

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:

Sak:

Gjennomgang av interne kriterier for viderefordeling av rekrutteringsstillinger

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner forslag til justeringer av de interne kriteriene for videre fordeling av rekrutteringsstillinger til instituttene/sentrene slik det går frem i saksfremlegget.

Bakgrunn:

Rekrutteringsstillinger finansiert over statsbudsjettet blir årlig refordelt av Universitetsstyret til fakultetene/UMAK. Poolen med rekrutteringsstillinger varierer mellom 90-100 stillinger til refordeling hvert år, hvorav 10 er postdoktorstillinger, mens øvrige rekrutteringsstillinger består av strategiske stipendiatstillinger (ca. 30 %) og nøkkelfordelte stipendiatstillinger (ca. 70 %). De nøkkelfordelte stipendiatstillingene refordelenes ut fra en nøkkel som legger til grunn størrelsen på den resultatbaserte omfordelingen av resultatmidler (lukket ramme), andelen førsteamanuensiser / professorer (veiledningskapasitet), og den gjennomsnittlige andelen fullførte ph.d.-kandidater ved enhetene¹.

Fakultetet bestemmer selv hvordan de nøkkelfordelte stipendiatstillingene skal fordeles videre internt til instituttene/enhetene. I forbindelse med behandling av sak om fordeling av rekrutteringsstillinger 24. mars i år (FS-10/2022), ba fakultetsstyret om at det blir lagt frem en egen sak med vurdering av kriteriene for tildeling av rekrutteringsstillinger ved fakultetet.

Fakultetets kriterier for videre fordeling av nøkkelbaserte stipendiatstillinger ble sist justert av fakultetsstyret i møte 4. mai 2016 (sak *FS-13/2016 Kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger ved HSL-fakultet*)². Det ble her vektlagt 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.

¹ Nøkkelen består av: andel lukket ramme vektet med 2, andel ansatte professorer og førsteamanuensiser vektet med 1, og gjennomsnittlig gjennomstrømming i ph.d.-studiet siste tre år vektet med 50 %.

² Arkiv: 2016/2265

Kriteriene ble lagt frem for forrige fakultetsstyre (2018-2021) som bestemte å videreføre kriteriene fra 2016. Tilsvarende legges kriteriene her frem for dagens fakultetsstyre for ny gjennomgang og vurdering av om noe skal endres.

Gjeldende kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger med forslag til justeringer

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 prosjektsøknaden (fra eksempelvis NFR eller EU), alternativt ved at instituttet/senteret har foretatt en reell faglig vurdering som går god for innhold og kvalitet.

Forslag om nytt punkt lagt til kriteriene:

d) Fremtidsplaner og ambisjoner

Søknaden skal inneholde fremtidsplan for fagmiljøet med beskrivelse av hva slags mål og ambisjoner de har, blant annet hvordan de har tenkt å hevde seg i den internasjonale konkurransen om eksterne forskningsmidler. Videre bes fagmiljøet om å beskrive hvordan stillingen kan bidra til å oppfylle disse ambisjonene på sikt.

‘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 tildelingen i den åpne kategorien uavhengig av forslag som kommer inn fra enhetene.

Administrasjonens kommentarer

Fakultetsstyret har nylig (i møte 27. april 2022) vedtatt prinsipper for videre fordeling av strategiske postdoktorstillinger til instituttene/sentrene som universitetsstyret tildeler fakultetet som insentiv basert på søknadsinnsatsen mot EU³. Prinsippene tas derfor ikke opp til ny vurdering i denne saken.

Nøkkelen for fordeling av stipendiatstillinger har over årene vært oppe til diskusjon flere ganger i universitetsstyret siden innføringen, og sist gang i 2021. Det ble da vedtatt at nøkkelen skulle videreføres med en endring i vektleggingen av gjennomstrømningskomponenten for å redusere noen av den omfordelende effekten den hadde på antall rekrutteringsstillinger til fakultetene. Selv med denne justeringen er det fortsatt slik at nøkkelen tillegger fakultetenes gjennomstrømmingsevne betydelig vekt ved fordeling av rekrutteringsstillinger⁴.

Under gjengis en oversikt over antall nøkkelfordelte stillinger som er fordelt fakultetet i universitetsstyret siste sju årene:

9 stillinger med finansieringsstart i 2023
9 stillinger med finansieringsstart i 2022
6 stillinger med finansieringsstart i 2021
7 stillinger med finansieringsstart i 2020
6 stillinger med finansieringsstart i 2019
8 stillinger med finansieringsstart i 2018
10 stillinger med finansieringsstart i 2017

Fra 2019 endres nøkkelen fra å ta utgangspunkt i gjennomsnittlig andel disputaser siste fem årene, til å legge til grunn gjennomsnittlig andel fullførte doktorgrader ved fakultetene innen seks år etter opptak. Svak uttelling på denne komponenten i nøkkelen viser seg med et dropp ned til 6 nøkkelfordelte stillinger til fakultetet i 2019. Økningen i antall stillinger i 2022 og 2023 kan bare et stykke på vei tilskrives forbedret gjennomstrømmingsevne ved eget fakultet. Hovedforklaringen er at to andre fakultet hadde nedgang i sine gjennomstrømmingstall som gjorde at HSL-fakultetet kom forholdsmessig bedre ut med 1-2 flere stillinger enn dersom de hadde opprettholdt sine gode gjennomstrømmingstall.

I fjorårets fordelingsrunde ble det bestemt at søknader om åpne stillinger måtte utgå. Dette ble begrunnet med at tildeling av åpne stillinger var mulig i årene før gjennomstrømming i

³ Arkiv: 2022/3544-1 Sak FS 13/22 *Prinsipper for videre fordeling*

⁴ Arkiv: 2020/8079 Sak S 27/21 *Vurdering av nøkkelen som brukes for fordeling av ph.d.-stillinger*

ph.d.-utdanningen ble innført som faktor for beregningen av antall nøkkelfordelte stipendiatstillinger. Normaltallet for antall tildelte stillinger lå høyere enn hva det har vært de siste årene.

I tillegg har universitetsstyret i 2021 vedtatt å inndra fakultetenes historiske stillinger. De historiske stipendiatstillinger var faste stillinger opprinnelig tildelt et bestemt fagfelt og/eller fakultet (institutt) og som de senere årene inngikk i fakultetets grunnbevilgning. Etter hvert som finansieringsperiodene utløper skal de historiske stillingene inngå i den sentrale fellespoolen med rekrutteringsstillinger og fakultetene må konkurrere om å få refordelt, enten som strategiske eller nøkkelfordelte stillinger⁵. Fakultetet hadde opprinnelig 7 historiske stillinger hvorav 2 har finansieringslutt i 2024 og 4 i 2025. Stillingene har ofte vært benyttet til å dekke opp fakultetets forpliktelser i større prosjekter med krav om egenfinansiering av stipendiatstillinger. Dette er en fleksibilitet i forvaltningen av prosjekter som fakultetet nå har mistet. Nye forpliktelser må fremover dekkes opp gjennom de nøkkelfordelte stillingene, alternativt gjennom strategiske stillinger forutsatt at fakultetet oppfyller kriteriene for å få slike tildelinger av Universitetsstyret.

Videre har universitetsstyret i forårets fordelingssak bestemt at utgiftene med koronarelatert forlengelser i stipendiat- og postdoktorstillinger skal finansieres over stillingspoolen. Ufordelte stillinger fra 2022 og ufordelte stillinger de kommende to-tre årene, vil bli holdt tilbake for å finansiere utgiftene med koronaforlengelsene. Dette gir noen færre stillinger i poolen å refordele til fakultetene de nærmeste årene.

Når vi ser på ordningen over tid, har sentrene (små fagmiljø) fått en forholdsmessig større andel av de nøkkelfordelte stipendiatstillingene enn instituttene med de store fagmiljøene som har hatt et større rekrutteringsbehov. Nedgangen i antall stillinger som fakultetet kan fordele videre til enhetene ser ut til å ha bidratt til denne effekten. Dette må det tas høyde for når fakultetsstyret i mars neste år skal fordele nøkkelfordelte stipendiatstillinger til instituttene/sentrene.

Dekanens vurdering

Det foreslås en mindre justering av kriteriet b), mens et nytt punkt d) foreslås for å få prosjektsøknader der det går frem hvordan stipendiatstillingene vil inngå i en større sammenheng og ambisjon i fagmiljøet. Slik vektlegging vil også ha parallell til intensjonene med prinsippene for videre fordeling av de strategiske postdoktorstillingene fastsatt i styrets april møte.

Dekanen anbefaler at kategorien åpne stillinger gjenopptas for å gi fakultetsstyret handlingsrommet til å tildele stillinger utenom kriteriene ved behov. Dette vil gjelde stillinger til å dekke opp eventuelle tidligere inngåtte forpliktelser i prosjekter, søknader eller større satsinger, eller det kan være behov for tildeling av stillinger av andre strategiske grunner enn de som omfattes av kriteriene.

⁵ Arkiv: 2020/8079 Sak S 2/21 *Inkludering av de historiske stillingene (0263-stillingene) i den nøkkelfordelte- og strategiske poolen av rekrutteringsstillinger*

Anne Britt Flemmen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur