

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
15.04.2021

Sak:

Vurdering av nøkkelen for fordeling av rekrutteringsstillinger

Innstilling til vedtak:

1. *Nøkkelen for fordeling av rekrutteringsstillinger ved UiT beholdes slik den er i dag.*
2. *Universitetsstyret skal forelegges en evaluering av virkningen til nøkkelen når ordningen har fungert over en lengre periode og alle de historiske stillingene har blitt inkludert i poolen (4 år).*

Bakgrunn

Rekrutteringsstillinger finansiert over statsbudsjettet blir årlig refordelt av universitetsstyret til fakultetene og enhetene. Ph.d.-stillingene fordeles i to potter: a) strategiske stillinger og b) nøkkelfordelte stillinger. Universitetsstyret fordeler årlig et sted mellom 80-90 ph.d.-stillinger til enhetene, og andelen strategiske stillinger og andelen nøkkelfordelte stillinger justeres årlig. Universitetsstyret har bedt om en sak for å kunne vurdere hvilken nøkkel for fordeling av rekrutteringsstillingene som vil være best for UiT, og dermed om dagens nøkkel bør endres eller justeres.

Nøkkelen for fordeling av rekrutteringsstillinger ved UiT har endret seg opp igjennom årene. Til og med 2008 ble enhetenes andel av lønnsbudsjettet benyttet som fordelingsnøkkel. Fra 2010 til 2014 ble rekrutteringsstillingene nøkkelfordelt etter fakultetenes gjennomsnittlige andel av disputasene de siste fem årene. Fra 2014 til 2018 var nøkkelen: $2 \times \text{resultatbasert omfordeling (RBO)} + 1 \times \text{andelen førsteamanuensis/professor}$.¹ På bakgrunn av UiTs dårlige gjennomstrømming i ph.d.-utdanningen vedtok styret i 2017 (sak S 2/17) at også gjennomstrømming skulle inn som faktor. Nøkkelen har fra 2019 vært:

$[(2 \times \text{andelen resultatfinansiering lukket ramme}) + (\text{andelen professor og førsteamanuensis})] \times \text{gjennomstrømningsdata ph.d. de siste tre år, definert som gjennomsnittlig andel stipendiater som fullfører i løpet av 6 år}^2$.

Det ble i sak S 2-21 *Inkludering av de historiske stillingene (0263-stillingene)* i den nøkkelfordelte- og strategiske poolen av rekrutteringsstillinger bestemt at UiTs 38 historiske

¹ Sak S 9-14 Organiseringen av rekrutteringsstillingene ved UiT og prinsipper for fordeling/refordeling av disse

² Sak F 15-18 Endret fordelingsnøkkel for stipendiatstillinger og prinsipper for refordeling

stillinger også skal inkluderes i poolen etter hvert som finansieringsperioden utløper. Denne prosessen vil pågå frem til at stillinger med finansieringsstart i 2026 skal fordeles.

Tabell 1 viser hvordan de *nøkkelfordelte stillingene* har vært fordelt fra 2016 til 2022. I 2019 ble gjennomstrømming for første gang inkludert i nøkkelen og i 2022 ble også de historiske stillingene inkludert i den nøkkelfordelte poolen.

Tabell 1. Fordelingen av de *nøkkelfordelte stillingene* fra 2016 til 2022

| Fakultet | 2017 | 2018 | 2019* | 2020 | 2021 | 2022** |
|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| BFE-fak | 8 | 7 | 10 | 13 | 12 | 14 |
| Helsefak | 15 | 14 | 17 | 16 | 18 | 20 |
| HSL-fal | 10 | 8 | 6 | 7 | 6 | 9 |
| IVT-fak | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| Jurfak | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| NT-fak | 9 | 10 | 13 | 13 | 18 | 15 |
| UMAK | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| | 47 | 43 | 51 | 55 | 61 | 67 |

*Gjennomstrømming inkludert i nøkkelen

**De historiske stillingene inkludert i poolen

Forut for styrebehandlingen av denne saken, har nøkkelen for fordeling av rekrutteringsstillinger blitt diskutert både med ledelsen ved enhetene og uformelt i universitetsstyret. I disse diskusjonene har det ikke fremkommet forslag om nye variabler som skal inngå i nøkkelen. Fokuset i disse diskusjonene har vært på vektingen av de ulike elementene i dagens nøkkel. I forbindelse med diskusjonen av de historiske stillingene, har det også vært drøftet om enhetene styre tildeles en egen minimumsramme av stillinger uavhengig av det som fordeles gjennom (dagens) nøkkel og gjennom de strategiske tildelingene.

Når de nøkkelfordelte stillingene er fordelt mellom fakultetene ut ifra fordelingsnøkkelen, fordeler enhetene stillingene selv videre i egen organisasjon uten spesifikke tematiske føringer. Det eneste kravet til enhetene er at de prioriterer å tildele stipendene til fagmiljøer der ph.d.-studentene fullfører innen seks år.

Justering av nøkkel – tre ulike forslag

Med utgangspunkt i diskusjoner med ledelsen ved fakultetene og signaler fra universitetsstyret, legges det her opp til diskusjon av tre ulike modeller for fordeling av rekrutteringsstillinger.

Forslag 1: Dagens modell for nøkkelfordeling videreføres

Dagens modell er utviklet over tid. Ved innføringen av nøkkelen ga universitetsstyret tydelige signaler om at enhetenes størrelse ikke er den eneste relevante faktoren, og at det er viktig å sørge for at enhetene stimuleres til å søke om ekstern finansiering (andel lukket ramme inngår i nøkkelen og vektes dobbelt) og ha god studiekvalitet i sine ph.d.-programmer (gjennomstrømming). Dette er knyttet til at UiT har langt lavere eksterne inntekter per faglig ansatte enn de andre breddeuniversitetene, og at gjennomstrømmingen på ph.d.-nivå også er dårligere ved UiT enn ved andre institusjoner. Snittet i sektoren for 2020 var på 70,2 %, mens UiT hadde en gjennomstrømming på bare 55,9 %. UiT har i dag også en lavere andel

rekrutteringsstillinger over statsbudsjettet per faglig ansatt enn de andre breddeuniversitetene, og burde dermed vi ha bedre forutsetning for god oppfølging av den enkelte stipendiat.

Forslag 2: Sterkere vekting av veiledningskapasitet i nøkkelen

Det har, både i dekangruppen og i universitetsstyret, vært argumentert for at nøkkelen burde justeres, men det har ikke vært entydig hvordan nøkkelen ønskes endret. Ingen nye indikatorer er foreslått verken i utvidet ledermøte eller i universitetsstyret, men enkelte har argumentert for at gjennomstrømming vektet for sterkt i dagens nøkkel og at ulike vitenskapsområder har ulike forutsetninger for å lykkes i konkurransen om eksterne midler.. Dersom man ønsker å redusere disse indikatorenes tyngde, kan man eksempelvis doble vektingen av antall ansatte førsteamanuensis/professorer eller fjerne doblingen av vektingen av ekstern finansiering. En slik modell vil i praksis bety at man reduserer premieringen av ekstern finansiering og gjennomstrømming. Tabell 2 viser hvilke resultater de ulike modellene hadde gitt i den siste saken om refordeling av rekrutteringsstillinger som ble behandlet i universitetsstyret (Sak 12-21).

Tabell 2. Fordeling av antall nøkkelfordelte stillinger basert på modell 1 og 2 med utgangspunkt i data for 2020 og med samme antall nøkkelfordelte stipendiatstillinger som ble fordelt i fordelingssaken for 2021 (67).

| | Dagens modell | Lik vekting av alle parameterne | Dobbel vekting av både åpen ramme og veiledningskapasitet |
|------------|---------------|---------------------------------|---|
| BFE-fak | 14 | 13 | 12 |
| Helsefak | 20 | 20 | 20 |
| HSL-fak | 9 | 12 | 12 |
| IVT-fak | 5 | 4 | 5 |
| Jurfak | 2 | 2 | 2 |
| NT-fak | 15 | 13 | 12 |
| UMAK | 3 | 3 | 3 |
| Sum | 67 | 67 | 67 |

Som vist i tabell 2, vil de tre ulike nøklene gi likt resultat for Helsefak, Jurfak og UMAK, og den vil kunne endre uttellingen for IVT-fak. Begge variantene av modell 2 vil imidlertid slå positivt ut for HSL-fak og negativt ut for BFE-fak og NT-fak siden ekstern finansiering og gjennomstrømming vektet mindre. UB vil ikke kunne nå opp i disse nøklene, og må som i dag ivaretas gjennom strategiske tildelinger.

Forslag 3: En andel stillinger øremerkes til enhetene

Endringene i modell 3 er mer radikal enn for modell 2, og innebærer at man i tillegg til å fordele rekrutteringsstillingene som strategiske stillinger og nøkkelfordelte stillinger, også øremerker en fast ramme rekrutteringsstillinger til enhetene som de selv styrer. Det er i organisasjonen argumentert for at en slik endring vil øke forutsigbarheten til fakultetene og øke deres strategiske selvråderett. Den vil imidlertid redusere enhetenes evne til å konkurrere om rekrutteringsstillinger basert på indikatorene i nøkkelen.

Dersom denne modellen skal innføres, er det flere spørsmål som må avklares. For det første må det tas stilling til hvor stor andel av rekrutteringsstillingene ved UiT som eventuelt skal øremerkes enhetene. Det er viktig å merke seg at dersom man øremerker et fast antall stipendiatstillinger til fakultetene, så vil antallet nøkkelfordelte og strategiske stillinger reduseres tilsvarende. Dette betyr blant annet at det vil bli vanskeligere å nå opp i den ordinære nøkkelen for de mindre fakultetene. Dersom dagens nøkkel beholdes i modell 3, vil det med andre ord bli vanskeligere å

nå opp i konkurransen om stipendiatstillinger basert på resultater innen ekstern finansiering og gjennomstrømming.

Det andre spørsmålet som må tas stilling til er hvordan man skal bestemme fordelingen av øremerkede stillinger mellom fakultetene. Man kan her enten gå for en skjønnsmessig eller en indikatorbasert fastsettelse av rammen for nøkkelfordelte stipendiatstillinger. I en skjønnsmessig fastsettelse kan man for eksempel velge å la de små enhetene få én stilling hvert år (IVT-fak, Jurfak og UMAK), de mellomstore to stillinger hvert år (BFE-fak og NT-fak) og de store tre stillinger hvert år (Helsefak og HSL-fak). I en indikatorbasert fastsettelse av rammen bør indikatorene som er aktuelle være rimelig stabile over tid og si noe om relativ størrelse. Aktuelle kandidater for indikatorer kan være fakultetenes andel av budsjettet, andel ansatte som er førsteamanuensis/professor (veilederkapasitet) eller antall uteksaminerte studenter på masternivå (antall interne kandidater som kan konkurrere om stillingene; tabell 2).

Tabell 3. Prosentvis fordeling av øremerkede stillinger ut ifra budsjett (2021), andel ansatte (2020) og andel uteksaminerte masterstudenter (2018-2020).

| Enhet | Andel av budsjettet | Andel ansatte professor og førsteamanuensis | Andel uteksaminerte masterstudenter |
|-----------------|---------------------|---|-------------------------------------|
| BFE-fak | 12 % | 16 % | 13 % |
| Helsefak | 37 % | 31 % | 29 % |
| HSL-fak | 22 % | 27 % | 25 % |
| IVT-fak | 7 % | 6 % | 6 % |
| Jurfak | 4 % | 3 % | 13 % |
| NT-fak | 12 % | 14 % | 11 % |
| UMAK | 6 % | 5 % | 2 % |
| | 100 % | 100 % | 100 % |

Dersom vi legger til grunn at for eksempel 40 % av UiTs stipendiatstillinger skal øremerkes, vil resultatene se ut som i tabell 4. Samtlige modeller vil favorisere størrelse fremfor resultater.

Tabell 4. Fordeling av antall øremerkede stillinger basert på de tre nøklene i tabell 3 dersom 40 % av rekrutteringsstillingene skal øremerkes enhetene.

| Enhet | Andel av budsjettet | Andel ansatte professor og førsteamanuensis | Andel uteksaminerte masterstudenter |
|-----------------|---------------------|---|-------------------------------------|
| BFE-fak | 3 | 4 | 4 |
| Helsefak | 10 | 8 | 8 |
| HSL-fak | 6 | 7 | 7 |
| IVT-fak | 2 | 2 | 2 |
| Jurfak | 1 | 1 | 3 |
| NT-fak | 3 | 4 | 3 |
| UMAK | 2 | 1 | 0 |
| | 27 | 27 | 27 |

For det tredje må det avklares hvilken nøkkel man skal benytte for å fordele de nøkkelfordelte rekrutteringsstillingene i modell 3. Det kan her være naturlig å videreføre dagens nøkkel siden denne premierer to viktige strategiske mål for UiT – ekstern finansiering og gjennomstrømming/kvalitet i utdanning.

Et fjerde hovedspørsmål som må avklares er hvilket regime man praktisk skal ha for å styre de øremerkede rekrutteringsstillingene. Det må her vurderes om fakultetene selv skal disponere disse stillingene og om disse dermed ikke lenger skal være en del av styrets strategiske handlingsrom. Videre må en slik modell kunne tas opp til fornyet vurdering ved store endringer i grunnlaget for fordeling av disse stillingene (endringer i studenttall, organisatoriske endringer osv.) Det er også ønskelig at det er enhetlig praksis ved UiT når det gjelder hvor mange ganger ubesatte stillinger kan lyses ut og om de kan omgjøres til postdoktorstillinger. For å hensynta disse forholdene, vil det være naturlig at også de øremerkede rekrutteringsstillingene hører til poolen. Fakultetene vil da garanteres tildeling av et fast antall nye stillinger i en gitt periode. Nøkkelen vi benytter for fordelingen av øremerkede stillinger vil stå fast for hele perioden. For å gi forutsigbarhet, anbefales det at nøkkelen ikke endres oftere enn hvert fjerde år. Stillingene vil ellers forvaltes likt som de øvrige stillingene i poolen.

Universitetsdirektørens vurdering

Universitetsdirektøren mener at UiTs rekrutteringsstillinger er en viktig strategisk ressurs for styret og at nøkkelen som benyttes for å fordele ph.d.-stillingene er et sentralt virkemiddel for å nå målene i UiTs strategi. Det er viktig at de ph.d.-studentene som tas opp ved UiT blir plassert i aktive forskningsmiljø og disputerer innen finansieringsslutt, slik at UiT har gitt dem en god start på sin karriere. Samtidig er rekrutteringsstillinger en viktig ressurs for å opprettholde og sikre rekrutteringen av forskere til både våre egne fagmiljøer og til arbeidslivet for øvrig.

I valg av hvilken nøkkel institusjonen skal benytte for å fordele ph.d.-stillinger mellom fakultetene er det viktig at denne både hensyntar fakultetenes behov for forutsigbarhet, fakultetenes størrelse og at den gir insentiver for å arbeide for utvikling av kvalitet innen både utdanning og forskning i våre fagmiljøer. Universitetsdirektøren mener at komponentene i dagens nøkkel utfyller hverandre godt og utgjør en helhetlig modell som har satt fokus på viktige strategiske forbedringsområder i organisasjonen. Samlet sett, hensyntar modellen veiledningskapasitet, vilje og evne til å konkurrere om eksterne midler og fagmiljøenes evne til å få studentene gjennom ph.d.-graden innen akseptabel tid. Det siste er ikke minst viktig for ph.d.-studentene selv.

UiT er mindre konkurransedyktig når det gjelder ekstern finansiering per vitenskapelig ansatt enn de andre breddeuniversitetene, og henter færre kroner per faglig årsverk fra både Norges forskningsråd og EUs rammeprogram. UiT har også fortsatt svakest gjennomstrømming av alle breddeuniversitetene (i 2020 var gjennomstrømmingen ved UiT 15 prosentpoeng under snittet for sektoren). I den siste justeringen av nøkkelen ble derfor gjennomstrømming lagt til som et element i nøkkelen. Dette har etter universitetsdirektørens syn bidratt til en økt og ønsket oppmerksomhet omkring viktigheten av god gjennomstrømming i ph.d.-utdanningen. Både forslag 2 og 3 ovenfor vil resultere i mindre vektlegging av enhetenes resultater i fordelingen av stipendiatstillinger. Universitetsdirektøren mener at det er fornuftig fortsatt å opprettholde insentivene i nøkkelen for å se om dette vil bidra til å bedre både gjennomstrømmingen i våre ph.d.-programmer og konkurransen om eksterne midler.

De tre modellene har i flere omganger vært diskutert med enhetene internt. Vurderingene fra fakultetene gjenspeiler i stor grad enhetenes interesser og hvordan de selv vil komme ut ved bruk av den enkelte modell. Et flertall av enhetene er tilfredse med dagens modell og påpeker samtidig at den har vært virksom i altfor kort tid til at det er mulig å si noe om langtidseffekten av den. HSL-fakultetet er den enheten som tydeligst ønsker en nøkkel som i mindre grad vektlegger

gjennomstrømming og ekstern finansiering, fordi de mener dagens nøkkel gjør det vanskelig å opprettholde tildelingen av rekrutteringsstillinger til fakultetets ulike fagmiljø.

Fra IVT og Jurfak har det i de interne diskusjonene vært uttrykt bekymring for om alle UiTs ph.d.-program klarer å oppfylle NOKUTs krav til minst 15 aktive stipendiater til enhver tid³, og at dette kan anføres som et mulig argument for å øremerke ph.d.-stillinger direkte til ph.d.-programmene. UiT har imidlertid ingen program som er så små at dette er et reelt problem. De to minste programmene har de siste fire årene i snitt årlig tatt opp mellom 5-6 stipendiater. Alle ligger dermed godt innenfor det nasjonale kravene.

I dialogen med fakultetene har enkelte enheter ønsket seg større forutsigbarhet når det gjelder tildeling av rekrutteringsstillinger, og gitt uttrykk for at dette er noe forslag 3 ovenfor kunne bidra til. Antall rekrutteringsstillinger som fordeles til enhetene er imidlertid relativt stabil over tid, og et fakultet kan med ganske stor sikkerhet forutse hvor mange stillinger de vil tildeles over nøkkel. Enhetene står deretter fritt til å velge hvilken modell de velger for å viderefordre disse stillingene. Universitetsdirektøren mener det er viktig at fakultetene utvikler tilpassede modeller for viderefordeling av rekrutteringsstillingene som bidrar til at fakultetene oppnår sine strategier og ivaretar egne fagområder.

Dagens nøkkel ble tatt i bruk i 2018, og har hatt kort virketid. Det er derfor for tidlig å si hvilken effekt insentivene i nøkkelen har hatt for arbeidet med å øke gjennomstrømmingen og den eksterne finansieringen ved UiT. I sum foreslår derfor universitetsdirektøren at nøkkelen beholdes og at virkningen til nøkkelen evalueres om fire år når alle historiske stillinger er inkludert i poolen og ordningen har fått virke over tid.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Heidi Adolfsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Nina Norum Anda

³ Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskole (§ 3.3)