i dette, mens Munthe-Kaas blant annet ga innblikk i hvordan økonomien har påvirket hennes jobb som leder; med ulike vurderinger og prioriteringer hun har måtte ta.

Begge kandidatene virker tydelig motivert for jobben, og gir begge uttrykk for at de er opptatt av instituttets beste. Selv om utvalget savnet en uttalt strategisk plan for utvikling av instituttet de neste fire årene fra Munthe-Kaas, vurderer utvalget at hennes visjoner fremstår tydeligere og bedre informert enn Radus.

Referansesamtalene reflekterer også utvalgets vurderinger av kandidatenes system- og organisasjonsforståelse, der Munthe-Kaas har opparbeidet seg erfaring som sittende leder og har et klart fortrinn. Til tross for faglig engasjement og erfaring fra ulike institusjoner har Radu begrenset ledererfaring spesielt i forhold til personal- og økonomiansvar.

På bakgrunn av ovennevnte vurderinger finner utvalget enstemmig å innstille til stillingen:

1. Antonella Zanna Munthe-Kaas
2. Florin Adrian Radu

Bergen, 22.01.2024<sup>1</sup>

Sigrunn Eliassen

Norman Anderssen

Irina Markina

Helene Stuart

Lukas Reidar Bråthen Knudsen

---

<sup>1</sup> Komiteen har godkjent dokument og endelig rangering per epost



## Instituttleiar ved Matematisk institutt - åremålsstilling

### Kunnskap som formar samfunnet

Gjennom eit sterkt og tett samspel med omverda - globalt, nasjonalt og lokalt - skal vi medverke til eit samfunn bygd på kunnskap, ferdigheiter og haldningar.

Vil du vere med å forme framtida?

Video: <https://youtu.be/vtJLmcUJ3-w>

### Instituttleiar ved Matematisk institutt - åremålsstilling

Ved Matematisk institutt er det frå 1. mars 2024 ledig ei åremålsstilling som instituttleiar for fire år, med moglegheit for tilsetjing i ny åremålsperiode etter utlysing.

Vi søker ein engasjert leiar som kan vidareutvikle og leie den totale aktiviteten til instituttet innan forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Instituttleiaren inngår i fakultetet si leiargruppe.

#### Om instituttet

Matematisk institutt er eit av sju institutt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Fakultetet bidrar til ny og grunnleggjande vitenskapleg innsikt og til ei god framtid for menneske, miljø og samfunn. Fakultetet sine strategiske satsingar er marin, klima og energi. Matematisk institutt si forskings- og utdanningsaktivitet bidreg til fakultetet og UiB sine strategiske målsettingar.

Moderne samfunn er i stor grad basert på matematikk og matematisk kunnskap, samstundes som matematikk er avgjerande viktig for utviklinga av naturvitenskapane, teknologifaga og andre sentrale fagområde.

Matematisk institutt har som hovudmål å utvikle matematikkfaget og gi kunnskap og kompetanse til samfunnet gjennom forskning og utdanning. Forskinga ved Matematisk institutt (MI) er fokusert innanfor statistikk, rein- og anvend matematikk og matematikkdidaktikk. Fagmiljøet bidreg og til tverrfagleg forskning. Instituttet leverer solid utdanning på bachelor, master og PhD nivå og har også ei viktig rolle i alle studieprogramma ved fakultetet, inkludert lektorutdanninga.

Instituttet har for tida 37 faste vitenskapelige stillingar og totalt vel 110 tilsette. Matematisk institutt disponerer om lag 56 millionar kroner over universitetet sitt grunnbudsjett i 2023 i tillegg til ein ekstern portefølje på om lag 34,5 millionar kroner.

Nærare opplysningar om Matematisk institutt finn du på instituttet si [heimeside](#).

#### Om stillinga

Instituttleiar si viktigaste oppgåve er å utvikle instituttet i tråd med hovudmålet, synleggjere den viktige rolla matematisk forskning og utdanning har i samfunnet og posisjonere matematikkfaget ved institusjonen slik at Universitetet i Bergen styrker si rolle i fagområdet både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Som del av dette, er det ei viktig oppgåve for instituttleiar å stimulere til auka ekstern forskingsfinansiering ved instituttet.

Instituttleiar har eit overordna ansvar for den samla verksemda ved instituttet og resultatansvar for forskning, utdanning, formidling og innovasjon samt overordna personal-, HMS- og budsjettansvar. Instituttleiar rapporterer til dekan, inngår i fakultetet si leiargruppe og leiar instituttrådet.

### Instituttleiar sine viktigaste oppgåver er å

- leie og utvikle verksemda ved instituttet i tråd med strategiane til instituttet, fakultetet og Universitetet i Bergen
- bidra til utviklinga av fakultetet med vekt på høg kvalitet i utdanning, forskning og formidling
- sørge for god fagleg leiing med vekt på kvalitet og god balanse mellom utdanning, forskning, formidling og innovasjon
- representere og posisjonere instituttet og bidra til internt og eksternt samarbeid
- stimulere og leggje til rette for at dei tilsette hentar inn ekstern forskings- og utdanningsfinansiering
- skape ein positiv organisasjonskultur og stimulere til eit produktivt og godt arbeidsmiljø
- sikre at kjønns- og mangfalds perspektivet er godt vareteke ved tilsetjingar og i instituttkulturen
- skape arenaer for samarbeid, medverknad og dialog
- sørge for tenlege infrastruktur, tenlege teknisk-administrative tenester og effektiv drift av verksemda.
- sørge for at internkontroll og økonomistyring fungerer i samsvar med fastsette reglar og rutinar.

### Kvalifikasjonar og eigenskapar:

Vi søker ein instituttleiar som

- har interesse og kunnskap om verksemdsleiing og leiarutvikling
- har gode leiareigenskapar, dokumenterte resultat frå forskingsleiing og god forståing for utdanningsleiing.
- har visjonar og tankar for vidareutvikling av instituttet dei neste 5-10 åra
- er ein internasjonalt anerkjent forskar, normalt med professorkompetanse, innan eitt av fagområda ved instituttet.
- har evne til å sette mål og arbeide strategisk for instituttet.

#### I tillegg vert det lagt vekt på

- god forståing for leiing av kunnskapsmedarbeidarar i ein kontekst med akademisk fridom.
- ein motiverande og inkluderande leiarstil prega av samarbeid, medverknad og dialog.
- leiaråtferd som stimulerer til gode resultat og eit godt arbeidsmiljø blant tilsette og studentar.
- gode kommunikasjonssevner og evne til å byggje nettverk og skape legitimitet og tillit internt og eksternt.
- gode kunnskapar i eit skandinavisk språk (norsk, svensk eller dansk) og i engelsk

#### Vi tilbyr:

- løn etter avtale (stillinga er plassert i kode 1475 Instituttleiar)
- medlemskap i Statens pensjonskasse
- gode [velferdsordningar](#)

Det vert stilt ressursar til rådvelde for at instituttleiaren kan oppretthalde eigen forskingsaktivitet.

#### Generell informasjon:

Utfyllande opplysningar om stillinga kan ein få ved å vende seg til dekan Gunn Mangerud, telefon +47 975 57 137 / e-post [gunn.mangerud@uib.no](mailto:gunn.mangerud@uib.no), eller fakultetsdirektør Elisabeth Müller Lysebo, telefon +47 975 57 135 / e-post [elisabeth.lysebo@uib.no](mailto:elisabeth.lysebo@uib.no).

Alle spørsmål vert handsama konfidensielt.

Den som vert tilsett, må rette seg etter dei retningslinene som til kvar tid gjeld for stillinga.

Ved utløpet av kvar åremålsperiode skal stillinga kunngjerast offentleg. Ingen kan tilsetjast samanhengande i same stilling i meir enn to åremålsperiodar.

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Personar med innvandrarakgrunn og personar med nedsett funksjonsevne vert oppmoda om å søkje stillinga.

Universitetet i Bergen arbeider målbevisst for økt likestilling og vektlegg kjønnsbalanse og mangfald i leiargruppene. Kunnskap om, og resultat frå, aktivt likestillings- og mangfaldsarbeid vert tillagt vekt ved rekruttering av leiare.

Kvinner vert spesielt oppmoda om å søkje. Dersom fleire søkjarar har tilnærma like kvalifikasjonar, gjeld reglane for moderat kjønnskvoltering.

Opplysningar om søkjaren kan verte gjort offentlege sjølv om søkjaren har oppmoda om ikkje å bli ført på søkerlista. Dersom oppmodinga ikkje blir teke til følgje, skal søkjaren varslast om dette.

Nærare om tilsettingsprosessen [her](#).

## Om Universitetet i Bergen

Universitetet i Bergen er ein anerkjend utdannings- og forskingsinstitusjon, organisert i sju fakultet og omlag 54 institutt og faglege senter. Campus ligg i sentrale delar av Bergen med universitetsområde på Nygårdshøyden, Haukeland, Marineholmen, Møllendalsveien og Årstad.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet består av sju institutt og en rekke senter. [Les meir om fakultet](#) og [tilhøyrande institutt](#).

Jobbnorge-ID: 251776, Søknadsfrist: onsdag 1. november 2023

## Utvidet søkerliste

251776 - Instituttleder ved Matematisk institutt - åremålsstilling (Ref. 2023/14637)

ID: 1 - Antonella Zanna

Intern søker

Kvinne (53), Bergen.

### AKADEMISKE KVALIFIKASJONER

- 1995-01 - 1998-03 University of Cambridge - Grad: Doktorgrad PhD Fakultet / avdeling: Department of Applied Mathematics and Theoretical Physics
- 1989-11 - 1993-11 Università degli studi di Bari - Grad: Bachelor Laurea in Matematica Fakultet / avdeling: Dipartimento di Matematica

### ARBEIDSERFARING

- 2020-03 - 2023-10 UiB Stilling: Instituttleder  
Se vedlagt CV for mer detaljert arbeidserfaring

### UNDERVISNINGS- / VEILEDNINGSERFARING

- 2001-08 - 2023-10 UiB Fag: Matematikk  
Jeg har utstrakt undervisningserfaring på UiB, på alle nivåer (fra grunnemne til avansert emne).

### IKT-ERFARING

- Python, Matlab, Fortran* Kunnskapsgrad: God  
Jeg har lang tid erfaring med programmering, særlig matlab, python og fortran.

### KURS

- 2014-08 Lederkurs Varighet: 1 år  
Lederkurs i regi av MatNat, UiB, se vedlegg

**AKADEMISKE KVALIFIKASJONER**

- 2010-08 - 2014-03 University of Oslo - Grad: Doktorgrad PhD Genomic Fakultet / avdeling: Bioscience Stud.poeng / vektall: 340
- 2004-01 - 2005-05 University of Oslo - Grad: Master Molecular cell biology Fakultet / avdeling: Bioscience
- 1996-08 - 2003-10 University of Oslo - Grad: Bachelor Biology Fakultet / avdeling: Bioscience

**ARBEIDSERFARING**

- 2023-02 - 2023-05 Transcom Inc. Stilling: Finans ekspert  
Kortvarig stilling innen finans ekspertise. Institusjon i utlandet
- 2022-09 - 2023-01 Northern Virginia Community College Stilling: Forleser  
Veiledning i naturvitenskap, medisinsk teknologi, farmasi studier og forskning. Institusjon i utlandet
- 2019-04 - 2021-11 The Institute of Cancer Research Stilling: Seksjonsleder  
Overordnet budsjett- og personalansvar for seksjonen, samt kontrakter og forsknings prosjekter innen onkologi og immunologi. Veiledet studenter og forskere med forsknings prosjekter og publikasjoner. Ledet og hadde ansvar for at seksjonen når strategiske mål på alle nivåer  
Sikret gode og forsvarlige tjenester i tråd med gjeldende lovverk.  
Bidro med å utvikle avdelingen til å møte fremtidens behov både på organisasjonsnivå, operativt nivå og i møte med brukere. Institusjon i utlandet
- 2017-06 - 2019-03 University of Oslo, Department of Pharmacy Stilling: Senior ingeniør/ fasilitets ledelse  
Administrerte og ledet den daglige driften av laboratorie og forskningsprosjekter. Spesielt administrerte driften av vitenskapelig og laboratorie utstyr. Utviklet og implementerte lover og prosedyrer som sikrer levering av tjenester i samarbeid med avdelingsleder. Bisto til opplæring av farmasistudenter og forskere i prosedyrer i samarbeid med avdelingsleder.
- 2014-04 - 2016-01 London cancer research institute and the Francis Crick institute Stilling: Senior scientific officer  
Administrerte og ledet den daglige driften av laboratorie og forskningsprosjekter. Spesielt administrerte driften av vitenskapelig og laboratorie utstyr. Utviklet og implementerte lover og prosedyrer som sikrer levering av tjenester i samarbeid med avdelingsleder. Publiserte artikler og deltok i internasjonale seminarer. Institusjon i utlandet
- 2010-08 - 2014-01 University of Oslo and Oslo university hospital Stilling: PhD forsker stilling  
Prosjektet ble finansiert av Norges forskningsråd nr. 196468; Veiledet; av Dag Olav Hessen. Jeg ledet og underviste studenter og designet nye forskningsmetoder og teknologier som ble publisert med stor suksess. Ledet avdelings- og personalansvar. Opprettholdt daglige avdelingsjournaler og deltok på nasjonale og internasjonale seminarer.  
<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/38101/dravhandling-jalal.pdf?sequence=1>
- 2006-08 - 2009-09 The America University Stilling: Clinical coordinator and lecturer  
Institutt for medisinsk laboratorieteknologi. Forelesningserfaring; Biologisk laboratoriekurs nr. 0500105 sek. 53 og 51. Tilsynserfaring; av seniorstudenter i praktiske kurs 1 og 2 i hematologi, serologi, histologi, immunologi, kjemi, cytologi, mikrobiologi og blodbank ved sykehus i Abu Dhabi, Sharjah, Dubai og Ajman. Koordinerte og veiledet studenter i klinisk praksis ved sykehus og klinikker i landet. Etablerte og vedlikeholdt journaler for hver student. Institusjon i utlandet
- 2004-01 - 2006-04 Norwegian Institute for Cancer research Stilling: Forsker  
Forskingsarbeid og studier ved Radiumhospitalet og Universitetet i Oslo, Institutt for biovitenskap.  
Forskningserfaring; studerte cellesyklusavhengig fosforylering av histon H2AX i røntgenbestrålte maligne humane cellelinjer. All Reasech ble publisert i internasjonale tidsskrifter. Hovedveileder: Dr Trond Stokke (Norsk institutt for kreftforskning) og prof. Trond Berg (Universitetet i Oslo). Samledelse ved avdeling for strålebiologi, Norske Radiumhospitalet.
- 2003-09 - 2004-01 University of Oslo Stilling: Undervisning stilling  
Institutt for molekylær biovitenskap, Norge. Assisterede professorer med undervisning og klasseforberedelse. Instruert i generelt laboratoriekurs for bachelorprogrammer.
- 2023-08 - Universitetet i Bergen Stilling: Forsker  
Forsker ved høyteknologisk senter og matematisk naturvitenskapelige fakultet. Forsknings linje innen marinbiologiske studier og molekylærbiologi

**PROSJEKT- / FORSKNINGSERFARING**

- 2016-01 - 2018-01 Prosjekt: Genome and cell size  
The relationship between temperature and body size has attracted wide interest since the "Bergmann's rule" was introduced. While this rule originally dealt with endotherms, later studies have focussed ectotherms, including cell and genome sizes. Because the final body size of an organism is largely the sum of its cells, any increase in cell size would lead to an overall increase in body size. For many ectotherms, the negative correlation between body size and temperature is also reflected in a corresponding relationship between temperature and cell genome size. For example changes in body size of ectothermic metazoans may partly reflect changes in cell size rather than cell number. While changes in genome size is generally expected to occur over longer time period (evolutionary), except for the case of polyploidization, changes in cell size (cytoplasmic volume) could occur at shorter time scale. For example the responses reflecting geographical (temperatures) clines may differ from those that occur during ontogeny.

**IKT-ERFARING**

- Microsoft office Kunnskapsgrad: God
- Mac apple Kunnskapsgrad: God

**KURS**

2020-04	Lederskap og finans
2020-03	Personalledelse Varighet: 3 mnd
2019-11	Regnskap og personaltjeneste
2012-08	Bioinformatics
2012-01	Literature search and personal reference databases Varighet: Semester
2012-01	Scientific writing and publishing Varighet: Semester
2011-08	Bioinformatics for molecular biology Varighet: Semester
2005-08	Flow cytometry in practice
2003-08	Laboratory Methods in Cellular Biology Varighet: Semester
2002-01	Genestics Varighet: Semester
2000-08	Introduction to applied statistics Varighet: semester
1999-08	Mathematical Methods Varighet: semester

Mann (52), Tertnes.

**AKADEMISKE KVALIFIKASJONER**

1997-09 - 2004-08 Erlangen - Grad: Doktorgrad Dr.rer.nat. Fakultet / avdeling: Mathematics  
1995-09 - 1996-06 Bucharest - Grad: Master Master Fakultet / avdeling: Mathematics  
1990-09 - 1995-06 Bucharest - Grad: Andre Diplom Mathematics Fakultet / avdeling: Mathematics

**ARBEIDSERFARING**

2011-10 - 2015-09 University of Bergen Stilling: Førstemanuensis  
2015-09 - University of Bergen Stilling: Professor