



Styre: Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Dato: 30.08.2018

Styresak:

Arkivsaknr: 2018/9390-ALMY

Møtedato: 11.09.2018

Rekrutteringsmodell ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bakgrunn

Rekrutteringsmodellen ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet ble vedtatt i 2002. Den innebærer at faste vitenskapelige stillinger fordeles som en del av budsjettbehandlingen etter kriterier fastsatt av fakultetsstyret i 2002, saken er vedlagt. Kriteriene utgjør beslutningsgrunnlaget for vedtak i fakultetsstyret om utlysning av faste vitenskapelige stillinger. Fastlønnsbudsjettet eies av fakultetet og alle ledige stillinger tilbakeføres til fakultetet før de eventuelt utlyses på nytt. Når et institutt mister en stilling, blir den ikke automatisk reklassert. Dette skjer først etter en samlet vurdering både av ressursituasjonen og bemanningsbehovet ved fakultetet. Vi mener at det kan være grunn til å vurdere kriteriene i rekrutteringsmodellen på nytt ettersom det er 16 år siden de ble vedtatt.

Kriteriene som har vært gjeldende siden 2002 er følgende:

1. Undervisningsaktiviteten ved de enkelte institutter slik den framstår i rekrutteringsmodellens undervisningsregnskap
2. Forskningsaktivitet og publisering
3. Evalueringresultater – særlig de nasjonale fagevalueringene
4. Kjønnfordeling
5. Aldersstruktur
6. Finansieringsgrunnlag for nye stillinger
7. Ressurspersoner – rekruttering av spesielt kvalifiserte fagpersoner

Kriteriet knyttet til undervisningsregnskapet er det kriteriet som i hovedsak har vært lagt til grunn for å vurdere tildeling av faste stillinger. Finansieringsgrunnlag for nye stillinger har også vært benyttet i en del tilfeller. De andre kriteriene har i liten grad blitt benyttet alene, men ofte som en del av drøftingen av beslutningsgrunnlaget. Noen av kriteriene har vist seg vanskelig å operasjonalisere og har ikke blitt brukt.

Vurdering av kriteriene

1. Undervisningsregnskapet

Undervisningsregnskapet omfatter grunnressursene (målt i timer) som et institutt bør ha for å kunne drive sin undervisningsvirksomhet uavhengig av antallet studenter. I tillegg tildeles det timer for faktiske produserte årsheter. Timetallet blir så sammenlignet med antallet faste vitenskapelige stillinger (målt i timer avsatt til undervisning). På denne måten beregnes det over- eller underkapasitet i forhold til undervisningsbelastningen generelt på fakultetet.

Det synes rimelig at undervisningsregnskapet fortsatt skal være et hovedkriterium for tildeling av faste vitenskapelige stillinger. Fakultetets budsjetter og økonomi er i stor grad avhengig av studentenes studiepoeng – og gradsproduksjon, og instituttene er avhengig av tilstrekkelig undervisningskapasitet for å kunne ivareta sine undervisningsforpliktelser. Å bruke dette som et kriterium når man vurderer behovet for fast stilling sikrer at det tilflyter ressurser der det er stor aktivitet.

2. Forskningsaktivitet og publisering

Dette kriteriet har i liten grad blitt brukt. Det ble sagt i saken fra 2002 at når «det nye finansieringssystemet blir innført, vil også forskningsaktiviteten i større grad enn idag influere på ressurstilstrømningen» Dette har bare delvis vist seg å være tilfelle, i 2019 kommer f.eks bare 6 % av midlene på bakgrunn av resultater på forskningssiden, mens 31% kommer fra resultater på utdanningssiden. Å tildele stillinger etter hvilket institutt som har flest publikasjonspoeng eventuelt publikasjonspoeng per ansatt er det vanskelig å få konsensus om å bruke alene, men at det kan være relevant å brukes som en del av beslutningsgrunnlaget.

3. Evalueringresultater

Her ble det sagt av «eksterne evalueringer vil kunne gi en pekepinn om hvor det bør settes inn ressurser i fremtiden». Dette kriteriet har i liten grad blitt benyttet, en grunn kan være at nasjonale evalueringer er noe som foregår sjelden. Kriteriet kan synes å være beslektet med kriteriet om publisering og forskningsaktivitet.

4. Kjønnfordeling

Også i 2002 var det en målsetning om å øke kvinneandelen i fast vitenskapelige stillinger og fakultetet er fortsatt opptatt av å sikre en jevn kjønnsbalanse i vitenskapelig stab. Ettersom det også skal være internasjonal konkurranse om stillingene og det ikke er mulig på forhånd å øremerke et en stilling til et kjønn, har dette kriteriet ikke vært bruk. Det finnes andre virkemidler for å forsøke å oppnå jevn kjønnsbalanse som kan være mer hensiktsmessige, noe også rekrutteringsplanen peker på.

5. Aldersstruktur

Hensikten med dette kriteriet har vært å sikre en bevisst rekrutteringspolitikk, en for homogen aldersstruktur kan føre til at det går lang tid mellom hver gang med nyrekrutterer. Det er selvfølgelig ønskelig å ha en jevn aldersfordeling blant vitenskapelig personale, men det er vanskelig å begrunne en utlysning utelukkende med høy gjennomsnittsalder i fagmiljøet. Imidlertid kan man vurdere undervisningskapasiteten litt frem i tid slik at man kan ta høyde for eventuelle avganger..

6. Finansieringsgrunnlag for nye stillinger

Dette kriteriet handler om at når det tilføres ekstra ressurser i form av friske midler kan det gi grunnlag for å tilsette nye personer. Kriteriet har vært benyttet flere ganger i årene som har gått gjennom at det er blitt tilført ekstra ressurser utenifra og institutter som har finansieringsgrunnlag har dermed fått anledning til å lyse ut en fast stilling. Vi mener at det fortsatt bør være slik at dersom et fagmiljø får nye ressurser som grunnlag for å finansiere en stilling, bør dette tillegges stor vekt. Nye ressurser kan eksempelvis komme fra ekstern finansiert bidrags- og oppdragsaktivitet eller fra tildeling av nye øremerkede studieplasser eller tildeling fra andre kilder til bestemte satsinger.

7. Ressurspersoner

Ressurspersoner kan være spesielle personer man ønsker å knytte til seg. Man har her tenkt på at det er spesielt kvalifiserte fagpersoner man ønsker å rekruttere. Ettersom det er lovfestet at alle stillinger må lyses ut og at kalling er så ekstraordinært at det må vedtas i universitetsstyret, har dette kriteriet også vist seg å være vanskelig å anvende i praksis

Fakultetsledelsens kommentarer

Det er viktig at fakultetets rekrutteringsstrategi og modell for fordeling av faste stillinger bidrar til at vi når våre strategiske mål når det gjelder både forskning og utdanning. Strategien slår fast at:

- Fakultetets fagmiljøer skal utføre fri og kritisk forskning av høy kvalitet, og bidra til å løse samfunnets utfordringer.
- Fakultetet skal ha sterke fagmiljøer med fremragende utdanning og et stimulerende miljø, hvor man utdanner kandidater med solid fagkunnskap og høy analytisk kompetanse.

Rekrutteringsmodellen slik den har fungert, har hatt et tyngdepunkt på undervisning, det er gode resultater på utdanningssiden som oftest har ligget til grunn for beslutning om stillingsutlysning. Vi mener at undervisningskapasitet og resultater fortsatt skal tillegges stor vekt, men at man også bør vektlegge forskningsresultater noe mer og kunne bruke forskningsstrategiske satsninger som en begrunnelse for en utlysning. Tilførsel av nye ressurser må også være vesentlig i vurdering om utlysning. På bakgrunn av dette foreslår vi at rekrutteringsmodellen revideres slik at tre kriterier inngår i beslutningsgrunnlaget for tildeling av faste vitenskapelige stillinger. Kriteriene er Undervisningsregnskapet, finansieringsgrunnlag og strategisk satsning, kriteriene utdypes under:

1. Undervisningsregnskapet

Undervisningsaktiviteten ved de enkelte institutter slik den framstår i rekrutteringsmodellens undervisningsregnskap

Vi mener at dette innebærer at resultater både på forskningssiden og på utdanningssiden bør tillegges vekt når man beslutter hvilke fagmiljø som skal bli tildelt faste stillinger. Samtidig er det slik at fakultetets budsjetter og økonomi i stor grad er avhengig av studentenes studiepoengproduksjon og gradsproduksjon. Det synes rimelig at undervisningsregnskapet i rekrutteringsmodellen fortsatt skal være et vesentlig kriterium for tildeling av faste vitenskapelige stillinger.

2. Finansieringsgrunnlag for nye stillinger – ekstern finansiering

Det virker også rimelig at dersom det tilflyter fakultetet nye ressurser, enten knyttet til eksternt finansierte prosjekter av en viss varighet eller gjennom tildeling av nye studieplasser eller annet, kan dette bidra til å argumentere for at det skal tildeles en ny fast stilling.

Fakultetet bør fortsatt ha et kriterium som heter finansieringsgrunnlag for nye stillinger, men dette vil sjelden kunne anvendes helt alene, en strategisk vurdering bør også ligge bak.

3. Strategisk satsning

Vi foreslår et tredje kriterium som vil være en kombinasjon av tidligere kriterier som i stor grad omhandler forskningsaktivitet og forskningsstrategisk satsning. Vi foreslår å bruke betegnelsen strategisk satsning. Dette kan anvendes dersom styret ønsker å tildele en fast stilling til et fagmiljø man anser som viktig i realisering av fakultetets eller UiBs strategi. Det kan også være et fagmiljø som har fått forskningsoppnåelser eller forskningsresultater av et slag. Det kan gis en stilling til et fagmiljø man ønsker å styrke eller bidra i oppbyggingen av.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet vedtar at kriteriene knyttet til undervisningsregnskap, finansieringsgrunnlag og strategisk satsning skal inngå i beslutningsgrunnlaget for tildeling av faste vitenskapelige stillinger.

Jan Erik Askildsen
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

Arkivkode:

Sak nr.: 2002/00475

Fak.sak: 24/02

Møte: 05.03.02

BESLUTNINGSGRUNNLAG FOR UTLYSNING AV FASTE VITENSKAPELIGE STILLINGER

Fakultetsstyret vedtok i budsjettfordelingssaken for 2002 (sak 09/02) å frigjøre ressurser til faste vitenskapelige stillinger gjennom interne omdisponeringer på stillingsbudsjettet. I inneværende budsjettår er siktemålet at det skal lyses ut to faste vitenskapelige stillinger.

I denne saken blir fakultetsstyret invitert til å drøfte hvilke kriterier som bør vektlegges i en samlet vurdering av behov for nye faste vitenskapelige stillinger ved fakultetet.

Bakgrunn

Budsjettmodellen gir et godt beslutningsgrunnlag for kortsiktige tilsetninger i form som midlertidige stillinger og vikariat, professor II-stillinger, fordeling av timelærerressurser osv. Undervisningsregnskapet, som beskriver forholdet mellom instituttenes undervisningsbehov og undervisningskapasitet, tar utgangspunkt i dagens situasjon og viser hvor behovet for ekstra personalressurser er størst på kort sikt.

Undervisningsregnskapet må også utgjøre en viktig del av grunnlaget for beslutninger om å lyse ut faste vitenskapelige stillinger. Det er likevel klart at langsiktige beslutninger med budsjettmessige konsekvenser gjerne for 20 – 25 år fremover, ikke ensidig kan være basert på de mer kortsiktige fluktuasjoner i studenttilstrømning.

De langsiktige beslutningene må ivareta to viktige hensyn, hensynet til behovet for omstilling på den ene side og hensynet til behovet for å vedlikeholde fagmiljøet på den annen side. I dette spenningsfeltet må det foretas avveininger som sikrer at fagmiljøet utvikler seg i ønsket retning.

Den totale budsjettammen for fakultetet har som kjent stagnert de siste årene. Samtidig har vi fått store nye utfordringer og må forholde oss til kravet om omstilling av virksomheten.

I det følgende vil vi presentere en del sentrale momenter som bør inngå i vurderingen når fakultetsstyret skal ta stilling til spørsmål om utlysning av faste vitenskapelige stillinger:

Undervisningsregnskapet

Undervisningsregnskapet vil være et hovedkriterium ved vurdering av behov for nye faste stillinger. Studentproduksjonen er som kjent grunnlaget for de disiplinære universitetsinstituttene. Når det nye finansieringssystemet trer i kraft, vil budsjettsituasjonen i enda større grad enn i dagens ordning være avhengig av studentenes poengproduksjon. Fakultetets budsjettmodell vil følgelig måtte justeres i tråd med dette.

Forskningsaktivitet

Når det nye finansieringssystemet blir innført, vil også forskningsaktiviteten i større grad enn i dag influere på ressurstilstrømningen og derved utgjøre et budsjettmessig grunnlag for nye stillinger. Det blir derfor viktig at fagmiljøene vedlikeholder et godt forskningsmiljø og rapporterer om sin aktivitet. I kampen om knappe ressurser til faste vitenskapelige stillinger, vil det være mer legitimt å tilføre et aktivt forskningsmiljø en ny stilling, enn et forskningsmiljø i stagnasjon. Vitenskapelig produksjon registrert i Fdok vil derfor, sammen med oversikt over vekttallproduksjon, kunne vise hvordan instituttene bidrar til finansiering av stillinger. Institutt som ønsker nye stillinger for å styrke bestemte fagområder, må dessuten kunne dokumentere slike strategiske satsinger ved å vise til sine forskningsmeldinger.

Evalueringsresultater

Også eksterne evalueringer vil kunne gi en pekepinn om hvor det bør settes inn ressurser i fremtiden. Ferske eksterne fagevalueringer (f.eks. fra NFR) foreligger imidlertid bare for enkelte fagområder. Når fagevalueringer etterhvert blir gjennomført for alle fag, kan disse brukes som grunnlag for å avgjøre hvilke fagmiljø som bør styrkes bemanningsmessig. Det synes klart at interne og eksterne evalueringer i stadig større grad vil bli brukt for å legitimere ressursbruken i universitetssystemet.

Aldersstruktur

Aldersstrukturen ved instituttene er av stor betydning for fagmiljøets evne til å fornye seg. Den ideelle situasjonen vil derfor være at det ikke går for lang tid mellom nytilsetninger. For institutt med homogen aldersstruktur og liten grad av mobilitet kan det lett gå lang tid mellom hver gang det tilsettes i faste vitenskapelige stillinger. Fagmiljøet kan i slike tilfeller miste rekrutteringsgrunnlag fordi nye generasjoner av forskere ikke slipper til. Utsiktene til stor utskiftning av den faste vitenskapelige staben i løpet av kort tid ved naturlig avgang, er et vesentlig moment som tilsier en bevisst rekrutteringspolitikk.

Når det skal lyses ut ledige stillinger, bør vi foruten å analysere aldersstrukturen også vite hvor lange intervaller det har vært mellom nytilsetninger. Intervallene bør ikke være for lange av grunner nevnt ovenfor. For korte intervaller mellom nytilsetninger er også uheldig med hensyn til kontinuitet og stabilitet i fagmiljøet og vil dessuten kunne skape nye aldersproblemer på lengre sikt.

Kjønnsfordeling

Kjønnsfordeling vil også være et viktig moment i rekrutteringssammenheng. Andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger varierer i dag mellom instituttene med 43% på det meste og 6% på det laveste. Det er som kjent en målsetting å øke kvinneandelen i disse stillingene.

Ordningen med postdoktorstillinger øremerket for kvinner vil trolig bli videreført som likestillingsfremmende tiltak. Fakultetene forventes å fokusere på kjønnsaspektet i sin rekrutteringspolitikk, slik at denne ordningen skal kunne gi de ønskete resultatene. Fakultetet må derfor være særlig oppmerksom på kvinnelige søkere som kanskje nettopp gjennom postdoktorstillinger har kvalifisert seg til fast stilling.

Ressurspersoner

Fakultetet bør ellers være oppmerksom på om det, uavhengig av kjønn, kan finnes ressurspersoner innenfor eller utenfor vårt eget fagmiljø, som vi vil kunne profittere på å få tilsatt i fast stilling.

Finansieringsgrunnlag for nye vitenskapelige stillinger

Fakultetet må være forberedt på at nye vitenskapelige stillinger neppe vil bli finansiert gjennom tilførsel av ekstra ressurser i tiden fremover. Fagmiljø som er villige til å arbeide frem alternative finansieringsløsninger vil derfor kunne stå sterkere i konkurransen om nye stillinger. Mulighetene for å skaffe til veie ekstern finansiering er imidlertid ikke til stede i like stor grad ved de ulike fagmiljøene. Fakultetet bør likevel kunne stille spørsmål ved om slike muligheter er tilstrekkelig utprøvd.

Samordningsgevinster

Større grad av samordning instituttene imellom vil kunne frigjøre ressurser som kan inngå som finansieringsgrunnlag for nye stillinger. Vi kan tenke oss forsiktige samordningstiltak som for eksempel felles kurs, undervisningssamarbeid og utveksling av fagpersoner, eller mer omfattende samordning i form av restrukturering av instituttene. Jo større omfanget blir av enkeltvise samordningstiltak, jo mindre vil behovet være for mer dyptgripende endringer. I slike prosesser bør de impliserte fagmiljøene kunne disponere de frigjorte ressursene.

Samlet og sammenlignende vurdering av ulike hensyn

Vi har her prøvd å peke på en del sentrale momenter i det som bør være fakultetets beslutningsgrunnlag ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger. Det fremgår at undervisningsregnskapet, studentproduksjon og forskningsresultater er vesentlige kriterier, men at også en del andre viktige hensyn må ivaretas. I tillegg vil alternative måter å finansiere stillinger på – eksterne bevilgninger eller interne samordningstiltak – kunne influere på beslutningene.

For de fleste instituttene vil det nok være slik at det finnes mange gode grunner for å lyse ut faste vitenskapelige stillinger. Flere av de ovennevnte momentene vil derfor trolig inngå i instituttenes beskrivelser av bemanningssituasjonen. Når instituttene

omtaler bemanningssituasjonen som vanskelig, er det gjerne fordi kombinasjoner av ulike forhold gjør seg gjeldende og skaper negative ringvirkninger.

Beslutninger i ansettelsessaker med langsiktig virkning bør derfor treffes utfra en helhetlig og sammenlignende vurdering av ulike hensyn.

Fakultetsledelsen inviterer derfor med dette til en prinsipiell drøfting av disse spørsmålene uavhengig av konkrete enkeltsaker, med sikte på å komme frem til et best mulig langsiktig beslutningsgrunnlag.

FORSLAG TIL VEDTAK:

Styret for Det samfunnsvitenskapelige fakultet slutter seg til beskrivelsen av de ulike momentene som må inngå i beslutningsgrunnlaget ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger i tiden fremover.

Alf Erling Risa
dekanus

Lise Gundersen
fakultetsdirektør

25.02.02/LG

g: faksaker/saker/2002/05-03/024.doc