

Til: Instituttstyret  
Fra: Instituttleder

---

Sakstype: D-sak

Møtesaksnr: D-1

Møtenr.: 2/2023

Møtedato: 6.2.2023

Notatdato: 27.01.2023

Arkivsaksnr.:

Saksbehandler: Fredrik Eugen Christiansen / Alessandro Palumbo

---

## Faglig innretning på to planlagte postdoktorstillinger

### Saksopplysninger:

I ILNs styremøte av 5. desember 2022 vedtok styret at det skulle legges til tre fireårige postdoktorstillinger til instituttets budsjett med oppstart i 2023. Den ene av disse stillingene er allerede øremerket NOAS, og har blitt lyst ut. Bakgrunnen for vedtaket om å lyse ut to øvrige stillingene var den økonomiske usikkerheten for instituttet i langtidsbudsjettet, som gjør at det har blitt vanskelig å fortsette med stillingsplanen slik som den var planlagt. På kortere sikt har imidlertid instituttet et vesentlig mindreforbruk som må settes i aktivitet. Vedtaket ble fattet med fullmakt til instituttleder til å redusere eller avvikle budsjetterte tidsavgrensede satsinger dersom det gir rom for å realisere flere faste vitenskapelige stillinger i ILNs stillingsplan 2022-2026 i oppdaterte prognoser for langtidsbudsjettet. Det gjenstår å finne frem til en hensiktsmessig måte å utlyse de følgende to stillingene og hvilken innretning de skal ha.

### Diskusjonsgrunnlag:

Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. De senere årene har ILN vært i en situasjon hvor det har vært unormalt mange postdoktorer tilsatt ved instituttet, noe som først og fremst skyldes at midler til slike stillinger har kommet i sammenheng med eksternt finansierte prosjekter.

Det er forholdsvis sjeldent at det lyses ut postdoktorstillinger ved det humanistiske fakultet, og særlig fireårige stillinger som da også inkluderer et årsverk med undervisningsplikt. Ettersom at postdoktorstillinger i likhet med stipendiater er rekrutteringsstillinger, har det vært en åpning for at stipendiathjemlene som forvaltes av Det humanistiske fakultet kan konverteres til treårige postdoktorstillinger, mot at instituttene selv betaler mellomlegget. Dette er en mulighet som sjeldent benyttes av instituttene, og særlig til fireårige stillinger som da også inkluderer et årsverk med undervisningsplikt. Når det er generelt et fåtall av slike stillinger kommer dette ut av økonomiske hensyn, og at de fleste institutter prioriterer kostnader til faste ansettelser fremfor midlertidige stillinger, ettersom at det normalt skal være faste stillinger som ivaretar både forskning og undervisningstilbud.

I likhet med stipendiatstillinger er utlysningen av to postdoktorstillinger et knapphetsgode som styret og ledelsen må forvalte på vegne av flere fagmiljø enn det det finnes midler til. Ved valg av faglig innretning oppstår det lignende dilemmaer som ved utlysninger av stipendiatstillinger, her



iblant som valget mellom smale og brede utlysninger, åpne utlysninger, disiplinforankring, tilknytning til enkeltforskere eller forskermiljøer, gjør seg derfor gjeldene i denne sammenhengen. De siste årene har styret kommet til en foreløpig ordning om hvordan de ulike fagmiljøene tar del i utlysningen av stipendiatere. Ettersom at det i denne situasjonen er snakk om to stillinger som skal lyses ut, blir dilemmaet noe skjerpet da det ikke er mulig å komme til en tilsvarende fordeling som med stipendiatene.

Det er fritt for instituttet å avgjøre hvordan man ønsker å lyse ut stillingene, og instituttleder ønsker med dette å lytte til hva styret mener er en hensiktsmessig fremgangsmåte. Det er sterkt ønskelig fra instituttledelsens side at det legges opp til en smidig ansettelsesprosess som både ivaretar faglig kvalitet og bruk av ressurser. Det presenteres her flere mulige fordelingsmodeller som kan lede frem til en endelig utlysning:

1. **Åpne utlysninger**, det vil si utlysninger uten særlige faglige eller andre strategiske føringer for å fange opp de beste prosjektene på tvers av fagtilknytning. Dersom man ikke legger opp til sterke føringer, blir man heller ikke bundet til å ansette postdoktorer der hvor det er lave søkertall og lavere kvalitet på prosjektene. Administrativt kan det være et potensial for effektivisering med én komite fremfor flere, men komiteen vil da også ha ansvar for en meget stor søknadsbunke. Videre er det en vanskelig øvelse å vurdere kvalitet objektivt og rangere prosjekter på tvers av fagfelter. Samlet vil en slik prosess kunne gjøre at det vil ta lang tid fra søknadsfrist til tilbud.
2. **Brede fellesutlysninger blant flere fagmiljøer**. Et annet alternativ vil være å ha åpne utlysninger, men innen avgrensede konstellasjoner på bakgrunn av faglig felleskap eller studenttilfang, tilsvarende den modellen som ILN har benyttet seg for utlysningene av stipendiatstillinger. Med slike større utlysninger vil man trolig kunne sikrere et tilstrekkelig søkergrunnlag med høy kvalitet, og at man vil bruke færre ressurser til komitéarbeid. Ulempen er at det ikke er lett å bestemme hvilke faglige grupperinger som hører sammen, og ettersom at det har blitt budsjettert for tre stillinger, hvor den ene allerede har blitt fordelt til fagområdet NOAS, er det ikke mulig å følge den samme tredelte modellen som har blitt benyttet for stipendiatene, der NORRKELT og Nordisk språkvitenskap, Lingvistikk, Flerspråklighet, NOAS og RETKOM, respektive Nordisk litteratur og Ibsen studier er gruppert sammen. Noen mulige alternativer for slike grupperinger, og for fordeling av stillinger kan være:
  - Nordisk litteratur, Ibsen studier, NORRKELT (litterær innretning) - 1 stilling
  - Lingvistikk, Flerspråklighet, NOAS, RETKOM, Nordisk språkvitenskap, NORRKELT (språkvitenskaplig innretning) - 1 stilling

Eller:

  - NORRKELT, Nordisk litteratur, RETKOM - 1 stilling
  - Lingvistikk, NOAS, Nordisk språk, Flerspråklighet - 1 stilling
3. **Strategisk fordeling**. Et ytterligere alternativ kunne være å ta hensyn til aktive postdoktorer i forskjellige fagmiljø de har de siste årene. På bakgrunn av hvordan en slik fordeling har utspilt seg, kan det være mulig å sikre seg at fagmiljøene har en viss kritisk

masse og ettervekst også for postdoktorer. På den måten kunne man bidra til at det finnes et rekrutteringsgrunnlag fra studenter til stipendiater, til postdoktorer og et fremtidig søkergrunnlag til nye faste stillinger ved instituttet. En utfordring med dette alternativet er at det vil måtte gjøres valg for å finne gode kriterier for å prioritere blant miljøene. Det finnes dessuten en risiko for at mindre miljøer som har hatt færre rekruttering av stipendiater og postdoktorer ikke har et tilstrekkelig søkergrunnlag for en slik tjeneste.

---

### **SPØRSMÅL TIL DISKUSJON:**

- Hvilken modell ønsker styret å legge til grunn for fordeling av postdoktorstillinger?
  - På hvilken måte skal fagmiljøene/FK involveres aktivt i å utforme utlysningene?
  - Kan man imøtekomme problemstillingen om administrativ byrde ved å slå sammen komiteer, men likevel fordele stillinger på en rettferdig måte?
-