

Notat om veien til stillingsplan 2016-2020 ved IMK

I IMKs stillingsplan for 2014-2018 er alle ansettelser fullført. Dette har vært en omfattende prosess på kort tid (ansettelse av fire førsteamanuensiser, i tillegg til fem professor II, seks. Seks post.doc.er, universitetslektor-vikariater, stipendiater.

Budsjettet viser at nye ansettelser er tilrådelig. Dette skyldes såkalt mindreforbruk (underforbruk pluss innebygget treghet i alt forbruk), kombinert med avganger (Storsul, Slaatta). I tillegg kommer to universitetslektor-vikariater som har vist et varig behov og bør erstattes med faste ansettelser.

I budsjettarbeidet på instituttet vinteren og våren 2016 i samarbeid med fakultetet har IMK anslått at det er tilrådelig med følgende utlysninger:

- Inntil to førsteamanuensisstillinger lyses ut høsten 2016.
- Inntil to faste universitetslektorstillinger lyses ut høsten 2016
- Inntil to førsteamanuensisstillinger lyses ut våren 2017

En stillingsplan kan foreslå flere prioriterte stillinger videre frem mot 2020 selvsagt med forbehold om budsjettsituasjonen. Professor II, post.doc og stipendiatstillinger behøver ikke listes i stillingsplanen. De kan likevel tas med for oversiktens skyld.

Pga. fakultetets store overskudd over flere år ligger det imidlertid an til overføringer fra HF til ande formål samt rammekutt. Dette *kan* bety at fakultetet ligger an til et underskudd i 2020. Inntil videre (pr medio juni 2016) er anbefalingen til fakultetet likevel å føre eksisterende planer videre. Tidfestingen for nye utlysninger justeres kontinuerlig ut fra den økonomiske situasjonen.

Også eventuell ansettelse av en instituttleder høsten 2016 som ikke allerede er på lønnsbudsjettet (dvs. ansettelse av ekstern søker), tilsier at utlysning av en stilling bør utsettes.

Styret er tidligere orientert om opplegget for stillingsplanprosess, og IMK-ansatte ble orientert om opplegget 8. april. På instituttseminaret i Son (18-19 april) ble diskusjon om kriterier for utlysning av nye stillinger gjennomført i form av gruppearbeid. For å sikre en åpen og inkluderende diskusjon ble den ført som en cafédialog i flere faser ('bordsettinger'). Diskusjonen varte samlet sett i to timer. Stikkordene fra gruppearbeidet ble skrevet ned på store plakater og senere renskrevet.

Dette notatet følger en invitasjon til IMKere om å argumentere for bestemte fagområder som bør tilgodeses i stillingsplanen. Instituttleder konfererer med lederne for forskningsgruppene og andre av de vitenskapelige ansatte om invitasjonen. Fristen for innspill settes til 24. Juni. Innspillene vurderes i august. Et

utkast til stillingsplan diskuteres på forskermøte 30. august og i styremøte 6. september. Stillingsplanen vedtas i styret 18. oktober. De første utlysningene vil deretter kunne vedtas i TUV og kunngjøres i desember.

Denne tidsplanen ble styret informert (med mindre endringer) om 5. April og 24. mai. Resten av dette notatet handler om den faglige innretningen av stillingsplanen, dvs. hvordan IMKs stillingsplan skal utformes.

Stillingsplan

Dette notatet og diskusjonen videre skal altså være til hjelp for å utforme en stillingsplan for IMK for 2016 - 2020. Stillingsplaner er intensjonsplaner for fremtidig rekruttering og vedtas i instituttstyret. Forslag til stillingsplaner skal drøftes med organisasjonene. Etter vedtak gir fakultetsledelsen skriftlig tilbakemelding og peker på eventuelle behov for justeringer. Planen skal endelig godkjennes av dekanen. Når slik godkjenning er gitt kan IMK foreslå å lyse ut stillinger, som vedtas i ansettelsesutvalget (TUV).

Stillingsplanen bør gi en enkel situasjonsbeskrivelse av instituttet og inneholde bl.a. følgende opplysninger:

- Vurdering av resultater fra forrige stillingsplan, og tidligere tilbakemeldinger fra fakultetet.
- Antall stillinger på det enkelte fagfelt/fagområde
- Vurdering av publiseringsnivå på det enkelte fagfelt/fagområde
- Om fagfeltet er faglig prioritert eller ikke
- Hvilke avganger som vil komme i perioden
- Handlingsrom for nyansettelser i langtidsbudsjettet
- Andel administrative ressurser i forhold til vitenskapelige (DBH-tall.)

En stillingsplan er et strategisk dokument – de skal peke på fremtidige behov og ha en ca. femårig horisont med mulighet for justeringer.

Planen skal begrunnes i forhold til strategiske planer for instituttet, fakultetet og UiO, som alle strekker seg frem til 2020.

I disse strategiske planene legges det vekt på: å styrke allerede sterke forskningsområder, øke internasjonalisering og tverrfaglighet, styrke forsknings- og utdanningskvalitet, forbedre oppfølging av studenter, ansatte og bedre ledelse, samt forbedre samspill mellom egenfinansiert og eksternt finansiert forskning. Sentralt står kriterier som ble brukt i HF's faglige prioriteringsprosess (publisering, eksternt finansiering, forskerutdanning og langvarig forskningssamarbeid). Planen bør også vise til undervisningsbehov.

IMK legger imidlertid også vekt på at de prioriterte stillingene har mest mulig legitimitet blant de vitenskapelig ansatte og er basert på faglige vurderinger. En

stillingsplan er i stor grad uttrykk for faglig skjønn mht. fremtidig vitenskapelig og samfunnsmessige behov. IMK har derfor hatt grundige diskusjoner om de *kriterier* som bør ligge til grunn for en stillingsplan på det årlige instituttseminaret. Disse utfyller og kombineres med nevnte kriterier som ligger som føringer i de strategiske planene.

IMKs vitenskapelig ansatte ble invitert til å diskutere kriterier på bakgrunn av følgende spørsmål (i tilfeldig rekkefølge):

- Hvilke er de sterke forskningsområdene?
- Hvilke er de mindre men lovende?
- Hvilke gode forskningsområder er svekket pga. avganger?
- Hvilke typer utlysninger kan forankre IMKs forskning bedre i humaniora og samfunnskunnskapene?
- Hvilke kan styrke medievitenskapens samfunnsrelevans?
- Hvilke kan styrke medievitenskapens vitenskapelige relevans?
- Bør en utlysning legge vekt på kjernekompetanser (teori metoder)?
- Bør IMK se til de beste medieforskningsinstituttens faglige prioriteringer?
- Bør IMK legge større vekt enn vanlig på IMK som lærested?
- Bør IMK gå inn på å dele stillinger med andre institutter på HF for å sikre tverrfaglighet og samarbeid?
- Hva bør IMK eventuelt *ikke* satse på fremover?

Seks anbefalinger fra Son-seminaret

Diskusjonen (Kafédialogen) blant IMKs vitenskapelige ansatte pekte ikke ut noen få entydige kriterier. Diskusjonen var mangfoldig og flere forhold ble diskutert knyttet til tverrfaglighet, etterspørsel blant studenter, samfunnsrelevans. Det er imidlertid mulig å sammenfatte diskusjonen til noen generelle oppfatninger. Følgende seks anbefalinger kan identifiseres – i tilfeldig rekkefølge.

De følgende seks punktene kom fram gjennom diskusjonen og kan bidra til å begrunne stillingsforslag. Det er IKKE slik at styret ved IMK eller instituttledelsen støtter alle. Det er fullt mulig å begrunne nye stillinger på annen måte. Hensikten med å bringe dem videre her er a) å vise hvordan IMKere har resonnert om nye stillinger og b) bidra til at begrunnelsene for nye stillinger ikke spriker alt for mye.

1) Generelt ble det lagt vekt på at forskningskompetansen er avgjørende og at kjernekompetanse bør gis vekt. Kjernekompetanse (kjernemuskulaturen) som ble nevnt på Son var teori og metodekunnskap, samt mediehistorisk kompetanse. Dette ble ansett som nødvendig for å holde kvaliteten oppe på undervisningen, og sikre at alle undervisere kan 'håndverket'. Dette kan gjøres eksplisitt i utlysningsteksten.

2) Styrke de mest drivende (prioriterte) forskningsmiljøene, dvs. forskningsgruppene (langsiktige samarbeid) som ble til gjennom prosess Faglig styrking på IMK. Dette innebærer å styrke de tyngdepunktene som har etablert seg for å danne et mer målrettet grunnlag for nye forskningsprosjekter. De tre miljøene er ved inngangen til 2016 evaluert og alle ble forlenget for nye to år. De

har alle stort sett høy aktivitet og store ambisjoner. De har alle bygd seg opp til et visst nivå. (I 2017 vil fordelingen av faste stillinger med full forskningstid være slik: Politisk kommunikasjon 4, Medieinnovasjon 5, og Medieestetikk 3 stillinger.)

3) Relativt åpne utlysninger for å sikre søknader fra mange gode forskere og for å sørge for bredde i forskningen på IMK. Dette betyr imidlertid ikke *helt* åpne utlysninger. Brede utlysninger men med en viss retning vil gjøre forutsigbarheten og selve ansettelsesprosessen (sammensetningen av komiteer mv.) lettere.

4) Kompensere for tapt forsknings- og undervisningskompetanse som er oppstått som følge av avganger og oppsigelser (jf. Høyser, Dahl, Waldahl, Rønning, Slaatta, Storsul, Allern) når denne typen kompetanse fortsatt anses som aktuell. Det gjelder områder som publikumsstudier/opinionsforskning, journalistikk, mediehistorie/mediearkeologi, medialisering.

5) Identifisere gryende og lovende vekstområder og nye tverrfaglige mulighetsrom. Internt på IMK ble mediehistorie og medialisering nevnt. Også Barn & medier har vært et lite område, men med stor aktivitet. Andre tverrfaglige områder som kom opp i debatten med varierende aktivitet var medieøkonomi og ytringsfrihet.

6) Utlysninger som retter seg mot andre vitenskaper er også nevnt, eventuelt i samarbeid med disse: informatikk, sakprosa/tekstvitenskap, kunsthistorie, musikkologi og samfunnsvitenskapene.

Stillingstype

Når det gjelder stillingstyper var det reserverasjoner mot faste universitetslektorstillinger, men også en erkjennelse av at det kan være nødvendig.

Instituttledelsen anser opprettelse av universitetslektorstillinger som nødvendig for å beskytte forskningstiden til de øvrige vitenskapelig ansatte og samtidig få undervisningsplanen til å gå opp. Flere av de mulige negative sidene ved ansettelse av universitetslektorer kan bøtes på med egne tiltak. Det samme gjelder selve arbeidssituasjonen for u-lektorer. Flere universitetslektorer gjør også at gruppen står sterkere innad på IMK.

Videre prosess

Prosessen videre er altså slik:

- Begrunnede forslag til nye stillinger sendes Terje *innen 24. juni*
- Terje snakker med forskningsgrupeledere og andre vitenskapelig ansatte om forslag
- Innspillene vurderes av instituttledelsen i august og diskuteres på *forskermøte 30. august* og i styremøte *6. september*
- *Ny stillingsplan vedtas i styret 18. oktober*. Deretter vil, avhengig av budsjettssituasjonen de første utlysningene, kunne vedtas i TUV og kunngjøres i desember

terje r