

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
23.10.2019

Sak:

Gjennomgang av interne kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger

Innstilling til vedtak

1. Fakultetsstyret gir sin tilslutning til dekanens forslag om å videreføre gjeldende kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger på HSL-fakultetet.

Bakgrunn

Fakultetene får hvert år tildelt rekrutteringsstillinger fra universitetsstyret. De fleste av disse stillingene fordeles ut fra en nøkkel som legger til grunn størrelsen på den resultatbaserte omfordelingen av resultatmidler, andelen førsteamanuensiser / professorer, samt gjennomsnittlig andel fullførte ph.d.-kandidater ved enhetene (nøkkelfordelte stillinger). Det er i utgangspunktet opp til fakultetet selv å bestemme fordeling av stillingene til prosjekter. Praksis ved fakultetet har vært at dekanen ber enhetene spille inn forslag til stillinger basert på en utlysning med et sett vurderingskriterier som vektlegges. Instituttene/sentrene har ansvar for å vurdere og prioritere søknader fra egne fagmiljø. Basert på innkomne forslag og prioriteringer fra enhetene lager dekanen så en innstilling som legges frem for fakultetsstyret for endelig behandling.

Kriteriene for tildeling av rekrutteringsstillinger ble sist justert av fakultetsstyret i møte 4. mai 2016 (sak *FS-13/2016 Kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger ved HSL-fakultet*)¹. Det ble vektlagt her at kriteriene skulle egne seg godt både i utvelgelsesprosessen av søknadene, men også kunne tjene som insitament og belønning i arbeidet med å løse andre utfordringer fakultetet har i tilknytning til forskning og forskerutdanning: prioriteringer av forskningsgrupper, satsning på ekstern finansiering og bedre gjennomstrømming i ph.d.-studiet. Fakultetsstyret vedtok da en reduksjon i antall kriterier og presiserte tydeligere hva som skulle vektlegges i tilknytning til hvert av kriteriene.

Siden det var forrige fakultetsstyre som bestemte kriteriene legges de her frem for dagens fakultetsstyre for ny gjennomgang og vurdering av om noe skal endres.

¹ ePh.ref.: 2016/2265

Gjeldende kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger

a) Strategisk forankring

Alle søknader om rekrutteringsstillinger skal være godt strategisk forankret.

Forklaring/presisering

Et prosjekt kan være godt strategisk forankret på to måter: Enten ved å være innenfor et angitt satsingsområde i strategien til UiT/HSL-fakultetet/instituttet/senteret, og/eller ved å være knyttet til et fremragende fagmiljø. Dersom det skal legges til grunn at et fagmiljø er fremragende bør dette fortrinnsvis være basert på foreliggende evalueringer av relativt ny dato (1–3 år).

b) Krav til fagmiljøet

Søknader om rekrutteringsstillinger skal komme fra gode fagmiljø, fortrinnsvis aktive forskningsgrupper. Fagmiljøet må også ha vist seg i stand til å utdanne doktorgradsstudenter.

Forklaring/presisering

Fagmiljøet skal beskrives i søknaden og faglig styrke må fortrinnsvis kunne dokumenteres ut fra publisering og foreliggende evalueringer av relativt ny dato. Fagmiljøets evne til å utdanne doktorgradsstudenter skal vurderes ut fra gjennomstrømming i ph.d.-programmet. Fagmiljø og prosjektledere som har hatt store utfordringer med å få ph.d.-studenter til å gjennomføre, vil ikke bli prioritert.

c) Kvalitet på søknaden

Søknaden skal være tydelig formulert og må skrive seg inn i fagets forskningsfront.

Forklaring/presisering

At søknaden oppfyller krav til faglig kvalitet kan godtgjøres på to måter. Fortrinnsvis ved at det allerede foreligger en relativt fersk ekstern vurdering av den aktuelle projektsøknaden (fra eksempelvis NFR eller EU), alternativt ved at instituttet/senteret har foretatt en reell faglig vurdering som går god for innhold og kvalitet.

‘Åpne stillinger’

I tillegg har fakultetet hatt en åpning for at det i enkelte tilfeller kan det være gode grunner til å prioritere tildeling av stillinger til prosjekter som ikke oppfyller alle kriteriene ovenfor. Det kan eksempelvis, av faglige og/eller strategiske grunner, være ønskelig å tildele stilling til et fagmiljø som i liten grad har hatt doktorgradsstudenter, eller som ikke er organisert som en forskningsgruppe. Fakultetet har også hatt anledning til å bruke nøkkelfordelte stillinger til å innløse forpliktelser i større prosjekt som er innvilget tildeling under forutsetning av egenfinansiering i form av stipendiater. Inntil 3 stillinger hvert år kan tildeles på et slikt åpent grunnlag. Dekanen har anledning til å foreslå tildelinger i den åpne kategorien uavhengig av forslag som kommer inn fra enhetene.

Dekanens vurdering

Dekanen ønsker å videreføre gjeldende kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger. Det var forut for fastsettingen av de gjeldende retningslinjene utfordringer ved hvordan kriteriene for vurdering var utformet og satt opp i utlysningen. Noen av kriteriene var ikke klart nok formulert og det var til sammen så mange kriterier at det i praksis ble vanskelig å skille søknadene fra hverandre, og avklare hva som skulle være utslagsgivende for fordelingen av stillinger. Reduksjonen i antall kriterier, og presiseringen i hva som vektlegges i tilknytning til hvert av dem, har bidratt til en enklere, mer transparent og bedre tildelingsprosess ved fakultetet.

Dekanen ønsker fremover å få frem bedre opplyste søknader til stillingene fra instituttene/sentrene. Dette gjelder opplysninger om blant annet rekrutteringsgrunnlag, om ferdig utdannede ph.d.-kandidater og hva de bidrar med til fagmiljøene av videre faglig virksomhet og om eksterne prosjektevalueringer.

Universitetsstyret fordelte 7 nøkkelfordelte stillinger til HSL-fakultetet både for 2019 og 2020, og det forventes også mellom 6-7 nøkkelfordelte stillinger med finansieringsstart i 2021. Før gjennomstrømming i ph.d.-utdanningen ble innført som ny faktor i beregningen av nøkkelfordelte stipendiatstillinger, var imidlertid normaltallet 10 nøkkelfordelte stillinger til fakultetet. Tildeling av inntil 3 stillinger på åpent grunnlag har vært satt med utgangspunkt i dette høyere antall nøkkelfordelte stillinger. Dekanen vil ikke legge opp til å tildele opp mot rammen for åpne stillinger uten at det samlede antallet rekrutteringsstillinger til fakultetet økes.

Sonni Olsen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: seniorrådgiver Mayvi B. Johansen