

Til: Fakultetsstyret
Fra: Dekanen

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr.: D-SAK 1
Møtenr. 3/2020
Møtedato: 25. sept. 2020
Notatdato: 11. sept 2020
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Rasmus Gelting Andresen

Hvordan forvalter HF sine ph.d.-stipendiatstillinger?

Innledning

Stipendiatstillingene skal bringe frem selvstendig og banebrytende forskning, samt rekruttere til forsker- og undervisningsstillinger og til stillinger utenfor academia. Bevilgningen til stipendiatstillinger fra Kunnskapsdepartementet er den eneste øremerkingen fakultetet har fra departementet. For fakultetets forskning og faglige utvikling er disse stillingene en svært stor og viktig ressurs. For et fagmiljø er stipendiatstillinger svært viktige og spørsmålet om tildeling opptar mange ansatte ved fakultetet.

Stipendiatstillingene tilsvarer i underkant av 150 millioner kroner og er dermed fakultetets største forskningsressurs ved siden av de fast ansattes forskningstid. Samtidig utgjør stipendiatstillingene en viktig del av fakultetets strategiske virkemiddelapparat. Det er derfor riktig og viktig at spørsmålet om disponering av stipendiatstillingene diskuteres jevnlig i instituttene og fakultetets forskjellige organer.

Rammer og historikk

HF har 145 ph.d.-stipendiatsårsverk finansiert av Kunnskapsdepartementet, såkalte KD-stillinger eller universitetsstipendstillinger. Finansieringen er øremerket og kan ikke brukes til å finansiere andre deler av virksomheten, med unntak for at ph.d.-stillinger kan omgjøres til postdoktorstillinger. 145 er altså måltallet vi skal treffe, gjennom tilsetning i stipendiatstillinger og gjennom at stipendiatene kvalifiserer seg til gjennomføringsstipend. Forsinkede tilsetninger, permisjoner og uforutsigbart antall som vil få gjennomføringsstipend gjør det vanskelig å treffe måltallet nøyaktig hver år. Noen år vil det faktiske tallet ligge litt over, andre år litt under måltallet, men fakultetet tilstreber å oppnå balanse innenfor en periode på tre år. Stipendiatstillinger finansiert av eksterne prosjektmidler (NFR og EU) kommer i tillegg og er ikke en del av det som i dette notatet omtales som fakultetets ph.d.- stillinger.

Det er fakultetet som forvalter stipendiatstillingene. De er ikke fast fordelt til enheter på fakultetet, men fordeles løpende etter ulike kriterier. Derimot skjer tilsettingene på instituttene.

Mens alle stipendiatstillingene tidligere ble lyst ut åpent på fakultetsnivå har fakultetet fra 2007, da HF fikk sin første SFF, fordelt en andel av stillingene til ulike strategiske formål, bl.a. knyttet til bestemte fag, til SFF, til faglig prioriterte områder, til tverrfaglige prosjekter, til styrking av enkelte områder med rekrutteringsbehov, til UiOs tverrfakultære satsinger, til prosjekter tilknyttet nyansatte og som egenandel i såkalte fellesløftprosjekter. De resterende stillingene - i utgangspunktet pluss/minus 20 stipendiatstillinger - ble i perioden 2007-2011 fortsatt årlig lyst ut åpent for hele fakultetet samlet.

Søknadene til de åpent utlyste stipendiatstillingene ble fordelt og behandlet i sju ph.d.-utvalg, før fakultetets tilsetningsutvalg (TUV) behandlet en samlet innstilling fra fakultetets *Rådet for forskningssaker*.

Også disse åpne utlysningene hadde visse strategiske føringer, slik det er formulert i innstillingen til TUV i 2010: «Ved innstilling til stipendiatstilling kan det bli tatt fagstrategiske hensyn, herunder hensyn til rekrutteringsbehov innen ulike fag/disipliner. Det forhold at disse stipendiatstillingene er utlyst av fakultetet og ikke av de enkelte instituttene, tilsier at det er grunn til være ekstra oppmerksom på fordelingen av stillingene på fag». Det enkelte prosjektets relevans for instituttets forskningsaktivitet og instituttets veiledningskapasitet innenfor prosjektets fagområde var også en del av vurderingskriteriene.

En kombinasjon av flere forhold gjorde at fakultetet gikk bort fra ordningen med helt åpne utlysninger. Fakultetet hadde erfart en svært stor økning i antall søknader, i 2003 kom det 155 søknader til 18 stipendiatstillinger lyst ut åpent, mens antallet var over 400 i 2011. Behandlings og innstillingsprosessen var svært ressurskrevende. Når antallet stillinger ledig for en slik åpen utlysning ble lavere, ble det vurdert å være for arbeidskrevende til å kunne gjennomføres. Fakultetet omorganiserte også ph.d.-programmet og ph.d.-utvalgene som hadde fungert som søknadskomiteer i de åpne utlysningen, ble avvirket.

Som del av oppfølgingen av en evaluering av fakultetets ph.d.-program i 2011, ønsket fakultetet også å konsentrere stipendiatstillingene noe mer og sikre at stipendiatene ble rekruttert til større og aktive fagmiljøer, av hensyn til doktorgradsarbeidets faglige kvalitet og progresjon.

I 2012 og 2013 ble stipendiatstillinger som ikke var bundet opp i satsinger, egenandeler e.l. fordelt til sterke fagmiljøer, etter søknader fra instituttene. Stillingene ble tildelt instituttene med krav om utlysning innenfor gjeldende område.

Fra 2014 har stillingene som ikke er blitt øremerket strategiske formål på fakultetsnivå blitt fordelt etter størrelse (pro rata) til instituttene, med og uten føringer.

De siste tre årene har den årlige fordelingen vært slik.

	2017	2018	2019
Fri tildeling pro rata	32	16	0
Strategisk fordeling	6	8	12
Omgjort til post.dok.	3	1	12

I 2019 var det ingen ledige stillinger til fordeling pro rata, mens det for 2020 er fordelt 24 stillinger til instituttene. For 2021 er 36 stillinger fordelt til instituttene pro rata.

Dersom fakultetet opprettholder fordeling til strategiske formål på omtrent samme nivå som i dag, bl.a. ved gå inn med rekrutteringsstillinger som egenandel i nye fellesløft-prosjekter og et eventuelt

nytt SFF, tilsier prognosene at fakultetet har omkring 22-24 stillinger årlig til fordeling de kommende årene.

Dagens situasjon

Per i dag er altså fakultetets stipendiatstillinger fordelt i to kategorier; en andel som fakultetet bruker til strategiske formål, og en andel til fordeling pro rata til instituttene. Disse beskrives nærmere nedenfor.

Fordeling til strategiske formål på fakultetet

Fakultetets fordeling av stipendiatstillinger til strategiske formål fordeler seg for øyeblikket på følgende måte:

- Fakultetets sentre for fremragende forskning (SFF) tilgodeses med stipendiatstillinger
- De faglig prioriterte forsknings- og utdanningsatsingene (FPIII) 2019-2023.
- Egenandel i fellesløft-prosjektene fra Norges forskningsråd. Fakultetet har også reservert stipendiatstillinger til å kunne dekke egenandel dersom søkere ved HF for innvilget forskerprosjekt fra Forskningsrådet i den kommende runden av fellesløftet.
- Satsing på økt søkning til og gjennomslag på den europeiske konkurransearenaen. Alle ERC-prosjekter legger inn en stipendiatstilling som egenandel for å styrke prosjektet.
- Hver deltaker på fakultetets karriereløpsprogram (KLP) har fått tildelt en stipendiatstilling knyttet til sine prosjekter.

Fordeling til instituttene

Stillingene som har blitt fordelt pro rata til instituttene har ikke vært øremerket bestemte fag, men det har vært varierende føringer for tildelingene fra fakultetet. I 2017 ble det formulert en forutsetning om at stillingene skulle knyttes til forskergrupper – enten forskergrupper meldt inn til Forskningsrådets evaluering av humaniora (HUMEVAL) eller andre forskergrupper som oppfylte Forskningsrådets kriterier. I 2018 ble det lagt føringer om at stillingene skulle være i tråd med instituttets strategiske planer og knyttes til sterke forskningsmiljøer. I 2020 var det ingen føringer på tildelte stillinger, men for stillinger tildelt instituttene for 2021 ble det satt som en forutsetning at den interne fordeling av stipendiatstillinger skulle behandles av det enkelte instituttstyret. Instituttene har i varierende grad lagt egne strategiske føringer for bruk av stillingene. Mens noen institutter har valgt å lyse ut til fag eller helt åpent har andre f.eks. knyttet stipendiatstillinger til nyansatte eller forskergrupper.

Selv om stillingene er fordelt til instituttene er det fakultetets tilsetningsutvalg (TUV) som skal godkjenne alle kunngjøringstekstene før stillingene lyses ut. Stillingene skal lyses ut på en slik måte at det sikres tilstrekkelig antall søkere og reell konkurranse om den enkelte stipendiatstillingen.

Praksis ved andre fakulteter

MN har ca. 300 rekrutteringsstillinger fra KD. 85 av stillingene er permanent delt ut til instituttene og forvaltes iht. strategiske prioriteringer ved instituttet. Resten av KD-stillingene forvaltes av fakultetet og brukes for å støtte opp under strategiske prosesser, som egenandeler i søknader om ekstern finansiering, eller som fri tildeling hvor instituttet kan bestemme innretning (f.eks. som startpakke). Noen av fakultetets KD-stillinger er satt av til toppfinansiering av MSCA-stipendiat. Antall KD-stillinger pr institutt reflekterer størrelsen på instituttet og til en viss grad behovet for hjelp til undervisning. Etter endt periode trekkes stillingene inn igjen og refordelles. Fakultetet har hver høst/vinter en prosess for tildeling av fakultetets KD-stillinger til instituttene, og disse blir så lyst ut i en felles rekrutteringskampanje om våren.

JUS har 39 KD-stillinger. 1) Noen av disse går inn som egenandel i større søknader eller prosjekter, 2) noen blir øremerket i utlysningsteksten (f.eks. ved rekrutteringsbehov til et bestemt fagmiljø eller institutt), og 3) noen utlyses helt åpent uten tematikk eller fagtilhørighet, og tildeles de beste søknadene. Det er dekanatet som bestemmer fordelingen, med støtte fra instituttlederne og Programrådet for forskerutdanning.

UV har siden 2013 overført alle stillingene til grunnenhetene, som forvalter stillingene selv. Tidligere var det fakultetet som forvaltet stillingene som en fakultær ressurs, i prinsippet fordelt til enhetene på grunnlag av faglig kvalitet og faglige prioriteringer som viktigste fordelingsnøkkel. Når stillingene ble ledige, ble stillingen igjen tilbakeført til fakultetet for ny strategisk fordeling.

TF har 14 KD-stillinger. Siden fakultetet ikke har institutter så ligger alle stillingene på fakultetsnivå. KD-stillinger brukes av og til som egenandeler i eksternfinansierte prosjekter.

SV har ca. 85 ph.d.-stipendiatstillinger og 15 postdoktorstillinger. 65 ph.d.-stillinger er fordelt permanent til instituttene gjennom fakultetets stipendiatfordelingsmodell, mens omkring 22 stillinger er fordelt strategisk. De strategiske stillingene har gått til bl.a fellesløft-/toppforskprosjekter, senteret C-REX og tverrfakultære satsinger.

Utfordringer

Stipendiatstillinger og eksternfinansiering

Stipendiatstillinger er en viktig del av fakultetets virkemiddelapparat. Stillinger har vært brukt både som egenandeler og som incentivmidler for å oppnå mål om økt eksternfinansiering. Noen stillinger er helt nødvendige for å kunne dekke egenandel i store prosjekter (SFF, fellesløft og ERC). Antallet ERC-søknader, og innvilgede prosjekter, har økt betydelig ved HF de siste årene. Jo bedre fakultetet lykkes med slike satsinger, jo flere av stipendiatstillingene blir bundet opp.

En utfordring knyttet til eksternfinansiering er at fakultetet indirekte overlater forvaltningen av stipendiatstillingene til andre – Norges forskningsråd og EU. Ved å knytte fakultetets stillinger til egenandeler i eksternfinansierte prosjekter vil det være programmene og evalueringspanelene som bestemmer hvilke fag og prosjekter som får stipendiatstillinger. Dette forsterker virkningen av at de samme prosjektene også har eksternfinansiering av stipendiatstillinger.

Tverrfaglige prosjekter og disiplinforankring

Tverrfaglighet, enten det gjelder eksternt finansierte prosjekter eller fakultetets faglige prioriteringer, har lenge vært et kriterium og et ønsket mål. Mye av vår mest spennende forskning - både utfordringsdrevet og mer grunnforskningsorientert - er nettopp tverrfaglig. Men en konsekvens av dette kan være at vi ikke rekrutterer stipendiater med kompetanse innenfor fakultetets fagdisipliner og dermed ikke rekrutterer stipendiater som kan undervise under gjennomføringsstipendperioden. Disse kan få problemer med å kvalifisere seg til vitenskapelige stillinger ved fakultetet. Fakultetet vil heller ikke alltid kunne gi stipendiater knyttet til tverrfaglige prosjekter eller prosjekter som er i randsonen av fagene en tilfredsstillende forskerutdanning. Tendensen til at mange stipendiatstillinger knyttes til tverrfaglige og tverrfakultære prosjekter, og at den faglige innretningen på doktorgraden ikke sammenfaller med våre tradisjonelle faggrensener, gjør det viktig å diskutere om og eventuelt hvordan vi skal kunngjøre stipendiatstillinger for å sikre en ønsket rekruttering også til undervisningsfagene.

Smale eller brede utlysninger

Fakultetets tilsetningsutvalg skal godkjenne alle stillingskunngjøringer. Fakultetet har erfart at enkelte utlysninger får relativt få søknader og enkelte stillinger har blitt lyst ut på nytt fordi det har vært for få kvalifiserte søknader. Vedlagt er det en oversikt over stipendutlysninger ved HF 2018-19, der det fremgår hvilket prosjekt eller hvilken satsing stillingene er knyttet til. Det er ført opp hvor mange kvalifiserte søkere hver enkelt utlysning hadde.

Det gjelder for alle stipendiatstillinger, enten de er knyttet til store eksternfinansierte prosjekter eller nyansattes prosjekter, enten de er fordelt pro rata til instituttene eller er en del av fakultetets strategiske virkemiddelapparat, at de bør kunngjøres på en slik måte at de åpner for tilstrekkelig mange søkere.

Forutsigbarhet

Med dagens ordning, der stipendiatutlysninger er knyttet til bestemte fag eller prosjekter, har potensielle søkere, inkludert våre egne masterstudenter, ingen mulighet til å vite på forhånd om det vil bli lyst ut en relevant stipendiatstilling ved HF det neste eller de neste årene. Det er lite forutsigbarhet for når neste utlysning kommer, innenfor et fagfelt man er kvalifisert som søker. Dette kan gjøre at fakultetet er mindre konkurransedyktige i kampen om de gode forskertalentene med snart eller nylig avlagt mastergrad. På den annen side så gir en årlig pro rata fordeling forutsigbarhet for instituttene, forutsatt at antallet stillinger som fordeles er relativt høyt og noenlunde stabilt.

Åpen arena

Noen vil hevde at dagens praksis, med mange stipendiatstillinger knyttet til små og store prosjekter, og med spissede utlysninger og relativt få søkere, er en svakhet. Det kan hevdes at fakultetet ikke legger til rette for å fange opp de beste søkerne og de banebrytende prosjektene. Søkere fra fagområder som ikke har eksternfinansiering eller er svært små, får ofte svært få eller ingen sjanser.

Utvelgelseskriteriene i slike åpne utlysninger, uten strategiske eller faglige føringer, kan imidlertid være vage og åpne for mer skjønn. Dette gir stor makt til søknadskomiteene, bl.a. med en mulig risiko for favorisering av mannlige søkere. De siste 10 årene har kvinneandelen i stipendiatstillinger ligget rundt 60 %. Helt åpne utlysninger kan også resultere i svært individuelle doktorgradsprosjekter og stipendiater som ikke integreres i et aktivt fagmiljø. En annen utfordring er at dette vil kunne generere svært mange søkere. Antall mastergrader, arbeidsmarkedet for akademiker og internasjonal mobilitet tilsier at antall søknader potensielt kan ha økt betydelig fra 2011, da fakultetet fikk over 400 søknader. Selv om det vil bli større forutsigbarhet vil det også kunne bidra til å gi mange et urealistisk håp om å kunne få en stipendiatstilling. Åpen utlysning fjerner heller ikke automatisk at det i siste fase av en vurderingsprosess må gjøres prioriteringer og fordelinger mellom institutter og fag, og at det må tas hensyn til bl.a. relevans, rekrutteringsbehov og veiledningskapasitet.

Mot en policy

Dekanatet vurderer det som helt nødvendig å fortsatt ha et visst antall stipendiatstillinger til ulike strategiske formål. HF må kunne gå inn med egenandel i form av stipendiatstillinger i bl.a. en ny SFF, fellesløftprosjekter og ERC-prosjekter. Samtidig ønsker dekanatet å redusere antallet stillinger som er bundet til strategiske formål, slik at det sikres et høyere antall stillinger til fordeling til instituttene. Det blir ikke startet et nytt karriereløpsprogram (KLP) med nye deltakere og dermed vil det over tid frigjøres noen stillinger. Fakultetet avviker også ordningen med å tildele stipendiatstillinger som trøstepremie til ERC-søkere som ikke får innvilget støtte etter runde to.

Antallet stillinger som vil være igjen til årlig fordeling vil være omkring 22-24 de neste årene. Denne andelen bør nøye overvåkes og tas med i betraktning som del av øvrige strategiske prosesser. Et jevnt høyt antall stillinger til fordeling hvert år vil gi større forutsigbarhet og handlingsrom for instituttene.

Stipendiatfordeling ble tatt opp til diskusjon i fakultetets instituttlederemøte våren 2020. Dekanen anbefaler en videreføring av dagens ordning, med en reduksjon i antallet stillinger knyttet til strategiske formål, som nevnt ovenfor (KLP og trøstepremie ERC). Et klart flertall i instituttlederemøtet støttet at det ikke gjøres noen endringer i måten stillingene fordeles på.

Til diskusjon:

Dekanen ønsker å opprettholde hovedtrekkene i dagens modell, men vil redusere antallet stillinger som er bundet til strategiske formål på fakultetsnivå, slik at det sikres et forutsigbart antall stillinger til fordeling til instituttene.

Det er viktig å løpende vurdere om fakultetet forvalter sine stipendiatstillinger på best mulig måte, om det er balanse mellom åpenhet, forutsigbarhet, eksellense og strategiske formål, og om fakultetet med utgangspunkt i disse vurderingene bør endre sin praksis for fordeling av stipendiatstillinger.

Fakultetsstyret inviteres derfor til å komme med innspill og diskutere prinsippene og utfordringene knyttet til fordeling og forvaltningen av stipendiatstillingene. Spesielt er det interessant å høre fakultetsstyrets vurdering av om det bør legges klarere føringer på hvordan stillingene som fordeles til instituttene skal lyses ut (eks tydeligere knyttet til instituttets fagportefølje, tettere tilknytning til disiplin-fag, forskergrupper osv) og spørsmålet om åpne utlysninger.
