

---

## Notat

---

Til: Dekanmøtet

---

Kopi til:

---

Fra: Prorektor Astrid Læg Reid

---

Saksbehandler: Kristin Wergeland Brekke

## Rekrutteringsstillinger – NTNU mål om 350 doktorgradskandidater fra 2010 – prinsipper og prosess for fordeling av rekrutteringsstillinger

I henhold til NTNUs strategiske målsettinger, skal NTNUs forskningsvirksomhet være på høyt internasjonalt nivå innenfor alle disipliner og på internasjonalt toppnivå på utvalgte styrkeområder. Relevans, spisskompetanse og tverrfaglig samarbeid skal kjennetegne NTNUs forskning. NTNUs stipendiat- og postdokstillinger er noen av de viktigste virkemidler for å nå de strategiske forskningsmålene. Konkret har NTNU satt som mål å uteksaminere 350 Phd-kandidater i 2010. For å nå målet må vi sannsynligvis øke antall stipendiatstillinger over eget budsjett, skaffe flere ekstern finansierte stipendiater og sette inn tiltak for å bedre gjennomstrømningen i forskerutdanningen. I forbindelse med den planlagte meldingen om forskerrekruttering (2008), vil Departementet trolig legge fram en ny opptrappingsplan som vil få stor betydning for tilgangen på stipendiatstillinger og dimensjoneringen av forskerutdanningen ved NTNU de neste årene.

Fakultetene har i flere sammenhenger gitt uttrykk for at de ønsker å drøfte *prinsippene for fordeling av rekrutteringsstillinger* til fakultetene og prinsipper og prosedyrene for tildeling av øremerkede stillinger. Mulighet til langsiktig planlegging etterspørres. Vi legger derfor opp til at fordelingen av rekrutteringsstillingene er avklart i begynnelsen av september, dvs. før fakultetene skal sende inn sine budsjetter 1. oktober. For å klare en slik tidsplan, har vi lagt opp følgende prosess:

- Mulige fordelingsprinsipper ble drøftet i Forskningsutvalget 24. mai 2007 (sak 26/07).
- Forslag til fordelingsmodeller drøftes i dekanmøtet 11. juni. Evt. endringer i prinsippene for stipendiatfordeling vedtas av Styret 30. august 2007.
- Fakultetsledelsen kan komme med innspill mht. rekrutteringsstillinger til øremerkede strategiske satsinger innen 20. august 2007.

---

<b>Postadresse</b> Høgskoleringen 1 7491 Trondheim	<b>Org.nr.</b> 974 767 880 E-post:  <a href="http://www.ntnu.no/administrasjon">http://www.ntnu.no/administrasjon</a>	<b>Besøksadresse</b> Hovedbygget 7034 Trondheim	<b>Telefon</b> + 47 73 59 80 70 <b>Telefaks</b> + 47 73 59 80 50	<b>rådgiver</b> Kristin Wergeland Brekke Tlf: + 47 50252
--	--	---	---	---

## Forskningsstrategisk virkemiddel – nasjonale føringer

Mye av norsk forskning utføres av stipendiater i forskerutdanning. Forskerutdanningen er dermed et av de viktigste virkemidlene for å nå våre forskningsmål nasjonalt såvel som ved NTNU. Vi har i våre strategiske prioriteringer og fordeling av øremerkede stipendiatstillinger forsøkt å følge opp ulike nasjonale forventninger slik vi bl.a. finner i forskningsmeldingens prioriteringer:

Strukturelle prioriteringer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internasjonalisering</li> <li>• Grunnforskning (med vekt på kvalitet og realfag)</li> <li>• Forskningsbasert nyskaping og innovasjon</li> </ul>
Tematiske prioriteringer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energi og miljø</li> <li>• Hav</li> <li>• Mat</li> <li>• Helse</li> </ul>
Prioriterte teknologiområder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IKT</li> <li>• Nye materialer og nanoteknologi</li> <li>• Bioteknologi</li> </ul>

NTNU har også forsøkt å følge opp nasjonale føringer direkte relatert til forskerutdanningen slik de har vært formidlet i statsbudsjett, tildelingsbrev og styringsdialog med departementet. For 2007 har departementet fastsatt følgende hovedmål og delmål for forskning og forskerutdanning:

Hovedmål 2	<p>Universitetet skal oppnå resultater av høy <i>internasjonal kvalitet</i> i forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid.</p> <p>Universitetene har et <i>nasjonalt ansvar for grunnforskning og forskerutdanning innen de fagområder de tildeler doktorgrad.</i></p>
Delmål 2.1	<p>Universitetet skal ivareta nasjonale behov for <i>bredde i grunnforskningen.</i></p> <p>Samtidig skal universitetet konsentrere forskningsinnsatsen for å oppnå resultater av <i>høy internasjonal kvalitet innen utvalgte fagområder</i> og samarbeid internasjonalt om forskning og utviklingsarbeid.</p>
Delmål 2.2	<p>Universitetet skal gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid tilby <i>forskerutdanning av høy kvalitet.</i></p> <p>Forskerutdanningen skal være <i>innrettet og dimensjonert for å ivareta behovene i sektoren og samfunnet for øvrig.</i></p>

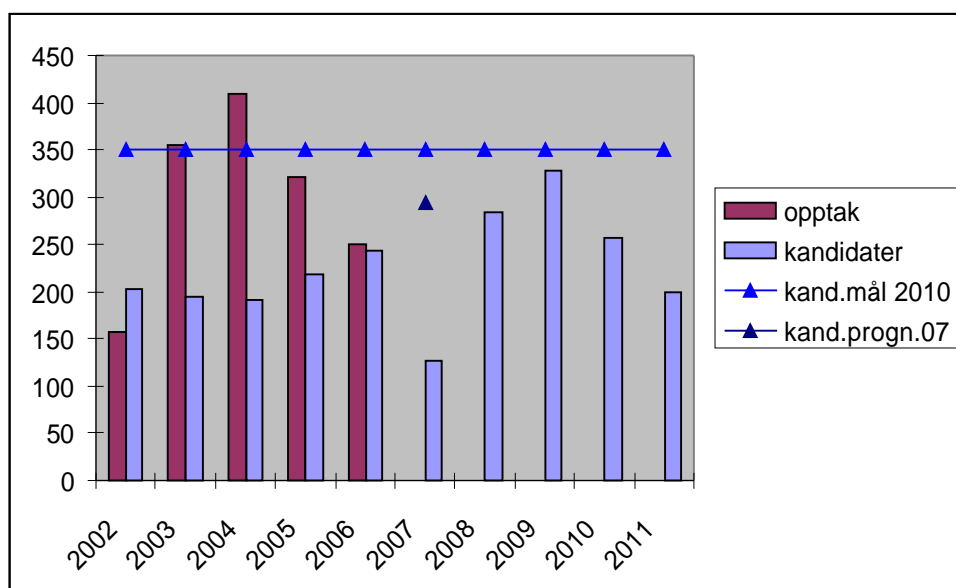
I forvaltningen av NTNUs stipendiatstillinger, må vi med andre ord ivareta flere hensyn:

- *breddeansvar for grunnforskning* - nasjonalt ansvar for grunnforskning/forskerutdanning i hele universitetets faglige bredde. Kvalitet og realfag er særlig vektlagt.
- *strategisk satsing og internasjonal kvalitet* – konsentrert innsats på utvalgte fagområder der vi kan oppnå resultater av høy internasjonal kvalitet.
- *samfunnets kompetansebehov* – dimensjonering og innretning av forskerutdanningen for å ivareta behovene i høyere utdanning, forskning og samfunnet for øvrig.

### NTNU mål om 350 doktorgradskandidater fra 2010 – opptrapping av stipendiatstillinger?

For å fremme NTNUs forskningsstrategiske mål, skal NTNU uteksaminere 350 Phd-kandidater fra 2010. Det kan holde hardt. Grunnen er at opptaket av doktorgradsstudenter har variert mye. I toppåret 2004 ble det riktignok tatt opp 410 doktorgradsstudenter. Vi må imidlertid regne med et visst frafall, så selv med dette årskullet vil vi neppe nå målet om 350 uteksaminerte kandidater. I tillegg har opptakstillene gått ned de siste par årene. I 2006 ble det bare tatt opp 250 doktorgradsstudenter. Fakultetenes prognoser tyder imidlertid på at vi vil produsere 294 kandidater i 2007.

Antall opptatte dr.gradstudenter og dr.gradskandidater 2002-2006 (kilde: DBH). Figuren illustrerer en tenkt utvikling i doktorgradsproduksjon 2007-2011 dersom doktorgradsstudentene gjennomfører på 5 år (som er gjennomsnittet ved NTNU) og 20 % faller fra underveis. Under disse forutsetningene ville ikke NTNU nå målet om 350 doktorgradskandidater årlig fra 2010. Imidlertid viser fakultetenes prognoser at vi trolig vil produsere 294 kandidater i 2007 (kilde: Øk.avd). Vår enkle modell indikerer likevel at vi må være forberedt på store variasjoner i doktorgradsproduksjonen fra år til år.



Det er mange forhold som påvirker doktorgradsproduksjonen. Å bedre gjennomstrømningen og redusere frafallet i doktorgradsutdanningen vil være viktige tiltak. Nasjonalt er frafallet nesten 30 % så her er det mye å hente. Tilgang på stipendiatstillinger er dessuten en avgjørende faktor. Ved NTNU er 45 % av stipendiatstillingene finansiert over statsbudsjettet, 39 % av Forskningsrådet og 16 % av andre eksterne kilder. Hvis NTNU skal ha realistiske forhåpninger om å nå målet om 350 doktorgradskandidater årlig, må årlig opptak komme opp i mer enn 400 studenter årlig.<sup>1</sup> Samtidig trenger vi nesten like mange stipendiatstillinger. Med mindre NTNU øker andelen eksternt finansierte stillinger, er det snakk om ca 180 stipendiatstillinger årlig over NTNUs budsjett. Til sammenlikning ble det fordelt 98 stipendiatstillinger sentralt i 2007. En slik stillingsvekst kan vanskelig realiseres uten tilførsel av nye stillinger over statsbudsjettet.

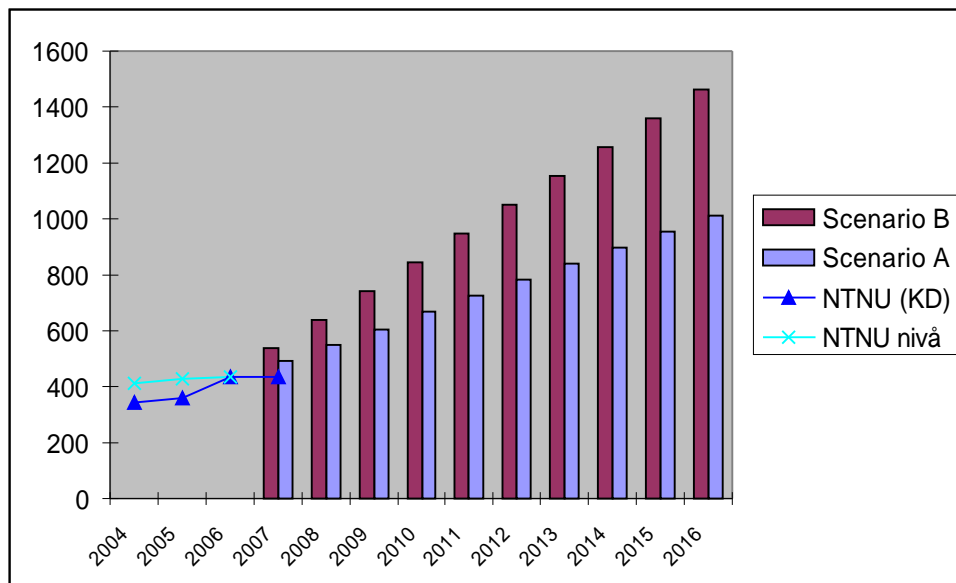
<sup>1</sup> NTNU har noe mindre frafall enn nasjonalt gjennomsnitt. Med 20 % frafall, måtte vi ta opp 420 studenter for å nå målet om 350 kandidater årlig.

NTNU har gjennom tidene fått tildelt 434 stipendiatstillinger (årsverk) over statsbudsjettet. Det store spørsmålet er hva Departementet vil gjøre framover. Vil de fullføre den gamle "opptrappingsplanen" fra Forskningsmeldingen eller vil de lage en ny opptrappingsplan basert på NIFU-STEPs scenarier? NIFU STEP har laget flere scenarier som viser behovet for forskerutdanning (NIFU STEP rapport 2 og 12/2007). De mest realistiske scenariene legger til grunn at:

- offentlig forskningsinnsats skal opprettholdes på dagens nivå og holde unna for erstatningsbehovet for forskere (scenario A) eller
- den offentlige forskningsinnsatsen økes til 1 % av BNP innen 2020 (scenario B).

Hvis disse scenariene slår til, vil det nasjonalt være behov for å tilføre 270 – 480 nye stillinger hvert år fram til 2016. Etter "opptrappingsplanen" fikk NTNU 21 % av de 350 stillingene Departementet fordelt i 2006 (dvs. 75 stillinger). Hvis NTNU får samme relative andel framover, ville det for scenario A gi 58 nye stillinger og i scenario B 103 nye stillinger årlig.

Kunnskapsdepartementets krav til NTNU 2004-2007 og faktisk antall stipendiatårsverk ved NTNU 2004-2006 (kilde: Tildelingsbrev og DBH). Vi har dessuten vist hvor mange stillinger NTNU ville fått ansvar for dersom NTNU fikk 21 % av stillingsveksten i NIFU STEP scenario A og B.



Hvor mange rekrutteringsstillinger kan vi fordele i 2008 og hvordan blir den nye opptrappingsplanen? I 2008 fordelingen kan vi uansett opprettholde det nivået vi la oss på for 2007.<sup>2</sup> I statsbudsjettet vil vi dessuten få vite om Kunnskapsdepartementet vil fullføre opptrappingsplanen. Departementet har dessuten varslet at de vil komme med en ny stortingsmelding våren 2008 som vil legge grunnlaget for en eventuelt ny opptrappingsplan for rekrutteringsstillinger. I dialogmøtet med Departementet 31. mai 2007, la Departementet vekt på en balansert utvikling i sektoren. De mente det var en rimelig balanse nå, og at det ville være viktig å se opptapping av forskerutdanningen i sammenheng med videre karrieremuligheter, herunder tilgang på postdoktorstillinger, men også i forhold til veiledningskapasitet og forskningsinfrastruktur.

<sup>2</sup> Dvs. 98 stipendiatstillinger og 26 postdoktorstillinger.

## 2. Prinsipper for fordeling av rekrutteringsstillinger - aktuelle parametre

NTNU forventes å ivareta sitt nasjonale ansvar for forskerutdanningen i hele universitetets faglige bredde og også ivareta de små fagenes behov. Vi skal dessuten prioritere utvalgte forskningsfelt og imøtekomme behovet for forskerkompetanse i samfunnet. Målene kan operasjonaliseres på mange måter. Ettersom målene er flere, er det sannsynlig at vi bør anvende flere kriterier. Gjennom utøvelse av skjønn og ved bruk av øremerkede stillinger er det også mulig å bidra til oppbygging av nye fagområder eller spesielle satsinger.

I første omgang vil vi presentere noen av de mest aktuelle parametre som kan inngå i en fordelingsmodell for stipendiatfordeling mellom fakultetene. Vi forsøker å relatere parametrene til aktuelle mål. Hvilke fakulteter som scorer høyt på de ulike parametrene varierer (se tabeller i vedlegg). NTNUs prioriteringer i lys av nasjonale og egne mål for forskning og forskerutdanning må til syvende og sist avgjøre hvilke parametre man velger. Ut fra diskusjonen i forskningsutvalget ønsker vi å komme fram til en fordelingsmodell som kombinerer breddeansvaret og ønsket om å fremme kvalitet i forskningen.

*Breddeansvar – mulige parametre:*

- A. rekrutteringsgrunnlag (masterkandidater)
- B. forskningsaktivitet (forskningsstillinger/fast vitenskapelig ansatte)
- C. faglig aktivitet (budsjettfordeling)

*Mulige insentivkomponenter knyttet til forskningskvalitet:*

- D. resultater i forskerutdanning (kandidatproduksjon)
- E. resultater i forskning (publisering)
- F. resultater i forskning (eksternfinansiering)

### *A. Rekrutteringsgrunnlag (mastergradsproduksjon)*

Nåværende fordelingsmodell (S-sak 4/2005) tar utgangspunkt i rekrutteringsgrunnlaget for forskerutdanningen (dvs. mastergradskandidater). Tanken er at universitetet har et nasjonalt breddeansvar for forskerutdanning som står i forhold til universitets kandidatproduksjon på masternivå. Stipendiatene er dessuten en undervisningsressurs og viktig forbilde i NTNUs forskningsbaserte undervisning spesielt på masternivå. På den annen side kan det hevdes at rekrutteringsgrunnlaget ikke er noen kritisk faktor for forskerrekruttering. I tillegg til norske søkere er det også mulig å rekruttere internasjonalt. På noen områder som teknologi og medisin er det for tiden vanskelig å få norske søkere, men det er en problemstilling som må løses særskilt.

### *B. forskningsaktivitet (forskningsstillinger eller fast vitenskapelig ansatte)*

Hvordan bør vi innrette og dimensjonere forskerutdanningen? Er det riktig å dimensjonere forskerutdanningen i forhold til mastergradsproduksjonen vår, eller er det riktigere å dimensjonere den ut fra samfunnets etterspørsel etter forskning og forskningsbasert utdanning? Da er det like relevant å

ta utgangspunkt i NTNUs forskningsaktivitet og veiledningskapasitet. I så fall kunne man bruke ansatte i forskningsstillinger (dvs. årsverk professor, førsteamanuensis, postdoktor, forsker) eller i fast vitenskapelig stilling som mål.

### *C. faglig aktivitet (budsjettfordeling)*

Hvis man ønsker å se undervisnings- og forskningsaktivitet i sammenheng, kan man alternativt ta utgangspunkt i budsjettfordelingen mellom fakultetene.

### *D. resultater i forskerutdanningen (kandidatproduksjon)*

Det har vært et ønske å få inn en insentiv-komponent i stipendiatfordelingen. F.eks. ved å premiere sterke fagmiljøer som har vist at de lykkes i forskerutdanningen i form av høy produktivitet, lite frafall og god gjennomstrømning. I 2007 tok man derfor med doktorgradsproduksjon i tillegg til masterproduksjon som grunnlag for stipendiatfordeling til fakultetene. Det ga positiv uttelling for fakulteter som allerede har sterke forskerutdanningstradisjoner og fakulteter med mange eksternfinansierte stipendiater.

### *E. forskningskvalitet (publisering)*

Det har også vært foreslått å se på andre insentiv-komponenter knyttet til forskningskvalitet. Det er jo slik at sterke forskningsmiljøer ofte viser gode resultater også i forskerutdanning. De har mange eksternfinansierte stipendiater og organiserte forskergrupper hvilket gjerne regnes som en styrke for å få stipendiatene gjennom. Vitenskapelig publisering<sup>3</sup> eller eksternfinansiert forskningsvirksomhet er anerkjente parametre for forskningskvalitet.

### *F. forskningskvalitet (eksternfinansiert forskning)*

Stor ekstern finansiert virksomhet<sup>4</sup> regnes som et kvalitetsstempel. Dette parameteret er imidlertid ikke uproblematisk å benytte ettersom tilgangen på slik finansiering varierer mellom fagområdene. Det kan være grunn til å ta hensyn til dette ved skjønnsmessig justering av fordelingen mellom fakultetene. NIFU STEP rapport 2/12 dokumenterer variasjonen i finansieringskilder i figur 16 og i vedlegg II figur V9-13. Ut fra stolpediagrammet i figur 16 finner vi følgende mønster nasjonalt. I humaniora og samfunnsvitenskap var omlag 25-30 % av stipendiatstillingene ekstern finansierte. Tilgangen på ekstern finansiering var dobbelt så stor i matematisk-naturvitenskapelige fag, teknologi og medisin (omlag 55-60 % av stipendiatstillingen var ekstern finansierte i 2005). Det er også interessant å merke seg at det var omtrent samme antall stipendiatstillinger finansiert av UH-sektoren i humaniora, matematisk-naturvitenskapelige fag og medisin (dvs. 320-380 stillinger i 2005). Ved NTNU har det spesielt i humaniora og arkitektur tradisjonelt vært lite eksterne midler å hente. Humaniora har f.eks. først nå fått tilgang til finansiering fra EUs rammeprogram.

<sup>3</sup> Det er mest aktuelt å bruke publikasjonspoeng-indikatoren som benyttes i finansieringsmodellen for universiteter og høyskoler. Publikasjonspoeng er et vektet uttrykk for publiseringsaktivitet og nivå. Kilde: DBH.

<sup>4</sup> Vi har brukt kostnader for eksternfinansiert virksomhet (inkl. NFR) per fakultet. Kilde: Økonomiavdelingen, NTNU.

Aktuelle parametre som kan inngå i en modell for fordeling av rekrutteringsstillinger. Datagrunnlaget er gjennomsnittstall for 2004-2006. Tabellen viser relativ fordeling (%). Se tallgrunnlag i vedlegg til notatet. Kilder: DBH og NTNU Øk.avd.

Fak.	A Master kand.	B1 Forskn.- stillinger	B2 Fast vit. ansatte	C NTNU budsjett	D Dr.grads -kand.	E Publ.- poeng	F Ekstern fin.
AB	3	4	4	4	2	0	1
DMF	4	12	11	10	10	14	21
HF	8	13	14	13	8	12	4
IME	28	16	17	18	16	17	12
IVT	20	17	18	18	25	12	22
NT	12	19	15	16	26	25	28
SVT	24	17	19	19	14	19	6
VM	---	2	1	3	---	1	7

Vi ønsker å komme fram til en modell for fordeling av stillinger mellom fakultetene der vi kombinerer breddeansvar og forskningskvalitet. I tabellen nedenfor har vi vist fire alternative modeller:

*Modell 1 (masterproduksjon + doktorgradsproduksjon)*

Denne modellen ble benyttet ved fordelingen i 2007. Hensikten var å legge inn en insentivkomponent knyttet til forskerutdanning.

*Modell 2 (masterproduksjon + doktorgradsproduksjon + publisering)*

Denne modellen ble lagt fram for forskningsutvalget. Her forsøker vi å videreutviklet 2007-modellen ved å legge enda større vekt på forskningskvalitet i form av publiseringspoeng.

*Modell 3 (forskningsstillinger/fast vitenskapelig ansatte + doktorgradsproduksjon + publisering)*

Hva er avgjørende for forskerutdanningen – at vi har et stort rekrutteringsgrunnlag eller gode forskningsmiljøer? I denne modellen tar vi utgangspunkt i vitenskapelig ansatte som parameter for breddeansvar og kapasitet i forskerutdanningen. Vi har lagt inn to alternativ – antall ansatte i forskningsstillinger og antall fast vitenskapelig ansatte.

*Modell 4 (masterproduksjon + fast vitenskapelig ansatte + doktorgradsproduksjon + publisering)*

En mellomløsning kan være å trekke inn begge de viktigste parametrene for faglig bredde (master og faglig ansatte) og dessuten styrke vektleggingen av forskningskvalitet (doktorgradskandidater og publisering).

## Mulige fordelingsmodeller

Fak.	Modell 1	Modell 2	Modell 3a	Modell 3b	Modell 4	Egne merknader
	$(A+D)/2$	$(A+D+E)/3$	$(B1+D+E)/3$	$(B2+D+E)/3$	$(A+B2+D+E)/4$	
AB	2,4	1,9	2,1	2,3	2,5	
DMF	7,1	11,7	14,0	13,8	11,5	
HF	8,3	6,8	8,5	8,8	8,7	
IME	22,2	18,9	14,8	15,0	18,4	
IVT	22,5	22,2	21,3	21,6	21,3	
NT	18,9	21,8	24,4	23,1	20,2	
SVT	18,8	14,4	12,0	12,7	15,5	
VM	0,0	0,3	1,1	0,8	0,6	
Sum	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

**Skjønnsmessig justering**

Litt avhengig av hvilke parametre som legges til grunn, kan det fortsatt være behov for en viss skjønnsmessig justering:

- Vi vet at parameter E (*vitenskapelig publisering*) ikke fullt ut måler AB og HF sin vitenskapelige produksjon.
- Likeledes er det rimelig å ta hensyn til at VMs bidrag til master- og doktorgradsproduksjon ikke blir registrert ved VM, men ved andre fakultet.
- I S-sak 4/2005 var det lagt inn en mulighet til skjønnsmessig justering i forhold til fakultetenes øvrige tilgang på eksternfinansierte stillinger og utnyttelse av tildelte stillingsressurser. Tilgang på *eksternfinansierte stillinger* har særlig vært en problemstilling for humaniora og arkitektur (jfr. diskusjonen om parameter F ovenfor).
- Når det gjelder *utnyttelse av tildelte stillingsressurser*, har Rektoratet hver høst blitt informert om status. Det har imidlertid vært vanskelig å bruke dette kriteriet, da fakultetene som regel har hatt sine grunner for sen tilsetting i stillingene. Det har gjerne også vært på høyt prioriterte områder – øremerkede satsinger og teknologi – at rekrutteringsprosessene har tatt mest tid. De verste tilfellene (at stillinger har blitt stående ubrukt i flere år) har vi blitt kvitt gjennom bedre oppfølging sentralt og ved fakultetene. Vi mener det er bedre å stimulere til god utnyttelse av stillingsressurser på andre måter enn gjennom skjønnsmessig justering i fordelingsprosessen.
- Fra tid til annen argumenteres det også for ekstra tilførsel av stillinger på grunn av *generasjonsskifte ved NTNU*. Den største utskiftingen de nærmeste 10 årene vil skje innenfor teknologi og naturvitenskap der 22-30 % av de vitenskapelig ansatte er over 60 år.



### 3. Øremerkede stillinger – prinsipper og prosedyre

Gjeldende prinsipper for stipendiatfordelinger (S-sak 4/2005) legger opp til at “en mindre andel av stipendiatstillingene fordeles sentralt til *strategiske satsinger o.l.* Fordelingen skal skje i samråd med NTNUs faglige ledere.”

Øremerkede stillinger til strategiske satsinger har vært brukt på flere måter:

- *Oppbygging av nye fagområder og oppfølging av nasjonale fagevalueringer.* Nye forskningstema, metoder og disipliner vokser fram internasjonalt og Norge ønsker å følge med. Nasjonale fagevalueringer legger grunnlag for utvikling av nye fagplaner som bør få innvirkning på den faglige innretningen i forskerutdanningen. Fakultetene tar selvfølgelig et ansvar for faglig omlegging og utvikling, men har sett det som positivt at også NTNU sentralt kan bidra til oppbygging av nye fagområder. FUGE og Nanoteknologi er eksempler på nye fagområder som har blitt tilgodesett med øremerkede stillinger.
- *Tverrfaglig forskning.* NTNU har etablert flere tematiske satsingsområder og flere store tverrfaglige forskningsprogram/sentra. Slik aktivitet omfatter gjerne flere fakulteter. Et fakultet har gjerne fått vertsfakultetsansvaret for aktiviteten. Det har vært et mål at fakultetene skal ta ansvar for NTNUs tematiske satsingsområder, men det har vist seg at sentralt tildelte stillingsressurser har vært viktig for programstyrene. Det har ved siden av mindre stimuleringsmidler ofte vært det eneste virkemiddelet programstyrene har hatt til rådnet. Stillingene har blitt brukt som egeninnsats i eksternfinansierte prosjekter og som supplement til fakultetenes prioriteringer på fagfelt som har vært viktige for den tverrfaglige forskningen, men som ikke nødvendigvis har vært like høyt prioritert av disiplin-instituttene.
- *NTNU egenandel i store eksternfinansierte prosjekter.* Bl.a. Forskningsrådet og EU forventer ofte at NTNU stiller med en betydelig egeninnsats i store forskningsprosjekter. Fakultetene har brukt av sine stillingsressurser til dette, men det har også ofte vært ønske om at NTNU sentralt bidrar. NTNU har spesielt lagt inn mange rekrutteringsstillinger i SFF'ene (13 stillinger) og SFI'ene (17 stillinger).
- *Premiere gode eksterne fagfellellevurderinger.* NTNU har stilt seg bak flere store forsknings-søknader til Forskningsrådet og EU. Vi har opplevd at våre faggrupper får svært gode fagfellellevurderinger, men likevel ikke får tilslag på sine søknader (eks. SFF, SFI). I slike tilfeller har faggruppene gjerne blitt tildelt en stilling eller to som kunne brukes som egeninnsats i nye eksterne søknader.

I tillegg til strategiske satsinger, har *Vitenskapsmuseets behov* blitt ivaretatt via Rektorpotten for øremerkede stillinger. Det skyldes at museet ikke har vært med i fakultetenes fordelingsmodell. I oversikten over mulige fordelingsparametre har vi vist hvordan museet scorer på forskningsaktivitet med tanke på at det kan være et mulig framtidig grunnlag for tildeling av øremerkede stillinger til museet. Slik kan vi på en mer systematisk måte enn det som har vært tilfelle de senere årene ivareta også de museumsfaglige rekrutteringsbehovene.

Hvor stor andel av NTNUs sentrale stillingsressurser bør brukes til fakultetsfordeling og hvor mye bør brukes til øremerkede satsinger? Hvilke prosedyrer bør vi ha for tildeling av øremerkede stillinger? Vi har som utgangspunkt lagt til grunn at 2/3 av rekrutteringsstillingene sentralt fordeles til fakultetene og *inntil 1/3 til øremerkede satsinger*. Fakultetene signaliserte i fjor at de ønsket at flest mulig stillinger fordeles mellom fakultetene. Det var vanskelig å øke fakultetenes andel i 2007 ettersom de nye SFI'ene la beslag på 17 stillinger. Men for 2008, har vi ikke like store forpliktelser av denne typen.

Det er ønskelig å finne en bedre prosess rundt tildeling av øremerkede stillinger. Tidligere har Rektor i stor grad fattet beslutning om dette uten å involvere fakultetsledelsen. I fjor ble det svært kort frist for innspill. Vi ønsker ikke å legge opp til noen søknadsprosess, men vil legge til rette for at fakultetsledelsen kan spille inn forslag på øremerkede strategiske satsinger innen 20. august. Vi tar sikte på rask avklaring i første halvdel av september slik at fakultetene har en samlet oversikt over tildelte stipendiatstillinger før budsjettforslagene skal sendes inn 1. oktober.

#### 4. Forslag til revisjon av styrevedtaket om fordeling av rekrutteringsstillinger

Gjeldende prinsipper for fordeling av stipendiat- og postdoktorstillinger ble vedtatt av Styret i S-sak 4/2005:

- a. *De fleste stillingene fordeles til fakultetene. Fordelingen skal ta utgangspunkt i fakultetenes relative kandidat-produksjon på masternivå, men med en skjønnsmessig justering ut fra en samlet vurdering av fakultetenes utnyttelse av tildelte stillingsressurser og øvrige tilgang på slike stillinger.*
- b. *En mindre andel av stillingene fordeles sentralt til strategiske satsinger og lignende. Fordeling skal skje etter samråd med NTNUs faglige ledere.*

Siden styrevedtaket i 2005 har NTNU vedtatt ny strategi 2020. Strategien legger stor vekt på forskningskvalitet som grunnlag for å være et konkurransedyktig universitet. Samtidig skal NTNU ta sin del av samfunnsansvaret med sin teknisk-naturvitenskapelige hovedprofil og som et nasjonalt breddeuniversitet. Breddeansvar og forskningskvalitet bør reflekteres i de parametre som benyttes ved fordeling av rekrutteringsstillinger. De senere årenes diskusjon har vist at det kan variere over tid hvilke parametre som oppfattes som de mest aktuelle for å fremme NTNUs mål og departementets forventninger til universitetet. Rektor vil etter drøfting i dekanmøtet fastsette hvilke parametre som skal benyttes ved fordelingen fra 2008. Det erkjennes at aktuelle parametre slår ut forskjellig avhengig av de ulike disiplinenes forskningskultur og tilgang på ekstern finansiering. Det er derfor fortsatt ønskelig å ha mulighet til skjønnsmessige justeringer. Rektor og fakultetsledelsen må også ha mulighet til å trekke tilbake stillinger og omdisponere disse dersom stillingsressurser ikke utnyttes effektivt. Det er vår oppfatning at en stor andel av stillingene fortsatt bør fordeles til fakultetene for å styrke deres strategiske handlingsrom, men Rektor må kunne disponere en del av stillingene sentralt til strategiske satsinger.

Mot denne bakgrunn ser vi behov for å revidere styrevedtaket om fordeling av rekrutteringsstillinger. Vi tar sikte på å fremme saken 30. august. Vi vil gjerne ha tilbakemelding på følgende forslag til reviderte prinsipper for fordeling av rekrutteringsstillinger:

- *NTNUs rekrutteringsstillinger skal brukes i henhold til Departementets retningslinjer og for å fremme NTNUs strategiske mål for forskning og forskerutdanning.*
- *De fleste stillingene fordeles til fakultetene. Stillingene fordeles etter et sett parametre som ivaretar NTNUs breddeansvar og bidrar til å fremme forskningskvalitet, men med mulighet for mindre skjønnsmessige justeringer. Rektor fordeler stillingene, men valg av parametre skjer etter samråd med NTNUs faglige ledere.*
- *En mindre andel av stillingene fordeles sentralt til strategiske satsinger og lignende. Rektor fordeler stillingene etter samråd med NTNUs faglige ledere.*
- *Fagmiljøene forutsettes å utnytte tildelte stillinger effektivt i forhold til å nå de mål og retningslinjer som til enhver tid gjelder for disse stillingene. Hvis så ikke skjer, skal universitetets ledelse sentralt og ved fakultetene omdisponere aktuelle stillinger.*

**Vedlegg: Ulike parametre for stipendiatfordeling mellom fakultetene****A. rekrutteringsgrunnlag (masterproduksjon)**

Antall kandidater på mastergradsnivå 2004-2006 ved NTNUs fakulteter. Kilde: DBH					
	2004	2005	2006	gj.snitt	% fordeling
AB	58	57	80	65	3
DMF	87	91	95	91	4
HF	157	175	171	168	8
IME	598	570	561	576	28
IVT	380	421	424	408	20
NT	202	285	214	234	12
SVT	449	516	486	484	24
Sum	1931	2115	2031	2026	100

**B. forskningsaktivitet (forskningsstillinger og fast vitenskapelige)**

Årsverk i vitenskapelig stilling ved NTNUs fakulteter og VM uavhengig av finansieringskilde. Gjennomsnitt 2004-2006: fast vitenskapelig stilling (prof/f.aman) og i stilling som normalt krever førstekompetanse (prof, f.aman, forsker, postdoktor). Kilde: DBH.				
Fakultet	Antall årsverk prof/f.aman	% fordeling	Antall årsverk 1.komp	% fordeling
AB	41	4,4	44	3,7
DMF	101	10,7	140	11,5
HF	133	14,2	162	13,3
IME	155	16,6	194	16,0
IVT	173	18,4	212	17,4
NT	144	15,4	233	19,2
SVT	176	18,8	203	16,7
VM	14	1,5	27	2,2
Sum	937	100,0	1214	100,0

**C. faglig aktivitet (budsjettfordeling)**

Bevilgning ramme drift til NTNUs fakulteter og VM beregnet med utgangspunkt i inntektsfordelingsmodellen. Internhusleie, strategi- og omstillingsmidler og eksternfinansiert virksomhet er ikke med).  
Kilde: Øk.avd. NTNU.

(tusen kr)	2004	2005	2006	2007	Gj.snitt	Fordeling
AB	54 845	54 350	53 740	53 388	53 826	3,8
DMF	125 306	132 520	138 060	136 186	135 589	9,6
HF	168 593	178 300	172 850	180 763	177 304	12,6
IME	269 201	266 780	256 930	251 791	258 500	18,3
IVT	248 032	245 800	253 180	256 336	251 772	17,8
NT	204 889	213 050	222 260	233 770	223 027	15,8
SVT	246 633	260 830	271 880	286 622	273 111	19,4
VM	32 136	33 990	38 760	40 767	37 839	2,7
Sum	1 349 635	1 385 620	1 407 660	1 439 623	1 410 968	100

**D. resultater i forskerutdanning (kandidatproduksjon)**

Antall doktorgradskandidater ved NTNUs fakulteter 2004-2006. Kilde: DBH					
	2004	2005	2006	gj.snitt	% fordeling
AB	3	3	4	3	2
DMF	13	21	29	21	10
HF	11	15	28	18	8
IME	35	29	40	35	16
IVT	51	58	52	54	25
NT	52	62	58	57	26
SVT	26	30	33	30	14
Sum	191	218	244	218	100

**E. resultater i forskning (publisering)**

Publikasjonspoeng 2005-2006 ved NTNU fak. og VM. Kilde: DBH					
	2004	2005	2006	gj.snitt	% fordeling
AB	3,5	12,8	4	7	0
DMF	261,9	180,8	207	217	14
HF	123,4	225,8	215,4	188	12
IME	156,6	281,5	313,3	250	17
IVT	103,3	184,9	276	188	12
NT	313,4	383,7	437,8	378	25
SVT	247,9	349,8	257,8	285	19
VM	24,3	22,8	19,7	22	1
Sum	1210	1619,3	1711	1514	100

**F. Resultater i forskning (ekstern finansiert virksomhet)**

Kostnader for eksternfinansiert virksomhet ved NTNU fak. og VM. Kilde: Øk.avd.					
Fak	2004	2005	2006	gj.snitt	% fordeling
AB	8 281	6 890	7 301	22 472	1,0
DMF	140 016	159 930	176 434	476 380	21,0
HF	31 015	26 392	31 561	88 968	3,9
IME	97 416	88 124	95 653	281 193	12,4
IVT	136 697	179 092	178 133	493 922	21,8
NT	199 509	213 715	213 406	626 630	27,7
SVT	51 994	38 100	36 381	126 475	5,6
VM	61 990	46 245	41 856	150 091	6,6
Sum	726 918	758 488	780 725	2 266 131	100