

Fra: Instituttleder Terje Rasmussen Saksnr. 25/2016
Møtedato: 24.05.2016
Notatdato: 18.05.2016
Sakstype: Vedtakssak
Sakstittel: Kriterier for neste stillingsplan ved IMK
Saksbehandler: Administrasjonsrådgiver Katerina Houben

KRITERIER FOR NESTE STILLINGSPLAN VED IMK

Styret inviteres til å vurdere og vedta foreliggende notat innbefattet seks anbefalinger fra instituttseminaret i Son. Notatet skal være retningsgivende for de ansattes forslag til nye vitenskapelige stillinger ved IMK, og dermed ligge til grunn for utformingen av ny stillingsplan.

I IMKs stillingsplan for 2014-2018 er alle ansettelse fullført. Dette har vært en omfattende prosess på kort tid (ansettelse av fire førsteamanuensiser, i tillegg til fem professor II, seks postdoktorer, universitetslektorvikariater, stipendiater).

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

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 mai 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 eksterne søker), tilsier at utlysning av en stilling bør utsettes.

Styret er tidligere orientert om opplegget for stillingsplanprosess, og de ansatte ble først 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.

Den videre prosedyren er at (deler av) dette styrenotatet blir, med de endringene som styret ønsker, sendt til de ansatte og inviteres til 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 20. Juni. Innspillene vurderes opp mot de vedtatte kriteriene av instituttledelsen i august og det holdes møter med de miljøene som har kommet med forslag. Forslag til ny stillingsplan vedtas i styret 18. oktober. Deretter vil, på bakgrunn av budsjettsituasjonen, de første utlysningene kunne vedtas i TUV og kunngjøres.

Denne tidsplanen ble styret informert om den 5. april. 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 medieforskningsinstituttene 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 de ansatte

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 peke på noen generelle oppfatninger. Følgende seks anbefalinger kan identifiseres – her *i tilfeldig* rekkefølge. Kommentaren som følger står for instituttledelsens regning.

EN: Generelt ble det lagt vekt på at forskningskompetansen er avgjørende og at kjernekompetanse bør gis vekt. Kjernekompetanse (kjernemuskulaturen) betydde her på den ene side teori- tekst og (annen)

metodekunnskap, samt mediehistorisk kompetanse. Dette for å holde kvaliteten oppe på undervisningen, sikre robust og omstillingsdyktige studenter/forskere ved at alle kan 'håndverket'.

Kommentar: Dette kan evt. gjøres eksplisitt i utlysningsteksten. I utlysningene om stillinger ved IMK legges det for øvrig alltid vekt på bred undervisningskompetanse i medievitenskap eller tilsvarende.

TO: Styrke de mest drivende (prioriterte) forskningsmiljøene, dvs. forskningsgruppene 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.

Kommentar: Disse 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 forskertallet (faste stillinger) være slik: Politisk kommunikasjon 4, Medieinnovasjon 5, og Medieestetikk 3 stillinger.)

TRE: Relativt åpne utlysninger for å sikre søknader fra mange gode forskere og for å invitere til bredde. Dette betyr imidlertid ikke *helt* åpne utlysninger.

Kommentar: Et visst fokus gjør det lettere å prioritere blant gode søkere og vurdere søkere i lys av dagens IMK. Samtidig har fokus på bestemte felt (som medieinnovasjon) vist seg å fungere som for innsnevrende. Brede utlysninger men med en viss retning vil gjøre forutsigbarheten og selve ansettelsesprosessen (sammensetningen av komiteer mv.) lettere.

FIRE: Kompensere for tapt forsknings- og undervisningskompetanse som er oppstått som følge av avganger og oppsigelser. (Høyer, Dahl, Waldahl, Rønning, Slaatta, Storsul, Allern) De områder som ble nevnt i den forbindelse var publikumsstudier/opinionsforskning, journalistikk, mediehistorie/mediearkeologi, medialisering.

Kommentar: Særlig journalistikk og mediehistorie er felt der IMK har hatt en sterk og utadrettet rolle. Journalistikkforskningen er styrket via andre ansettelses, mens journalistikk- og mediehistorie ikke er dette. (Historiske bidrag er de siste årene i noen grad levert fra andre på IMK.)

FEM: Identifisere gryende 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, samt mediejuks.

Kommentar: Generelt bør IMK være åpen for at nye forskningsområder/grupper kan vokse frem på ulikt vis. Stillingsplaner bør unngå å sementere faglige strukturer som har mistet sin faglige begrunnelse. Imidlertid er våre tre forskningsgrupper på mange måter fremdeles i startgroppen. Forskning tar tid. Mange mål er ennå ikke nådd, samtidig som de har sin driv og dynamikk i behold.

SEKS: Grenseflater mot andre vitenskaper er også nevnt, så som: informatikk, sakprosa/tekstvitenskap, kunsthistorie, musikkologi og samfunnsvitenskapene.

Kommentar: Det er eksempler på at institutter på HF inngår samarbeid med andre institutter om en tverrfaglig definert stilling. Erfaringene med dette er ennå små.

Andre anbefalinger:

Forskningsnær undervisning er et godt prinsipp som bør føres videre – stillinger bør derfor besettes med blick for undervisningsbehov. (Dette er en forpliktelse gitt i strategiplanen.)

Følgende prinsipp ble nevnt: Det bør alltid være minst én IMK-forsker på feltet som utlyses allerede.

Det ble anbefalt å *ikke* 'legge alle eggene i samme kurv' dvs. utlyse flere stillinger innen samme nye felt, heller ikke å utlyse opp mot spesifikke samfunnsutfordringer, så som klima, migrasjon og terror.

Når det gjelder *stillingstyper* var det reservasjoner mot faste universitetslektor-stillinger, men også en erkjennelse av at det kan være nødvendig. Instituttledelsen anser det som nødvendig for å beskytte forskningstiden. Flere av de mulige negative sidene ved ansettelse av u-lektorer kan bøtes på med egne tiltak. En endring fra to til fire u-lektorer gjør at gruppen står sterkere innad på IMK.