

Stillingsplan for IKOS 2014-2019

Innledning

14. april 2014 vedtok HF-styret retningslinjer for fakultetets stillingsplaner. Her heter det at «(s)illingsplaner er intensjonsplaner for framtidig rekruttering og vedtas i instituttstyret. Planen bør ha en femårs horisont, med mulighet for justering underveis». Videre heter det at stillingsplanene «skal ha en tydelig strategisk innretning. Det betyr at det stilles krav til tydelige begrunnelser for hvordan de ønskede stillingene vil kunne være med på å oppnå målene i UiOs strategiske plan 2020, HFs strategiske plan 2020 og instituttets strategier».

Dette diskusjonsnotatet er lagt opp i henhold til disse retningslinjene. De valg som den endelige stillingsplanen for IKOS bygges på, må fremkomme klart. Notatet har som intensjon å peke på muligheter og utfordringer instituttet står overfor og å skissere ulike valgmuligheter, men ikke å ta stilling til konkrete prioriteringer.

Grunnlagsdokumenter/tidligere prosesser:

Forrige stillingsplan og tilbakemelding fra fakultetet

I 2012 vedtok det daværende IKOS-styret en stillingsplan som omfattet 7 hele stillinger og tre deltidsstillinger, som omregnet utgjorde i alt 8 stillinger. Styret vedtok stillingene i alfabetisk rekkefølge uten prioritering og begrunnelse. Samme høst fravek man dette ved at et flertall i styret prioriterte utlysning av en stilling i teatervitenskap.

HF-ledelsens tilbakemelding gikk ut på at det ikke var mulig å mene noe samlet om en stillingsplan som ikke inneholdt begrunnelse eller prioritering. HF godkjente imidlertid de stillingene som var knyttet til faglig prioriterte områder (Øst-Asia: Religion i det moderne Kina, Visuell kultur, medier og populærkultur i Japan, 30 % lektor i japansk, 50 % lektor i kinesisk; Sør-Asia: Moderne Sør-Asiastudier) samt en 20 % lektor i arabisk. Med unntak av den siste er disse stillingene senere blitt utlyst og de fleste besatt. I tillegg ønsket HF-ledelsen en avklaring når det gjaldt IKOS-styrets prioritering av stillingen i teatervitenskap. Denne avklaringen kom ved at det nåværende instituttstyret i 2013 vedtok ikke å tilføre faget nye ressurser.

Resultat av faglige prioriteringer 2008 og 2013

I 2008 ble de språkbaserte områdestudiene Øst-Asia og Sør-Asia faglig prioritert av HF. Et resultat av dette har vært at stillingsressursene – både FVA og rekrutteringsstillinger – knyttet til disse fagmiljøene har økt.

Ved revisjonen av HF's faglige prioriteringer i 2013 ble de språkbaserte områdestudiene Midtøsten og Nord-Afrika og kulturhistorie/museologi prioritert.

Forholdet mellom FVA og administrativt ansatte

Det er pt 15 faste administrative stillinger (medregnet instiuttleder) på IKOS.

Siden 2010 er den faste administrasjonen redusert med 1,4 årsverk. I tillegg er to stillinger flyttet til fellestjenester på HF, (økonomirådgiver og informasjonskonsulent). Det har i samme periode vært en nedgang i vitenskapelige årsverk, hovedsakelig på rekrutteringsstillinger.

Fra 2014 og videre i langtidsprognosen er det lagt inn 15 administrative stillinger. De vil kunne opprettholde dagens omfang av oppgaver og kvalitet på tjenester.

Handlingsrom i langtidsbudsjett

Når det økonomiske handlingsrommet skal beregnes, er instrumentet det oppdaterte langtidsbudsjettet (LTB) for IKOS. Til grunn for LTB ligger enkelte sentrale forutsetninger:

HF's reviderte finansieringsmodell – LTB viser at IKOS her kommer ganske godt ut sammenlignet med tidligere perioder. Den viktigste årsaken til dette er at nedgangen i studiepoengproduksjonen er relativt mindre enn på HF's andre større institutter. Siden finansieringsmodellen nå legger til grunn et flytende gjennomsnitt for blant annet studiepoengproduksjonen, skaper det en viss usikkerhet rundt LTB-anslagene. Det er derfor lagt inn moderate estimater for inntektene/produksjonen i årene fremover.

Avsetning oppfølgingsplaner – i forbindelse med utarbeidelsen av oppfølgingsplaner for alle IKOS' fagmiljøer har vi i hele LTB-perioden lagt inn avsetninger til enkelte gjennomgående tiltak som er omfattet av stor interesse fra en rekke av fagmiljøene og derfor vurdert som spesielt viktige, nemlig

- Gjesteforskerprogram
- Finansiering av interne forskningsprosjekter
- Midler til forskningsassistanse
- Studiekvalitetstiltak, herunder finansiering over eget budsjett av implementering av den nye, felles MA-studieretningen i Midtøsten-studier

Stillinger – gitt forutsetningene ovenfor, er det økonomisk rom til ansettelse i

- 7 fast vitenskapelige stillinger (perioden 2014-2019), som er det antallet LTB utfra et rimelig og ansvarlig anslag åpner for
- 2 to-årige postdoc-stillinger (perioden 2015-2016), slik IKOS-styret tidligere har vedtatt

Om styret for hele perioden frem til 2019 og i tråd med diskusjoner som har vært oppe både i styret og i enkelte fagmiljøer ønsker å avsette ytterligere midler til for eksempel

- flere IKOS-finansierte PhD- og/eller postdoc-stillinger
- professor II-stillinger
- enda større økonomiske avsetninger til ulike langsiktige oppfølgingstiltak i hele perioden,

vil det innebære lønns- og driftsavsetninger som det er enkelt å saldere med og som kan gi strategisk gevinst på kort sikt uten at det stenger det fremtidige handlingsrommet med 7 faste stillinger.

Kriteriene

I HF's retningslinjer for utarbeidelse av stillingsplaner (vedtatt av HF-styret 4/4 2014) sies det at stillingsplaner skal gi både en situasjonsbeskrivelse og en klar strategisk vurdering av de prioriteringene som gjøres. En analyse av det økonomiske handlingsrommet og en redegjørelse for forrige stillingsplan og tilbakemeldingen på den fra HF-ledelsen er allerede gitt ovenfor. I tillegg forventes det

- En oversikt over antall stillinger de siste fem år. Vi har i dette dokumentet anvendt et enda lengre tidsperspektiv – 2005-2019 - for å gi både en større historisk dybde og en konsekvensanalyse av stillingsprioriteringer i den nye planen.
- Nøkkelopplysninger om forskning og studier. Vi har her lagt vekt på forskningspublisering målt som publiseringspoeng pr. forskningsårsverk, ekstern finansiering og søknader med god evaluering, PhD-grader, studiepoengproduksjon, herunder studiepoeng pr. undervisningsårsverk, studiepoengproduksjon pr. fagfelt, rekruttering til BA-studiene 2010-2014 og til MA-studiene 2010-2013 samt innleverte MA-oppgaver 2010-2013.
- Opplysning om hvorvidt faget er prioritert.
- Strategiske vurderinger av stillingsplanens effekt for å oppnå økt internasjonalisering, mer tverrfaglighet, høyere forsknings- og utdanningskvalitet, økt ekstern finansiering og bedre kjønnsbalanse.

De enkelte fagmiljøene omtales nedenfor i alfabetisk rekkefølge.

Kulturhistorie og museologi

Avganger/nytilsetninger FVA 2005-2019:

6,2 avganger (Pedersen, Christensen, Gustavsson, Hodne, Thorsen, Naguib, Rogan)

5 nytilsetninger (Brenna, Naguib, Jordheim, Flüchter, Johannsen)

Antall stillinger i 2019 uten nyansettelser: 8 (Aukrust, Eriksen, Bugge Amundsen, Esborg, Brenna, Jordheim, Flüchter, Johannsen). Av disse 8 er 50 % kvinner.

Om faget ikke tilføres nye stillinger, vil antallet stillinger i 2019 være *reduert med 1,2* siden 2005.

Fagmiljøets forslag til nye fast vitenskapelige stillinger: 3

I stillingsplanen fra 2012 hadde fagmiljøet forslag om en stilling i kunnskaps- og vitenskapshistorie.

Fagmiljøet har nå fremmet disse stillingsforslagene i prioritert rekkefølge:

- 1) Museology and cultural heritage, with emphasis on contemporary perspectives and material culture
- 2) Popular culture and oral tradition, with emphasis on field work and digital material
- 3) Orders and histories of knowledge, with emphasis on the cultural history of nature, f. ex. in terms of natural history and medicine.

Analyse/kommentarer

Fagmiljøet er *faglig prioritert av HF for perioden 2015-2018*.

Kulturhistorie og museologi (KULMUS) kom meget godt ut av HF's faglige prioriteringer. Forskningspubliseringen var den høyeste på HF, og omfanget av eksternt finansierte prosjekter var høyt. I perioden 2008-2013 har fagmiljøet hatt mange PhD-grader, 1/3 av alle på IKOS. I henhold til tallmaterialet oppdatert pr. 2013 har KULMUS fortsatt meget høy forskningspublisering. Fagmiljøet har i 2012-2013 også stått bak flere forskningssøknader som har fått god, til dels meget god, evaluering, og fra 2014 har fagmiljøet fått treårig SAMKUL-finansiering av et nytt prosjekt.

Når det gjelder undervisning har kulturhistorie (ikke museologi) vært eget søknadsalternativ som BA-studium først siden 2013, så det statistiske materialet om BA-studentrekruttering fra før den tid er felles med religionshistorie. BA-søkertallene er ikke spesielt høye, men effekten av å ha gjort kulturhistorie til eget søknadsalternativ er det ennå for tidlig å mene noe om. Fagmiljøet er nå i gang med å revidere sitt BA-studium med sikte på å bedre studiekvalitet og rekruttering. På MA-nivået fremviser KULMUS betydelig større rekruttering. Når MA-studiene i museologi og kulturhistorie nedlegges og erstattes av to tverrfaglige MA-programmer fra 2015, vil det også kunne gi økt rekruttering av studenter.

Studiepoengproduksjonen er samlet sett ikke spesielt høy: I perioden 2005-2013 produserte fagmiljøet ca. 45.000 SP, og det er under halvparten av produksjonen på Øst-Asia. I 2012 var studiepoengproduksjonen på 1.462 SP/UÅV, som setter KULMUS på linje med Midtøsten og Nord-Afrika, men dette er igjen bare halvparten som mye som på religionshistorie.

Noe annerledes blir bildet om vi ser på forholdet mellom BA og MA, der MA står for nærmere 1/3 av studiepoengproduksjonen på KULMUS. MA-studiepoeng gir høyere inntekter enn BA-studiepoeng. Når det gjelder innleverte MA-oppgaver i perioden 2010-2013, ligger KULMUS godt an med 52 oppgaver, dvs. på linje med Midtøsten og Nord-Afrika.

Forslaget om tre nye stillinger argumenterer strategisk utfra behovet for endring og fordypning av eksisterende kompetanse. Samtidig kan det virke som om det også finnes et «bredde-argument» i innspillet fra fagmiljøet: Kompetanse blir borte, og må erstattes. Stillingen i museologi/kulturarv (stilling 1) skal forsterke og utvide kompetansen på et felt med stor forskningsvekst og god studenttilgang, stilling 2 skal dekke en økt interesse for «digital humanities» og imøtekomme fagmiljøets egen interesse for å integrere Norsk Folkeminnesamling enda bedre i sin egen forskningsstrategi, mens stilling 3 åpner for samarbeid både med andre fagmiljøer på IKOS og eksternt. Det kan imidlertid spørres om stilling 2 gir godt nok grunnlag for en internasjonal utlysning og et bredere tverrfaglig samarbeid når det gjelder for eksempel «digital humanities». Stilling 3 kan begrunnes utfra det tverrfaglige samarbeidet som etableres ved de to nye MA-programmene, og slik fagmiljøet beskriver denne stillingen virker den også mer utadrettet og forankret i eksisterende forskningsstyrke.

Det er ikke rimelig at man i tiden frem til 2019 reduserer antallet stillinger i et faglig prioritert område. Fagmiljøet er offensivt og med en klar strategi for fornyelse, så å tilføre stillingsressurser vil gi potensial for å opprettholde kvalitet og utvikling på forskningssiden. Det at KULMUS har utfordringer når det gjelder studentrekruttering reiser imidlertid spørsmål om hvor mange nye stillinger det er rimelig å tilføre fagmiljøet.

Midtøsten og Nord-Afrika

Avganger/nytilsetninger FVA 2005-2019:

4,2 avganger (Thiesen, Skattum, Selvik 20 %, Mejdell, Brendemoen)

2,4 nytilsetninger (Thorbjørnsrud, Lia, Arnesen 20 %, Türker 20 %)

(Fra tidligere stillingsplaner, ikke utlyst/tilsatt: Persisk [fra stillingsplanen 2009-2011], 20 % arabisk [fra den ikke godkjente stillingsplanen 2012-2016, midlertidig tilsatt, ikke utlyst])

Antall stillinger i 2019 uten nyansettelser: 8,4 (Utvik, Hofheinz, Edzard, Moubarak, Tuastad, Guth, Arnesen 20 %, Türker 20 %, Thorbjørnsrud, Lia).

Av disse 8,4 er 28 % kvinner.

Om faget ikke tilføres nye stillinger, vil antallet stillinger i 2019 være *redusert med 1,8* siden 2005.

Fagmiljøets forslag til nye fast vitenskapelige stillinger: 5,1

I stillingsplanen fra 2012 hadde fagmiljøet forslag om en stilling i klassisk arabisk språk og kultur og en 20 % stilling i arabisk språk. Den siste ble godkjent av HF-ledelsen, og er midlertidig besatt.

Fagmiljøet har nå fremmet disse forslagene:

- 1) Det moderne Iran: historie, samfunn, politikk
- 2) 50 % universitetslektor i persisk
- 3) Islam/klassisk arabisk
- 4) Utvidelse av arabisk språklektor fra 20 til 50 %
- 5) Arabisk språk og kultur, med vekt på moderne forhold
- 6) Det moderne Tyrkia: historie, språk, kultur
- 7) Utvidelse av tyrkisk språklektor fra 20 til 50 %

Analyse/kommentarer

Fagmiljøet er *faglig prioritert av HF for perioden 2015-2018*.

Midtøsten og Nord-Afrika (MAF) kom meget godt ut av HFs faglige prioriteringer. Omfanget av eksternt finansierte prosjekter var det nest høyeste på HF, og forskningspubliseringen var også høy. Antallet PhD-grader har vært jevnt godt (8 av 36 på IKOS i perioden 2008-2013). I henhold til tallmaterialet oppdatert pr. 2013 har MAF opplevd en betydelig reduksjon i forskningspublisering, men fagmiljøet har fortsatt omfattende eksternt forskningsfinansiering. I 2012-2013 har fagmiljøet hatt liten aktivitet når det gjelder søknader om nye, NFR-finansierte prosjekter.

Det må fremheves at kvinneandelen blant de FVA er den laveste på IKOS, og at dette må vektlegges når eventuelle utlysninger diskuteres.

På undervisningssiden er det BA-studiet i arabisk som har størst rekruttering, mens rekrutteringen til de andre språkfagene sammenligningsvis er klart mindre. Det samme gjelder for MA-studiene. Studiepoengproduksjon er god, men imidlertid usammenlignbart størst på BA-nivå (over 80 %), og merkbart mindre (og ikke klart stigende) på MA-nivå. Samlet sett står arabisk og MØNA (dvs. områdestudiet) for den alt vesentlige delen av studiepoengproduksjonen. På MA-nivået er det helt klart MØNA-retningen som rekrutterer best og har de fleste (50 %) av de innleverte MA-oppgavene. MAF er omtrent på nivå med KULMUS når det gjelder SP-produksjon pr. UÅV. Det samme gjelder for antallet innleverte MA-oppgaver i perioden 2010-2013 (52).

I 2015 blir de eksisterende fem MA-studieretningene på MAF omgjort til én, engelskspråklig studieretning. Ideen bak denne omstillingen er å gjøre MA-studiet mer robust, men også å øke studiekvalitet, gjennomføring og faglig konsentrasjon. Dette skal skape grunnlag for bedre MA-rekruttering på MAF samlet sett.

MAF er det fagmiljøet som har fremmet ønske om flest nye stillinger. Den strategiske begrunnelsen går i to retninger: Det er faglig nødvendig å opprettholde en bredde i språk- og områdekompertanse (tyrkisk, persisk), og det er viktig å fordype og forsterke den eksisterende kompetansen (arabisk, islam/klassisk arabisk). Det å opprettholde dekkende forskning og ikke minst undervisning i både Tyrkia/tyrkisk og Iran/persisk fordrer en permanent økning i ressursene avsatt til disse områdene sammenlignet med tidligere: stillingen som lektor i tyrkisk språk ønskes utvidet med 30 %, og en Iranstilling må suppleres med en 50 % lektor i persisk språk. Det allerede godkjente 20 % lektoratet i arabisk språk ønskes utvidet med 30 %; det er et rimelig ønske ikke minst med utgangspunkt i at søkningen til arabisk-studiet er stor, mens det fortsatt finnes utfordringer når det gjelder oppfølging av studentene (se studiekvalitetsrapporten for 2013).

I forslagene om å opprettholde og styrke satsningen på Tyrkia/tyrkisk og Iran/persisk har fagmiljøet samlet seg om en fokusering på hhv. «det moderne Tyrkia: historie, språk, kultur» og «det moderne Iran: historie, samfunn, politikk». Om disse ulike innretningene kan innfri et rimelig krav om at begge disse stillingene skal sikre faglig integrering innad, slik fagmiljøet ønsker, bør kunne diskuteres.

Det kan stilles spørsmål om hvorvidt det er rimelig at MAF skal tilføres 5,1 av i alt 7 stillinger i den nye stillingsplanen. Dette spørsmålet aktualiserer valg av strategi for en eventuell prioritering. Om man velger å opprettholde og ressursmessig utvide en område- og språkbredde, må det ses opp mot ønsket om å ansette i stillinger som forsterker eksisterende kompetanse. Konklusjonen på en slik diskusjon er ikke på noen måte gitt, og det kan anføres gode argumenter for ulike løsninger.

I sitt reviderte innspill har MAF lagt til stillingene i hhv. Tyrkia/tyrkisk språk og arabisk språk og kultur. Det fremgår ikke klart om de er gitt lavest prioritering fra fagmiljøets side (hhv. 5,6,7) eller om de – dersom det må foretas et utvalg av stillinger til MAF – vil prioritere annerledes.

Religionshistorie

Avganger/nytilsetninger FVA 2005-2019:

5 avganger (Hjelde, Kværne, Vogt, Krogseth, Braarvig)

2 nytilsetninger (Stene, Zorgati)

Antall stillinger i 2019 uten nyansettelser: 5 (Brekke, Stensvold, Stene, Havnevik, Zorgati)

Av disse er 80 % kvinner.

Om faget ikke tilføres nye stillinger, vil antallet stillinger i 2019 være *reduert med 3 siden 2005*.

Fagmiljøets forslag til nye fast vitenskapelige stillinger: 2

I stillingsplanen fra 2012 hadde fagmiljøet forslag om en stilling i islam i Sør-Asia.

Fagmiljøet har nå fremmet disse forslagene i prioritert rekkefølge:

- 1) Kristendom med fokus på samspillet mellom politiske og religiøse endringsprosesser
- 2) Islam med vekt på religiøs pluralisme i Europa.

Analyse/kommentarer

Religionshistorie (REL) har ikke kunnet ikke hevde seg i HF's faglige prioriteringer:

Forskningspubliseringen har ikke vært tilstrekkelig, og det har heller ikke omfanget av eksternt

finansiert forskning. Faget har hatt et jevnt godt antall PhD-grader i perioden 2008-2013. Fra fagmiljøet har det de siste par årene vært fremmet søknader om NFR-finansiering. Søknadene har i noen grad hatt internt samarbeid som plattform, og de har fått jevnt god evaluering.

På undervisningssiden har REL jevn rekruttering til BA-studiet, og rekrutteringen er større enn for eksempel for kulturhistorie. Også rekrutteringen til MA er god, sammenlignbar med KULMUS sett samlet. Studiepoengproduksjonen er også god, særlig om man ser den på bakgrunn av at antall FVA har gått ned de senere årene. SP-produksjonen pr. UÅV er den høyeste på IKOS i perioden 2005-2013 (2.911 i 2012). Derimot er balansen mellom BA og MA når det gjelder studiepoeng ikke optimal (bare drøyt 1/5 av SP er på MA-nivå) og for eksempel klart dårligere enn på KULMUS, som det er naturlig å sammenligne med. I perioden 2010-2013 ble det innlevert 62 MA-oppgaver (religionshistorie og Tibetan Studies), et tall som ligger klar høyere enn på MAF og KULMUS.

En utfordring på forskningssiden ser ut til å være at de FVA har faglige spesialiseringer som i beskjeden grad har skapt felles forskningsprosjekter. At fagmiljøet nå tydelig markerer enkelte felt (islam, buddhisme og kristendom) som særlig samlende og relevante, må i et slikt perspektiv oppfattes som positivt og med et klart utviklingspotensial. Ved eventuelle nyansettelser må det legges stor vekt på om de kan bidra til å styrke det interne og eksterne samarbeidet og skape rom for økt ekstern finansiering. Nye stillinger må også kunne bidra til ytterligere å spisse studietilbudet og forsterke studiekvaliteten.

Selvom REL ikke er faglig prioritert, finnes det argumenter for at REL bør tilføres FVA i den nye stillingsplanen. Når fagmiljøet uttrykker et strategisk begrunnet ønske om å styrke kompetansen på tre verdensreligioner, kan det bare delvis dekkes av at det de senere årene er ansatt i religionsrelaterte stillinger ved andre IKOS-fag (Religion i det moderne Kina, Moderne Sør-Asiastudier, Kultur og religion i Midtøsten, Popular religion). Fagmiljøets forslag om stillinger i hhv. kristendom og islam vil øke potensialet for felles forskningssatsninger både i fagmiljøet og på IKOS, og det vil bidra til at IKOS samlet styrker seg som HFs viktigste religionsfaglige institutt. REL har selv prioritert en stilling i kristendom høyest, men det kan reises spørsmål om ikke islamstillingen kan gi en større synergieffekt på IKOS som helhet. REL har selv allerede en historisk orientert stilling på feltet, og MAF har flere stillinger/stillingsforslag innrettet mot islamkompetanse.

Undervisningsbehovet for REL er også merkbart. Fagmiljøet har over lengre tid hatt klare ambisjoner om bedre oppfølging av studentene særlig på BA-nivå, og siden REL har veldig mange studenter på dette nivået, krever en slik satsning økte ressurser. I den forbindelse bør det diskuteres om noe av dette ressursbehovet kan dekkes ved hjelp av ansettelse av ytterligere en *universitetslektor* i faget, slik HFs nye retningslinjer for stillingsplaner krever. Spørsmålet blir da hvilken fagprofil en slik eventuell stilling bør ha.

Sør-Asia

Avganger/nytilsetninger FVA 2005-2019:

1 avgang (Schmidt)

2 nytilsetninger (Hüsken, Frøystad)

Antall stillinger i 2019 uten nyansettelser: 4

Av disse er 50 % kvinner.

Om faget ikke tilføres nye stillinger, vil antallet stillinger (Hüsken, Frøystad, Ruud, Zoller) i 2019 likevel være *økt med 1* siden 2005.

Fagmiljøets forslag til nye fast vitenskapelige stillinger: 0,2

I stillingsplanen fra 2012 hadde fagmiljøet forslag om en stilling i moderne Sør-Asiastudier. Denne stillingen ble godkjent av HF-ledelsen og er besatt.

Fagmiljøet har nå fremmet dette forslaget:

- 1) 20 % språklektor i hindi

Analyse/kommentarer

Sør-Asia (SAS) var faglig prioritert i forrige periode, men ble ikke vurdert i prosessen som førte frem til prioriteringene for 2015-2018. Årsaken til dette var at HF satte et volum på minst 4 FVA for at et fagmiljø skulle bli vurdert, og dette kravet ble ikke innfridd av SAS pr. 2013. I forhold til rekrutteringen til studiene på BA- og MA-nivå har SAS hatt et høyt antall PhD-grader (6 i perioden 2008-2013). IKOS' egne tall tyder imidlertid på at SAS i perioden 2008-2013 ikke ligger spesielt høyt når det gjelder forskningspublisering, og det har heller ikke vært eksternt finansierte forskningsprosjekter i miljøet. Et par NFR-søknader fra de siste par år har fått jevnt god evaluering.

Når det gjelder undervisning har SAS hatt en situasjon der søkertallene til de enkelte studieretningene ikke har vært særlig stor hverken på BA eller på MA, noe fagmiljøet selv har kommentert og forklart som en utfordring som finnes også ved andre, sammenlignbare studiesteder. Studiepoengproduksjonen er den laveste på IKOS, det samme gjelder SP-produksjon pr. UÅV. Fagmiljøet har ikke stilt i utsikt at dette vil endre seg merkbart i tiden fremover, men samtidig at en omstilling av studietilbudet kan gi en bedre utnyttelse av de faglige ressursene og enda bedre studiekvalitet.

At SAS i 2014 har fått en ny FVA har skapt klare planer både for økt internt samarbeid om forskningsprosjekter og for omlegging av studietilbudet. Disse planene ser ut til å trenge noe mer tid for å kunne utformes presist, herunder behovet for en 20 % lektorstilling i hindi.

Øst-Asia

Avganger/tilganger FVA 2005-2019

2,2 avganger (Liu, Frellesvig 20 %, Harbsmeier)

5 tilganger (Lin, Wellens, Ahlers, Visted 50 %, Pedersen 50 % + moderne japansk kultur under tilsetting)

Antall stillinger i 2019 uten nyansettelser: 13 (M.H. Hansen, Svarverud, Eifring, Lin, Visted 50 %, Wellens, Ahlers, Tikhonov, Auestad, Teeuwen, T.O. Hansen, Stegewerns, Pedersen 50 %, moderne japansk kultur).

Av disse er 35 % kvinner.

Om faget ikke tilføres nye stillinger, vil antallet stillinger i 2019 likevel være *økt med 2,8* siden 2005.

Fagmiljøets forslag til nye fast vitenskapelige stillinger: 1

I stillingsplanen fra 2012 hadde fagmiljøet forslag om stillinger i samfunn og politikk i det moderne Kina, Visuell kultur, medier og populærkultur i Japan, samt språklektorstillinger i kinesisk (50 %) og japansk (30 %). Disse stillingene ble godkjent av HF-ledelsen, og er nå besatt eller utlyst.

Fagmiljøet har nå fremmet dette forslaget:

- 1) Østasiatisk kultur eller østasiatiske studier

Analyse/kommentarer

Øst-Asia (ØAS) var faglig prioritert i forrige periode, men nådde ikke helt opp i prosessen som førte frem til prioriteringene for 2015-2018. Forskningspubliseringen var jevnt god, men volumet av eksternt finansiert forskning var beskjedent. De siste par år har fagmiljøet stått bak et par søknader om eksternt prosjektfinansiering, og de har fått jevnt god og til dels god evaluering. Antallet PhD-grader (3) har ikke vært særlig stort i perioden 2008-2013. IKOS' egne tall for forskningspublisering for perioden 2008-2013 viser at ØAS fortsatt publiserer jevnt godt. Det har i senere tid vært fremmet flere søknader om eksternt finansiering fra fagmiljøet. I de senere årene har ØAS fått flere nye FVA, og det har skapt grunnlag for en interessant faglig utvikling både innad og utad.

På undervisningssiden ligger ØAS høyest på IKOS når det gjelder studiepoengproduksjonen, og rekruttering til BA- og MA-studiene er god. Studiepoengproduksjon er imidlertid usammenlignbart størst på BA-nivå, og merkbart mindre (om enn noe stigende) på MA-nivå (under 1/6). ØAS ligger høyest på IKOS når det gjelder innleverte MA-oppgaver (78) i perioden 2010-2013, og SP-produksjonen pr. UÅV er den nest høyeste på IKOS (2.232 i 2012).

Arbeidssituasjonen tilsier ikke at det er noe prekært behov for økte undervisningsressurser på ØAS, ikke minst fordi fagmiljøet er det som relativt sett har vokst sterkest de senere årene. I lys av dette bør det diskuteres om den foreslåtte nye stillingen innenfor østasiatisk kultur eller østasiatiske studier vil tilføre noe kvalitativt nytt på ressurs- eller forskningssiden. I argumentasjonen for stillingen heter det at den undervisningsmessig skal styrke EACH-masteren og Østasia-orienterte enkeltemner. EACH-masteren har imidlertid en forholdsvis svak rekruttering, og det er derfor et spørsmål om den trenger ytterligere ressurser. Forskningsmessig er stillingen argumentert med at den skal øke (internasjonal) publisering og trekke resten av miljøet inn i fellesprosjekter. Det bør diskuteres om denne forskningskompetansen allerede finnes i miljøet, og om en slik stilling – utover at den selvsagt vil øke publiseringen – vil kunne skape flere felles prosjektinteresser enn de som allerede finnes i fagmiljøet.

Samlet vurdering med momenter til diskusjon

Det foreslås at styrets diskusjon går langs to linjer:

- 1) Hvordan skal stillingsplanen utformes?

Vi har fått forslag på 8,1 stillinger fra de faglig prioriterte områdene, og i tillegg 3,2 fra de uprioriterte, i alt 11,3 stillinger. Det er fullt mulig å utforme *en stillingsplan med 11,3 stillinger* i prioritert og argumentert rekkefølge. Et alternativ er å ta ut av planen de stillingene styret ikke finner gode nok argumenter for. Dagens prognose tilsier at det kun er økonomisk rom for å utlyse 7 stillinger, så prioriteringsrekkefølgen er uansett viktig.

- 2) Hvordan skal det prioriteres?

Her finnes det ulike kriterier for argumentasjonen:

- A) Strategiske mål forankret i IKOS', HFs og UiOs strategier
- økt internasjonalisering
 - mer tverrfaglighet og samarbeid
 - høyere forskningskvalitet
 - høyere utdanningskvalitet
 - økt ekstern finansiering
 - bedre kjønnsbalanse
 - konsentrasjon vs. bredde
- B) Felles IKOS-argumenter
- tverrfaglig synergi på instituttet, mulighet for å utvikle nye kunnskapsfelt
 - styrking av eksisterende tematisk kompetanse, for eksempel innenfor religionsforskningen
 - bedre konkurransevnen innenfor forskning og undervisning
 - økt kompetanse på nye felt av felles interesse, for eksempel på digitala humaniora
- C) Balanse og rimelighet
- Hvordan tilgjengelige ressurser bør fordeles mellom fagmiljøene
 - Hvordan faglige prioriteringer skal få utslag i ressursfordelingen
 - Forholdet mellom forsknings- og undervisningsbehov, herunder inntjeningsmuligheter for IKOS som helhet