

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:

Sak:

Tilsetting i 3-årige stipendiatstillinger med 12 eller 6 måneders gjennomføringsstipend – pilotprosjekt ved HSL-fak i perioden 2021-2026

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret godkjenner iverksetting av pilotprosjektet: «Tilsetting i 3-årige stipendiatstillinger med gjennomføringsstipend på 12 eller 6 måneder» med de foreslåtte reglene og rutinene for forvaltning av ordningen.*
2. *Piloten skal omfatte alle universitetsstipendiatstillingene som lyses ut ved fakultetet i pilotperioden 2021-2026, og skal inkludere universitetsstyrets fordeling av stipendiatstillinger i 2026 med finansieringsstart det påfølgende året (2027).*
3. *Ordningen skal evalueres jevnlig og første gang to år etter oppstart av piloten. Ved behov skal pilotprosjektet justeres.*

Bakgrunn:

Kunnskapsdepartementet (KD) lanserte i 2011 et styringsbarometer for å måle fullføringsgraden i ph.d.-studiene der det tas utgangspunkt i antall disputerte doktorgradskandidater av opptatte personer på doktorgradsprogram seks år tidligere. Andelen fullførte doktorgrader fordelt på institusjonene, publiseres i en nasjonal oversikt i NSDs Database for statistikk om høyere utdanning (DBH). Introduksjonen av styringsbarometeret representerte et skifte i fokus for måling av institusjonene, fra tidligere nettotid og over til bruttotid brukt på ph.d.-studiene. I brutto tid brukt på studiene, teller all medgått tid med, slik som f.eks. lovlige permisjoner og fravær så vel som faglige forsinkelser i studiet.

Svak gjennomstrømming i ph.d.-utdanningen har gitt nedgang i antall rekrutteringsstillinger

Fakultetet har store utfordringer med å nå KDs måltall om en andel på 75 % fullførte doktorgrader seks år etter opptak til ph.d.-studiet i de humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagene¹. Fakultetets gjennomsnittlige andel var kun 34,4% fullførte doktorgrader (når kullene 2011, 2012 og 2013 legges sammen), mens øvrige fakulteter lyktes langt bedre for tilsvarende kull: BFE-fak

¹ KDs måltall for gjennomstrømming i de matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fagene er 85 % (ref. St.meld. nr. 30 (2008-2009) Klima for forskning, pkt. 9.4.8, siden 88).

85,6 %, NT-fak og Jurfak 80 %, og Helsefak 63,2 %. For UiT samlet sett gjennomførte 63,1 % av ph.d.-studentene i løpet av seks år etter de fikk opptak til ph.d.-programmer.

Universitetsstyret vedtok i sak S 2-17 *Gjennomstrømming i ph.d.-studiet*² at gjennomstrømmingen i ph.d.-studiet skal inkluderes i fordelingsnøkkelen for stipendiatstillinger³. Som konsekvens har fakultetet opplevd nesten en halvering i antall nøkkelfordelte stipendiatstillinger som fordeles i universitetsstyret i forhold til tidligere år. I 2015 fikk fakultetet 11 nøkkelfordelte stillinger, men oppnådde kun 7 nøkkelfordelte stillinger i henholdsvis 2018 og 2019, og fikk ytterligere en reduksjon med 6 nøkkelfordelte stillinger i 2020.

Når andelen fullførte doktorgrader i kull 2014 telles opp ved utgangen av 2020 (seks år etter opptak) viser denne 40,9 % fullførte doktorgrader. Dette gir en svak forbedring når snittet for de tre siste årene tas med (kull 2012, 2013 og 2014), det vil si 41,9 %. Men mest sannsynlig vil dette ikke gi endret uttelling i antall nøkkelfordelte stipendiatstillinger fakultetet kan oppnå i 2021. Ingen av fakultetets institutter kan vise til tilfredsstillende tall over studenter som fullfører på normert tid eller andelen studenter som fullfører innenfor seks år etter opptak. ISV har et gjennomsnitt på 59 % fullførte doktorgrader, IFF har 50 %, ISK har 45 %, AHR har 40 %, mens ILP har 29 %. En oversikt over gjennomsnittlige andel fullførte doktorgrader seks år etter opptak for kullene 2014, 2013 og 2012, fordelt på fakultetets institutter/fagmiljø, finnes i *Tabell 1* (se vedlegg 1).

Tidligere iverksatte tiltak

Årsakene til svak gjennomstrømming i ph.d.-utdanningen ved fakultetet er flere og sammensatte. Noen ble avdekket i fakultetets egne undersøkelser i 2016 (*Sak FS 22-16 Gjennomstrømming på ph.d.-programmet ved HSL-fakultetet*⁴). Det har de siste årene vært satt inn en rekke tiltak for å forbedre gjennomstrømmingen i ph.d.-studiet, både som tiltak gitt av universitetsstyret, og på fakultets- og instituttnivå. Noen av tiltakene er: obligatorisk veilederopplæring; anbefaling om flere ferdig definerte ph.d.-prosjekter og tettere eierskap til prosjektet hos veileder; obligatorisk midtveisevaluering m.f. Et utvalg av fakultetets egne tiltak er: 2-3 måneders fullføringsstipend til 'gamle' ph.d.-studenter (i 2014 og 2016); innstramming på praktiseringen av finansieringskravet hos eksterne søkere om opptak; innføring av krav om arbeidssted i relevant fagmiljø ved HSL-fak i til sammen 12 måneder for studenter med ekstern arbeidsgiver (etter modell fra NFRs ordninger Offentlig sektor ph.d. og Nærings-ph.d.); overgangsstipend; etablering av semestervise seminarforum for veiledere; ph.d.-koordinatorer på alle institutter m.v. For noen av tiltakene vil effekten først kunne vises på litt lengre sikt (endringer i kulturer/modeller for veiledning som følge av f.eks. generasjonsskifter i fagmiljøer; holdningsendringer), mens det for andre innførte tiltak ser vi raskt målbare effekter (f.eks. overgangsstipend som insentiv for innlevering av avhandlingen på normert tid).

Forslag om nytt strategisk tiltak: Pilot 3 årig tilsetning + 12/6 måneders gjennomføringsstipend

Etter initiativ fra instituttene søkte fakultetet 9. mars 2020 universitetsdirektøren og fikk tillatelse til å prøve ut en pilot etter modell fra Det humanistiske fakultet (HF) ved Universitet i Oslo (UiO). HF tilsetter i 3-årige stipendiatstillinger der ph.d.-studenten gis mulighet for å oppnå et

² Arkivref. 2017/675

³ Fordelingsnøkkel: (2 x andelen resultatfinansiert lukket ramme + 1 x andel professorer 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).

⁴ Arkivref. 2016/4998

gjennomføringsstipend. Kandidater som leverer doktoravhandlingen til bedømmelse (sammen med skriftlig anbefaling fra veileder) innen 3 år eller innen 3 ½ år regnet fra startdato, får tilbud om et 12 måneders eller 6 måneders gjennomføringsstipend. Gjennomføringsstipendet skal brukes som et videre kvalifiseringstiltak med det siktemål å øke bredden på stipendiatenes kompetanse der blant annet universitetspedagogiske kvalifikasjoner står sentralt. Ordningen ved HF ble tatt i bruk tidlig på 2000-tallet som tiltak for å bedre gjennomføringstiden og øke antall ferdige kandidater. Evalueringer av ordningen og tallmateriale over gjennomførte doktorgrader fordelt på tidsbruk, viser til gode resultater (se vedlegg 4 og 5).

Også ved UiT har vi statistikk som viser at ph.d.-studentene tilsatt i 3-årige stillinger (NFR stipendiat) gjennomfører på bedre tid enn stipendiat i 4-årige stillinger. Selv om KD finansierer universitetsstipendiat med kun 3 år i statsbudsjettet, har UiT selv hatt som regel at stipendiat normalt skal tilsettes på 4-årige avtaler. 25 % arbeidsressurser lagt til rekrutteringsstillingene fordelt til enhetene har vært vektlagt av hensyn til driftssituasjonen på enhetene. Også universitetsledelsen er under press i å forbedre andelen ph.d.-studenter som fullfører ph.d.-studiet senest seks år etter opptak. Dette er bakgrunnen til at fakultetet er innvilget fritak fra reglementet om tilsetting i 4-årige stipendiatstillinger for å prøve ut piloten med tilsetting i 3-årige stillinger med mulighet for forlengelse av et gjennomføringsstipend.

Vedlagt er forslag til regler og rutine for å forvalte ordningen med tilsetting i 3-årig stipendiatstilling med gjennomføringsstipend (vedlegg 2).

Forutgående prosess

Forrige instituttleder ved Institutt for språk og kultur (ISK) tok opprinnelig initiativ til at ordningen etter modell fra HF/UiO tas i bruk ved HSL-fak for cirka to år siden. Modellen har siden vært drøftet med instituttlederne på flere møter, sist gang 9. desember 2020 og på ledermøter der utkastet til regler og rutinen har vært lagt frem for diskusjon. Andre instituttledere har i disse sammenhengene også meldt at de er positive til at en slik modell prøves ut. Det har i disse møtene også blitt gitt tilbakemeldinger om ulike meninger innad i de forskjellige fagmiljø på enhetene. De delte meningene har også kommet fra initiativtakerinstituttet (ISK), og det kan synes som om tidligere instituttleder ikke hadde den samlede forankringen i fagmiljøene ved instituttet som det tidligere har vært gitt inntrykk av. Ny instituttleder ved ISK har videreformidlet innspill fra ulike faggrupper ved instituttet. Disse ble oversendt fakultetet ca. en uke før møteinnkallingen sendes ut. Siden fakultetet ikke har invitert til høring i denne saken utover innspill i instituttledermøtet, ønsker ikke dekanen å legge frem innspillene fra ett institutt til denne saken.

Stipendiatstillinger som bør omfattes av piloten

Rekrutteringsstillinger (universitetsstipendiat) kan deles inn i følgende kategorier:

- nøkkelfordelte;
- strategiske/tematiske;
- historiske (egenfinansierte);
- andre egenfinansierte stipendiatstillinger

Det foreslås at piloten omfatter alle kategorier universitetsstipendiatstillinger som tildeles fakultetet i pilotperioden (2021-2026), inkludert fordeling av stipendiatstillinger i 2026 med finansieringsstart det påfølgende året (i 2027). Piloten kan også omfatte 3-årige stipendiatstillinger finansiert av

Norges forskningsråd. Det forutsetter imidlertid at de 12 eller 6 månedene med gjennomføringsstipend dekkes over instituttets/sentrets egen budsjetttramme.

Universitetsstyrets tildeling av de nøkkelfordelte stipendiatstillingene beregnes ut fra fakultetenes/enhetenes gjennomstrømmingsevne i ph.d.-studiet. De nøkkelfordelte stipendiatstillingene hører derfor opplagt til et slikt pilotprosjekt. Fakultetet vil få tildelt mellom 6-7 nøkkelfordelte stillinger årlig frem til gjennomføringsevnen i ph.d.-studiet ved fakultetet bedres vesentlig fremover (eller modellen justeres). Dersom kun de nøkkelfordelte stillingene skal inngå i pilotprosjektet, vil grunnlaget for å evaluere om tiltaket har effekt, kunne bli svært lite og gjøre det vanskelig å konkludere. Det vil også gi andre utfordringer.

Institutt/fagmiljø med svakest gjennomstrømmingsevne blant sine ph.d.-studenter, har de siste to-tre årene ikke oppnådd å få nøkkelfordelte stipendiatstillinger i den årlige tildelingsrunden på fakultetet. Dersom det f.eks. skal være valgfritt for instituttene om andre kategorier universitetsstipendiat er enn de nøkkelfordelte, skal omfattes av piloten, er det sannsynlig at et institutter med stort behov for undervisningsressurser, velger bort deltakelse i piloten for å få 4-årige stillinger med 25 % ressurs til pliktarbeid. Resultatet kan da bli at institutt med svak gjennomstrømming ikke deltar i piloten. Dersom instituttet videre har en stor andel av studentene i ett kull, vil fakultetet neppe lykkes samlet sett med tiltaket og i å nå måltallet for gjennomstrømming i ph.d.-studiet. Dette taler for at pilotprosjektet bør omfatte flere eller alle kategoriene universitetsstipendiatstillinger.

Det er få strategiske stillinger som fordeles og høye krav for å oppnå disse. Disse stillingene tildeles enten ut fra strategiske overveielser foretatt av universitetsledelsen, og/eller tematiske føringer satt av Kunnskapsdepartementet. De strategiske stillingene fordeles i tråd med UiTs strategi *Drivkraft i Nord: Strategi for UiT mot 2022* og går normalt til større satsinger.

Fakultetet har 7 øremerkede egenfinansierte historiske stillinger. Disse har rektor foreslått skal inndras og inkluderes i den nøkkelfordelte- og strategiske poolen av rekrutteringsstillinger som fakultetet deretter må konkurrere med andre fakulteter/enheter om for å få refordelt⁵. Saken vil behandles i universitetsstyret 28.01.2021 og etter at fakultetsstyrets møteinnkalling må sendes ut. Om saken vedtas som innstilt av universitetsstyret, vil fakultetet komme i en enda mer presset situasjon med hensyn til tildeling av rekrutteringsstillinger.

I 2020 ble det tatt opp kun 10 nye ph.d.-studenter. I et normalt år tar fakultetet opp mellom 23-27 nye ph.d.-studenter. Få opptatte ph.d.-studenter i et kull kan gi svekket kvalitet i studieprogrammet gjennom f.eks. et redusert faglig tilbud av ph.d.-emner eller andre aktiviteter.

Det er viktig at fakultetet iverksetter nødvendige tiltak som gir økt gjennomstrømmingen i ph.d.-studiet, slik at det oppnår å få refordelt flere av de nøkkelfordelte stipendiatstillinger i de kommende årene.

Større vektlegging på kvalifikasjonene stipendiaten går ut med

Det legges opp til at tiden med gjennomføringsstipend skal brukes til kvalifikasjonsfremmende aktiviteter/oppgaver. Det skal avtales en arbeidsplan før tilsetting på gjennomføringsstipend. En sentral del av gjennomføringsstipendet foreslås å være gjennomføring av kurs i universitets-

⁵ Arkivref. 2020/8079

pedagogisk basiskompetanse som tilfredsstillende kravet til kvalifisering og dokumentasjon i høyere utdanning (tilsvarende Results UNIPED-100 Universitetspedagogisk basiskompetanse, arbeidsomfang 200 timer) for mottakere av stipend på 12 måneder, mens de som oppnår gjennomføringsstipend på 6 måneder bør som minimum ta kurs i universitetspedagogikk for stipendiater (arbeidsomfang 60 timer). Ellers anbefales arbeidsplanen lagt opp til bedde i typer av arbeidsoppgaver og kvalifikasjoner.

Utfordringer med modellen

Pliktarbeid: I en overgangsfase vil instituttene/sentrene måtte vente på å få tilgang på arbeidskraft/pliktarbeid fra stipendiaten ved tilsetting i 3-årige stillinger. På sikt (tre år regnet fra innføring av ordningen), vil instituttet/senteret derimot kunne høste gevinster på to hold:

- 1) stipendiaten leverer avhandlingen innen 3 år (eller innen 3,5 år) og kvalifiserer seg for 12 måneders (eller 6 måneders) gjennomføringsstipend og bidrar med pliktarbeid
- 2) doktorgrader som fullføres på god tid forbedrer fakultetet sine utsikter til å oppnå flere nøkkelfordelte stillinger, mens institutt/senter med god gjennomstrømming kommer i posisjon til å få refordelt nye stipendiatstillinger i neste omgang

Sentrene kan kun søke om én nøkkelfordelt stipendiatstilling årlig, mens instituttene kan melde inn opptil fire rangerte prosjekter for stipendiatstillinger. Når det er få stillinger å refordelte går det som oftest flere år imellom hver gang et senter oppnår å få fordelt slik stilling. Sentrene kjennetegnes av små fagmiljøer. Det å ikke få tilgang til arbeidsressursene hos stipendiaten før etter 3 år (og forutsatt kvalifisering for oppnåelse av gjennomføringsstipend), gjør at sentrene kan komme i en vanskelig driftssituasjon.

Veileders rolle: Stipendiaten kan ha behov for en støttespiller og person som følger ham/henne opp under perioden for gjennomføringsstipendet. Dette kan være ph.d.-koordinator eller veileder. Koordinators og/eller veileders rolle og ressurs må avklares. Det er avsatt 240 timer totalt til veiledning av en ph.d.-student. Gjenstående veiledningstimer bør kunne benyttes i perioden med gjennomføringsstipendiet. Er disse timene oppbrukte, oppfordres enhetene til å avtale timerressurs.

Arbeidsplan for gjennomføringsstipendet og underkjenning av avhandling: Evalueringen av ordningen ved HF/UiO fra 2007 viste at en større andel av studentene som kvalifiserte seg for gjennomføringsstipend, måtte omarbeide eller fikk underkjent sine avhandlinger. Disse leverte imidlertid omarbeidet avhandling og disputerte innen utgangen av perioden for gjennomføringsstipendet (4 år).

Vi må forvente at også ved vårt fakultet vil kunne bli en økning i antall avhandlinger der bedømmelseskomiteen enten anbefaler mindre omarbeidinger (innenfor 3-måneders frist) eller anbefaler underkjenning (ny innlevering tidligst etter 6 måneder etter ph.d.-utvalgets behandling av komiteens innstilling).

Et forslag er om det skal stilles krav til bruk av sluttleser på sisteutkast av manus i forkant for innleveringen for å begrense andelen kandidater som får underkjent sine avhandlinger på første gangs innlevering. Dette er et tiltak som allerede benyttes på enhetene og har vist godt effekt i å redusere antall underkjente avhandlinger. Veileders anbefaling som skal følge med søknad om gjennomføringsstipend, må bygge på veileders vurdering av om avhandlingen vil kunne oppfylle kravene til ph.d.-graden hos en bedømmelseskomite.

Siden tilsetning på avtale om gjennomføringsstipend skal vedlegges en konkret arbeidsplan og kvalifikasjonsplan, må det avklares hvorvidt, eller hvor mye tid stipendiaten skal kunne få disponere innenfor stillingen, til å gjøre omarbeidinger i avhandlingen foran ny innlevering. Kurs i universitets-pedagogisk basiskompetanse må fortsatt kunne inngå i arbeids- og kvalifikasjonsplanen.

Evaluering av piloten

Piloten bør evalueres jevnlig og allerede to år etter oppstart for å gjøre eventuelle justeringer ved behov. Spesielt i oppstarten av pilotprosjektet bør det undersøkes om overgangen fra å lyse ut stillinger på 4-årige til 3-årige avtaler, påvirker rekrutteringen til stipendiatstillingene, samt om ordningen gir utfordringer i forbindelse med innføring som vi ikke ser i dag. Det bør også følges tett med på studentene, særlig i de første kullene som omfattes av piloten, for å få et inntrykk av hvor mange som vil kunne ligge an til å kvalifisere seg for et gjennomføringsstipend. Kilder til informasjon vil være framdriftsrapportene som student og hovedveileder sender inn årlige, og rapport fra panel for midtveisevaluering. Senere vil modellen måtte evalueres for å se på hvilke kvalifikasjoner stipendiaten går ut med etter perioden med gjennomføringsstipend, og videre om tiltaket har målbar effekt på gjennomstrømmingen i ph.d.-studiet.

Dekanens vurdering

Proessen med pilotprosjektet har vært lang. Underveis har det oppstått nye utfordringer som har gitt kraftig reduksjon i antall rekrutteringsstillinger vi oppnår å få fordelt av universitetsstyret. Innføring av gjennomstrømming i ph.d.-utdanningen som faktor i fordelingsnøkkelen for tildeling av stipendiatstillinger, medførte tilnærmet en halvering i antall stillinger til fakultetet. Videre har rektor foreslått å inndra fakultetets 7 historiske stipendiatstillinger. Dette er alvorlig. Pilotprosjektet er et strategisk mottiltak for å øke gjennomstrømmingen i ph.d.-utdanningen og derigjennom øke antall rekrutteringsstillinger som refunderes fakultetet.

Ordningen med gjennomføringsstipend bør omfatte alle universitetsstipendiatstillinger i pilotperioden slik at alle fagmiljø inkluderes og forbedrer gjennomføringsgraden i ph.d.-utdanningen. Det bør ikke åpnes opp for fritak fra å lyse ut stillingene på 3-årige arbeidsavtaler i pilotperioden da dette kan føre til etablering av ny praksis. Det er etter dekanens mening viktig at prinsippene for forvaltning av ordningen fastsettes i denne saken.

Sonni Olsen
dekan
—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør
—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: seniorrådgiver Mayvi B. Johansen

Vedlegg:

1. Tabell 1: Oversikt over andelen fullførte doktorgrader fordelt på institutt/fagmiljø seks år etter opptak

2. Forslag til regler og rutine for ordning med gjennomføringsstipend ved HSL-fak
3. Innvilget tillatelse for igangsetting av pilotprosjekt – epost fra SEFU 26.08.2020
4. Rapport – evaluering av ordningen ved Det humanistiske fakultet, UiO
5. Grafer over gjennomstrømming i ph.d.-utdanningen ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Oslo