

Til: Instituttstyret

Fra: Instituttleder

Sakstype: D-sak

Møtesaksnr.: D 1/5/20

Møtenr.: 5/2020

Møtedato: 22. juni 2020

Notatdato: 15. juni 2020

Saksbehandler: ILOS' lederteam

Fordeling av rekrutteringsstillinger 2021

Fakultetsledelsen har i [møte for instituttlederne](#) informert instituttene om hvordan rekrutteringsstillinger med kunngjøring i januar og tilsetting i september 2021 vil bli fordelt mellom instituttene. Stillingene, i alt 36, fordeles pro rata etter årsverk i faste vitenskapelige stillinger. Det betyr at ILOS får hele 8 stillinger.

Fakultetet legger ingen føringer for stillingene ut over at fordelingen på instituttet skal behandles i instituttstyret.

ILOS' instituttstyre har ved to tidligere anledningen utsatt å diskutere om instituttet skal ha en mer permanent strategi for å fordele rekrutteringsstillinger. Den nye tildelingen er en god anledning til også å diskutere dette spørsmålet. De siste årene har instituttet brukt ulike prinsipper for å fordele rekrutteringsstillinger. Sist, i 2019 med tilsetting i 2020, lot vi stillingene følge prioriteringene i stillingsplanen og fordelte rekrutteringsstillingene til nyansatte FVA. Men det finnes mange andre måter å fordele rekrutteringsstillinger på.

Nedenfor følger en skjematisk oversikt over ulike måter å fordele de åtte rekrutteringsstillingene på:

Type	Fordeler	Ulemper
Åpen utlysning	Kan muligens gi en sjanse for talent vi ikke vet om.	Veiledningskompetanse usikker. Vanskelig å vurdere kvalitet på tvers av fag.

Type	Fordeler	Ulemper
		Nær umulig å sammensette intervjukomiteé. Intervjukomiteen vil få meget stor makt. Administrativt kaos: vi må forvente mange hundre søkere.
En til hvert fagmiljø	Sikrer stillinger til alle fag.	«Fag» på ILOS har porøse skillelinjer. Vil oppleves som urettferdig av store fagmiljø. Usikkert om alle fagmiljøer har veilederkapasitet. Ingen institusjonalisert vedtaksstruktur internt i fagmiljøene.
Fordele pro rata til fagmiljøene	Følger fakultetet. Kan oppleves som rettferdig.	«Fag» på ILOS har porøse skillelinjer. Små fagmiljø vil ikke få. Ingen institusjonalisert vedtaksstruktur internt i fagmiljøene.
Prioritere nyansatte	Følger opp prioriteringer i stillingsplanen. Sikrer bred utvikling av veilederkompetanse.	Vi har ikke nok nyansatte! Kan mistenkes for å vekke FVAs karrierer høyere enn andre hensyn.
Etter forskningsstyrke	Sikrer at ph.d-kandidatene får sterke veiledere (?) Ph.d.-kandidatene kommer kanskje inn i forskningsmiljø.	Forskningsstyrke er vanskelig å måle. (Publikasjonspoeng? Eksternfinansiering?) Matteus-effekt.
Etter mangel på rekruttering	Sikrer forskertalenter til miljøer/felter som mangler det.	Usikker veiledningskompetanse.
Etter søknad fra FVA	Kan medvirke til faglig fornying og kanskje økt samarbeid (avhenger av kriterier).	Mulig Matteus-effekt. Mer langvarig prosess (to-trinns-metode).
Etter strategiske mål	Kan styrke strategiske felter/fag.	Vi har ikke slike mål.

Type	Fordeler	Ulemper
La fagansvarlige bestemme i dialog med fagmiljøet.	Gir ansvar til fagansvarlige. Fagansvarlige kjenner godt til behovene.	«Fag» på ILOS har porøse skillelinjer. Vil oppleves som urettferdig av store fagmiljø (hvis stillingene fordeles med en stilling til hvert fagmiljø). Ingen institusjonalisert vedtaksstruktur internt i fagmiljøene. Ingen institusjonalisert vedtaksstruktur på Nivå 4.

Nettopp antallet – åtte - gir noen muligheter som et annet antall stillinger ikke ville gitt. Tilsvarende vil antall stillinger i kommende tildeling legges noen føringer for hvilke prinsipper som kan legges stil grunn for fordeling.

Våre søsterinstitutter IFIKK og IKOS ansetter i 2021 ikke rekrutter i alle stillingene de har fått tildelt. Det er imidlertid en praksis som fakultetet neppe vil tillate senere.

Lederteamet har diskutert de ulike måtene å fordele stillingene på og ønsker å fordele stillingene etter søknad fra fast vitenskapelig ansatte med forskningstid. Lederteamet mener at denne måten vil fungere best i denne omgang. Den krever imidlertid gode kriterier for hvilke søknader fra FVA som skal prioriteres. Lederteamet ønsker å knytte tildelingen av rekrutteringsstillinger til at søkeren forplikter seg til å søke om eksterne prosjektmidler. ILOS har gjennom mange år hatt for få søknader om eksterne midler og vi håper at rekrutteringsstillingene vil kunne fungere som et sterkt insentiv. Samtidig vil det være en fordel å kunne legge inn rekrutteringsstillinger i budsjetter for søknader om eksterne midler. Det kan også overveies om søknader fra førsteamanuenser skal kunne prioriteres over søknader fra professorer slik at flere får mulighet for å utvikle veiledningskompetanse.

Til diskusjon:

- Ser styret behov for en mer langsiktig strategi for fordeling av rekrutteringsstillinger?
- Hvilken fordeling av rekrutteringsstillinger for 2021 ser styret som mest fordelaktig?