

Stillingsplan IMK, 2011-13

Vedtatt av IMK-styret 05.04.2011

Forutsetninger og prosess

- Diskusjonssaker i IMKs styre 21.12.2010 og 25.01.2011
- Stabsmøte 04.01.2011 og skriftlige innspill til Styret fra den vitenskapelige staben, i forkant av styremøtet 25.01

Se: <http://www.hf.uio.no/imk/om/organisasjon/styret/moter/>

- Dialogmøte med fagforeningene 31.03.2011

Dokumenter som arbeidet med planen bygger på:

- *IMKs stillingsplan 2009-2011*
- *Stillingsplan 2009-2011: Tilbakemelding fra fakultetet*, brev av 10.09.2009
- *IMKs langtidsbudsjett 2011-2015*
- *Strategisk plan 2020 Det humanistiske fakultet*
- *Faglige prioriteringer ved Det humanistiske fakultetet*, vedtak i Fakultetsstyret 10.09.2008
- *UiO: Strategi 2020*
- *UiOs handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-2012*
- *Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren*, innstilling fra Midlertidighetsutvalget



Faste vitenskapelige stillinger

Kriterier for prioritering

1. *Faglig prioritering.* Fakultetsstyrets vedtak "Faglige prioriteringer ved Det humanistiske fakultetet" slår fast at "stillingsplanene skal vurderes løpende opp mot resultatene fra de faglige prioriteringene". I første fase av samme prosess ble "medievitenskap inkl. nye media og multimedial kommunikasjon" utnevnt til område med særlig høy forskningskvalitet. I sin respons på IMKs stillingsplan 2009-2011 underkjente Humanistisk fakultet planen nettopp med henvisning til manglende forankring i Prosess faglig prioritering. Etter ekstra runder med begrunnelse, godkjente fakultetet den foreslåtte 1. prioritets stillingen i journalistikk, mens de to andre stillingsprioriteringene ("digital kommunikasjon og IKT", "informasjonsformidling og samfunnskommunikasjon") ikke ble godkjent. IMKs status som særlig sterkt forskningsområde ga altså ikke unntak fra prinsippet om at instituttets planer må forankres i interne faglige prioriteringer.

I noen grad synes det samtidig å være opp til IMK å definere hvordan denne forankringen skal kunne finne sted på et én-fags-institutt. Det å knytte stillinger direkte til IMKs to prioriterte områder i planperioden (Media Innovations og Media Aesthetics) vil representere en relativt drastisk konsentrasjon på et tidspunkt da disse områdene er i en startfase. De vil dessuten ikke nødvendigvis fortsette i samme form, siden den prioriterte statusen er begrenset til perioden 2010-2013. For å møte fakultetets krav vil det samtidig være nødvendig å formulere stillingsutlysninger som gir mulighet for rekruttering på prioriterte områder, og som understøtter kompetansebehovet der. Det kan løses ved at stillingsutlysningen omtaler de to prioriterte områdene og tidsrammen de nå gjelder for som en del av beskrivelsen av instituttet. Videre er det aktuelt å legge inn i utlysningsteksten en mulighet for søkeren til å forklare hvordan vedkommendes forskningsplaner kan relateres til eksisterende forskningsmiljøer. Kompetansebehov på andre områder av strategisk betydning kan også legges inn som krav i utlysningstekstene.

2. *Internasjonal rekruttering.* UiOs strategiske langtidsplan har som én overordnet strategi at "En målrettet rekrutteringspolitikk skal øke omfanget av internasjonal rekruttering". Humanistisk fakultet går videre og fastslår dette i sin strategiske langtidsplan: "I 2020 bør minst 30 % nytilsatte i vitenskapelige stillinger ha doktorgrad eller betydelig arbeidserfaring fra utenlandske institusjoner." Pr. 2011 har Institutt for medier og kommunikasjon ingen fast vitenskapelig ansatte med overveiende arbeidserfaring fra andre land enn Norge, og bare én med utenlandsk doktorgrad. Det tilsier for det første relativt åpent formulerte utlysninger som gir søkemulighet til flest mulig interessante internasjonale kandidater. For det andre krever internasjonal rekruttering en aktiv distribusjon og oppfordringsvirksomhet overfor mulige søkere.

3. *Kompetansebehov.* Institutt for medier og kommunikasjon er etablert som et samarbeid mellom humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagmiljøer. Skillet mellom de to ikke er like klart i dag, men kravet til tverrfaglig bredde står sentralt fremdeles. I stillingssammenheng gir det et behov for å betone en bredt tverrvitenskapelig orientering. Hensynet til faglig bredde kan også gi grunnlag

for at utlysninger krever visse teoretiske, metodiske eller tematiske sær-kompetanser som er viktige i porteføljen til en bred medievitenskapelig institusjon, der det er forenlig med strategisk prioritering. Generelt har IMK behov for å få styrket sin undervisningskapasitet over et bredt spekter av fagområder, og på alle nivåer av undervisning.

4. *Kjønnsfordeling.* Pr. februar 2011 er 5 av IMKs 17 fast vitenskapelig ansatte kvinner - altså 29%. De senere årenes ansettelse har ikke bedret vesentlig på skjevforholdet. I sin strategiske langtidsplan har HF satt opp et mål om minst 40% tilsatte av begge kjønn i alle stillingskategorier. I tillegg til bruken av moderat kjønnskvolter foreslår UiOs handlingsplan for likestilling mellom kjønnene at man legger inn en ekstra innsats for å identifisere og oppfordre mulige kvinnelige søkere – det planen kaller ”lete- og søkekomitéer”.

Stillingsprioriteringer

To av IMKs professorer når avgang i planperioden (bygd på avgang ved 70 år). Den ene av disse stillingene er et professorat i humanistisk medieforskning, den andre ble opprinnelig definert som massekommunikasjon. I forlengelse av vedtaket om IMKs langtidsplan 2011-2015 har IMK-styret gått inn for framskyndet tilsetning, slik at utlysning av begge stillingene kan skje i 2011.

Stillingene lyses begge ut i “medievitenskap”. For den ene utlysningen presiseres at søkeren må ha bred innsikt i og erfaring fra bruk av kvantitative metoder i medieforskning, og at vedkommende må kunne undervise i dette på master- og doktorgradsnivå. I den engelske versjonen av utlysningsteksten presiseres at det dreier seg om en bred definisjon av fagområdet, som inkluderer både humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagtradisjoner. Instituttledelsen skal arbeide aktivt for internasjonal rekruttering, og for å skaffe gode kvinnelige søkere. Tilsettingene sees i sammenheng der det tas hensyn til fagets tverrfaglige karakter.

Begrunnelsene for presiseringen om kvantitativ metode i den ene utlysningen er:

- at spisskompetanse i kvantitativ metode er etterspurt av det prioriterte området Media Innovations og i IMKs forskning på områdene journalistikk og politisk kommunikasjon.
- At bedre dekning innenfor kvantitativ metode er det faglige behov som er klart sterkest representert i høringen som ble gjort blant IMKs fagansatte. Et bredt spekter av fagansatte framhevet da dette behovet.

Universitetslektorer

Fast versus midlertidig ansettelse

Til nå har IMK ikke hatt faste universitetslektorer. Det skyldes delvis at midlertidig ansettelse er mer fleksibelt, delvis at man har ønsket å satse på stillinger som gir bedre mulighet til merittering og karriere som forsker. På den andre siden gir fast ansettelse bedre muligheter for oppfølging og kompetanseutvikling. IMK-ledelsen har oppfanget signaler fra de midlertidig ansatte om at dette er et problem.

I tillegg kommer det faktum at reduksjon av midlertidighet har kommet mer på agendaen i universitetssektoren. Det såkalte Midlertidighetsutvalget har konkludert for akademias tilfelle at "Omfanget av midlertidig tilsetning avspeiler (...) at risiko knyttet til usikkerhet om fremtidig aktivitet i urimelig stor grad veltes over på arbeidstakerne." Det politiske presset på dette området tiltar, og både universitets- og fakultetsledelsen henstiller til grunnenhetene om å se på praksisen mht. midlertidighet. Dermed blir det vanskeligere å fortsette en praksis som bryter med regelen om at midlertidige stillinger ikke skal brukes til å løse permanente oppgaver.

Stillingsprioriteringer

IMK har et permanent behov for tilførsel av undervisningskapasitet ut over det den fast ansatte vitenskapelige staben er forpliktet til å gi. Behovet anslås til ca. 3 100% stillinger. Reglene på området gir IMK trygg hjemmel for å ansette i midlertidig stilling når det dreier seg om personlige vikariater. Anslagsvis 1,5 stillinger vil kunne fylles på dette viset. Det gjenværende behovet svarer til avsetningene i IMKs langtidsbudsjett 2011-15, der det er budsjettert med universitetslektor tilsvarende 1,5 stilling.

IMKs styre vedtok i møte 1.3.2011 at det ønsket tilsetning i to 100 % stillinger som universitetslektor. Ettersom IMK vil spare inn kostnader til lønn av timelærere ved tilsetning av 2 årsverk i stedet for 1,5 årsverk, mener vi at det er økonomisk forsvarlig å lyse ut to fulltidsstillinger.

Professor II

Innretning mot undervisning

IMK har til nå i stor grad prioritert å rekruttere som professor II framstående internasjonale fagfolk som kan gi impulser til IMKs forskningsmiljø, og som i tillegg gjør noe undervisning. De har gitt viktige impulser, på et individuelt og uformelt plan. Imidlertid har dette ikke ført fram mot samarbeid om forskningsprosjekter, og i begrenset grad mot publikasjoner. Samtidig tyder

erfaringen på at det er vanskelig å få forskere med en internasjonal profil til å undervise så mye som en stillingsprosent på 20 tilsier.

En klarere innretning mot undervisning vil være mer i tråd med den vanlige bruken av professor II-stillinger ved UiO. Det kan samtidig bli aktuelt å også ansette i førsteamanuensis II-stillinger. En slik innretning vil gi større grunn for IMK til å sette av midler til å engasjere internasjonale forskere for respons på vitenskapelige arbeider, forskningsevaluering og andre former for stimulans/støtte av forskningen.

Stillingsprioriteringer

To professor II-stillinger bekles nå av Espen Aarseth (åremål til 13.07.2012) og Gillian Doyle (åremål til 31.07.2014). I forbindelse med den interne faglige prioriteringsprosessen bestemte IMKs nåværende styre ultimo 2009 at området Media Innovations skulle tildeles en professor II-stilling på 4 års åremål. Den er nå underveis i tilsetting, med en klarere innretning mot undervisning, i samråd med instituttleder.

Ved neste revisjon av stillingsplanen i 2012 vil det være aktuelt at Styret tar en nærmere diskusjon av spørsmålet om innretning, og av IMKs bruk av professor II-ordningen.