

Orientering om UiTs rekrutteringsstillinger

Rekrutteringsstillingenes komponenter

Rekrutteringsstillingene ved UiT er sammensatt av flere komponenter/stillingspottter og samlet har UiT 363 rekrutteringsstillinger, hvorav 338 stipendiatstillinger og 25 postdoktorstillinger. Stillingene finansieres over statsbudsjettet og refunderes til enhetene hvert år. Ca. 80-90 stillinger fordeles per år.

- Historisk komponent er stillinger som er øremerket til enhetene eller spesifikke fagområder med bakgrunn i historisk finansiering. Disse utgjør totalt 7 stillinger ved BFE-fak.
- Strategiske stillinger fordeles fra UiT med bakgrunn i vedtatte prinsipper som blant annet inkluderer store satsinger, strategisk viktige tverrfakultære prosjekter/satsinger. Fakultetet melder inn til UiT hvilke stillinger som skal tilfalle enheten i henhold til inngåtte avtaler, eller store satsinger/prosjekter som bør motta stillinger. De strategiske stillingene er normalt øremerket bestemte prosjekt, personer eller fagområder. Postdoktorstillingene fordeles kun strategisk.
- En andel av stillingene, kalt nøkkelfordelte stillinger, fordeles mellom fakultetene ut fra en vedtatt fordelingsnøkkel. Fordelingsnøkkel ble endret i år og inkluderer nå blant annet gjennomstrømningsgrad for ph.d.-studenter tas med i regnestykket. (2 x andelen resultatfinansiering lukket ramme + 1 x andelen professor og førsteamanuensis) x (gjennomsnittlig andel fullførte innen seks år de siste tre år per fakultet dividert på UiTs snitt for gjennomstrømming de siste tre år).

De nøkkelfordelte og historiske stillingene kan fakultetene/enhetene fordele uten spesifikke tematiske føringer. I år ble kun 51 stillinger nøkkelfordelt, og en større andel ble fordelt strategisk for eksempel til universitetets tematiske satsinger. Gjennomstrømming ph.d. hadde også bare halv effekt i år. Det kan forventes at BFE i de neste årene refunderes 10-12 nøkkelfordelte stillinger og 1-2 historiske stillinger.

Prosess for fordeling av stillingene

Tabellen skisserer en saksgang for fordeling av rekrutteringsstillingene. På starten av året melder fakultetet inn strategiske stillinger der vi mener det foreligger inngåtte avtaler eller satsinger ved fakultetet. I tillegg meldes inn ledige stillinger fra historisk komponent. Disse innspillene vurderes av Universitetsdirektøren og fakultetet tildeles strategiske og historiske stillinger etter behandling i universitetsstyret. I tillegg fordeles et antall nøkkelfordelte stillinger og BFE mottar en orientering om antall nøkkelfordelte og historiske stillinger vi har til fordeling i inneværende år. I den grad det ikke foreligger forpliktelser, fordeles disse stillingene til instituttene som har egne prosesser for å bestemme hvordan stillingene skal allokere. Dette kan enten være gjennom en intern utlysning eller en strategisk fordeling av instituttleder. Fakultetet mottar så instituttene innstilling og legger frem en samlet innstilling til fakultetsstyret

Fordelingsprosess	Tidspunkt
BFE lister opp stillinger fra strategisk pott som i henhold til avtaler skal tilfalle fakultetet, og oversender dette til UiT.	Jan/feb
Universitetsstyret vedtar fordeling til enhetene basert på vedtatte prinsipper.	Mars
BFE-fak orienteres formelt om antall stipendiatstillinger som tilfaller fakultetet, både fra nøkkelfordelt, historisk og strategisk pott.	Mars/april
Stillinger som ikke er avtalt til store innvilgede prosjekter og satsinger fordeles mellom instituttene.	April/mai
Instituttene har interne prosesser for fordeling av sine stillinger og orienterer fakultet om hvem som er valgt.	April/mai
Fordeling av stillingene legges frem for godkjenning/vedtak i fakultetsstyret.	Mai
UiT orienteres om hvem som har fått stillingene	Juni

Prinsipper for fordeling av rekrutteringsstillinger ved BFE

I Sak FS BFE 17-15 behandlet Fakultetsstyret noen prinsipper for fordeling av rekrutteringsstillinger ved BFE. Det gis en revidert oversikt hva som ble drøftet og vedtatt i denne saken.

Bruk av rekrutteringsstillinger er i økende grad blitt et strategisk virkemiddel i forbindelse med eksternt finansierte prosjektsøknader og andre satsinger. Ved å inkludere rekrutteringsstillinger i prosjektsøknadene gis prosjektlederne økt handlingsrom og fleksibilitet til å utarbeide og planlegge prosjektene, blant annet gjennom å kunne øke aktiviteten innenfor en gitt finansieringsramme. Det synliggjør også fakultetets egeninnsats og satsing i prosjektene på en sterke måte enn gjennom kun å vise til faste vitenskapelige ansattes arbeidstid. Dette er elementer som kan bidra til å gjøre søknadene bedre og til at prosjektene innvilges. Det presiseres at slike lovnader kun er gitt til store eller prestisjetunge prosjektsøknader. Det kommenteres at flere fagmiljø har etterlyst tydeligere retningslinjer på hvilke prosjektsøknader de kan forvente at fakultetet stiller opp med rekrutteringsstilling som egeninnsats.

I større strategiske satsinger inngås også avtaler mellom enhetene og UiT. Fakultetets satsing og egeninnsats i form av rekrutteringsstillinger utløser gjerne tilsvarende antall eller flere strategiske rekrutteringsstillinger fra UiT. «Sluttpakken» for MabCent-SFI, ARC og Arven etter Nansen er eksempler på slike spleiselag.

I enkelte år der BFE lykkes med store søknader, og stipendiatstillinger er lagt inn som egeninnsats, kan det bli relativt få stillinger igjen til fordeling på instituttene. Situasjonen er i utgangspunktet positiv ved at flere store prosjekter innvilges. Dette aktualiserte likevel en diskusjon om det bør foreligge noen prinsipper for fordelingen internt mellom fakultet (dekanen) og instituttene. Avveiningene dreier seg hovedsakelig om hvilket handlingsrom dekanen skal ha til å støtte større prosjektsøknader og satsinger, versus instituttens mulighet til å stimulere sine fagmiljø og forskningsgrupper med rekrutteringsstillinger gjennom egne prioriteringer.

Det er noe utfordrende å utforme enkle fordelingsprinsipper som sikrer god balanse mellom fakultetets mulighet til strategisk satsing og instituttens mulighet til å fordele stillinger etter sine prioriteringer. Rettferdig fordeling mellom instituttene bør også ivaretas. Kompleksiteten består i at stillingene fordeles gjennom tre ulike potter, der strategiske stillinger enten er direkte fordelt til forsker/fagmiljø fra universitetsstyret eller allokert til et bestemt fagområde (f.eks MNT-fag). De nøkkelfordelte og historiske stillingene har ikke slike bindinger ved seg og det er disse som er naturlig å ta utgangspunkt i ved utforming av fordelingsprinsipper. Antallet stillinger fluktuerer fra år til år, noe som vanskeliggjør å tallfeste fordelingen, men 9 stillinger ble benyttet som utgangspunkt i 2015.

Det ble utarbeidet to forslag til fordelingsprinsipper mellom fakultet og instituttene. Fakultetsstyret vedtok alternativ A.

Forslag til prinsipper for fordeling av rekrutteringsstillinger ved BFE-fak

Alternativ A	Alternativ B
1. Instituttene har to stillinger hver til fordeling pr år fra nøkkelfordelt pott	1. Dekanen gis handlingsrom til å avtale alle nøkkelfordelte rekrutteringsstillinger til store strategiske prosjekter og satsinger
2. Dekanen disponerer 3 stillinger pr. år fra nøkkelfordelt pott som kan avtales til store strategiske prosjekter og satsinger	2. Resterende stillinger fra nøkkelfordelt pott som ikke er avtalt fordeles til instituttene
3. Avtalte stillinger som ikke blir benyttet, fordeles mellom instituttene med en grad av rullering slik at relativ rettferdighet oppnås over tid	3. Avtalte stillinger som ikke blir benyttet, fordeles mellom instituttene med en grad av rullering slik at relativ rettferdighet oppnås over tid

En rettferdig fordeling fra år til år ivaretas trolig best gjennom skjønnsmessige vurderinger, dialog med instituttene og henblikk på stillingsfordeling over tid.