



Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

22.10.2024, kl. 09:00 i Styrerommet, Harald Hårfagres gt. 1.

Innkalling er sendt til:

Camilla Brautaset, Ole Thomassen Hjortland, Svein Ivar Angell, Tove Ingebjørg Fjell, Hans Marius Hansteen, Laura Sætteit Miles, Torodd Kinn, Kjersti Bale, Annika Svendal Os, Robert Graff Bakkevold, Sjur Selsvik, Nora Nyhagen Opsahl, Vegard André Holand Løknes

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til personlig varamedlem og sekretariatet, tlf. 55589334, evt. per e-post til turid.hoyland@uib.no.

Bergen, 15.10.2024

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
FS 68/24	Ansettelse som universitetslektor i norsk som andrespråk ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	
FS 69/24	Ny utlysning av stilling som postdoktor i digitale fortellinger knyttet til Lead AI ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	
FS 70/24	Ansettelse som stipendiat i religionsdidaktikk ved AHKR	
FS 71/24	Forlengelse av midlertidig stilling som universitetslektor (prosjektkoordinator) knyttet til Prisme ved LLE	
FS 72/24	Ansettelse av Christina Videbech i eksternfinansiert stilling som postdoktor knyttet til NFR-samarbeidet "The Fora of Rome and their Christian Graffiti (4th-8th centuries) - FROG"	
RS 38/24	Referat fra møte 18.10.24 - Informasjons- og drøftingsutvalget <i>ETTERSENDES</i>	
RS 39/24	Protokoll fra FFU 11.09.24	
RS 40/24	Godkjente disputaser ved Det humanistiske fakultet	
RS 41/24	Orienteringssaker - inkludert budsjettforslag for UiB for 2025 <i>MUNTILIG ORIENTERING</i>	
S 73/24	Regnskap per august 2024	
S 74/24	Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF - forslag fra utvalget	
S 75/24	Opptaksrammer for Det humanistiske fakultet studieåret 2025/2026	
S 76/24	Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2024-2026	
S 77/24	Handlingsplan for forskningsinfrastruktur 2024-2030 - Det humanistiske fakultet	
S 57/24	Innstilling dr.philos.-graden	
S 69/24	Tilsetting i stilling som førsteamanuensis i arabisk og Midtøstens historie ved IF og AHKR	X
S 72/24	Vurdering av oppsigelse av eksternt finansierte stillinger knyttet til Kompetanse for kvalitet (tysk) ved Institutt for fremmedspråk	X



PROTOKOLL

Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU)

11.09.2024 kl. 12:15- 14.10

Til stede:

Ole Hjortland, Laura Sætveit Miles (IF), Kyrre Kverndokk (AHKR), Aidan Conti (vara LLE), Torfinn Thomesen Huvnes (FOF), Jan Reinert Karlsen (SVT/SKOK), Mari Lund Eide (vara B), Tonje Louise Skjoldhammer (B)

Forfall: Katrine Andresen (D), Jostein Gundersen (observatør KMD)

Fra administrasjonen: Julie Alver Tønsaker, Elisabeth Aksenvoll, Kirsten Moen, Elisabeth Hausvik, Cecilie Veum

I. Innkalling og sakliste
Godkjent

II. Protokoll fra FFU 14.05.2024
(tidligere godkjent)

III. Saker: forskning

FU 7/24 Løypemelding nr. 3 BOA-aktivitet 2024
Vedtak:
FFU tar saken til orientering.

FU 8/24 Handlingsplan for forskningsinfrastruktur
Vedtak:
FFU tar utkast til handlingsplan og justert fremdrift til etterretning. FFU gir prodekan fullmakt til å ferdigstille handlingsplan i tråd med innspill i møtet og fra høringsrunden.

FU 09/24 Drøftingssak: HF- dag 23.10 for forskning og utdanning: Del 1. forsknings- og forskergruppeledelse

IV. Orienteringer: forskning

- a. Budsjettinnspill 2025 om forskning - Sak 48/24 Fakultetsstyret 10.9.
- b. Forskningsetisk dag ved UiB 4. oktober: [program og påmelding](#)
- c. Saker fra Universitetets forskningsutvalg: [8. mai](#) , [19.juni](#) og [28.august](#)
- d. Saker fra Innovasjonsutvalget [22. mai](#)

V. Saker: forskerutdanning

PS 10/24 Tildeling av midler til utarbeidelse av nye ph.d.-emner
Vedtak:
Programstyret tildeler:

- for utvikling av emnet Forskningsetikk i praksis: 100 000 kr
- for utvikling av emnet Forskningsformidling: 100 000 kr



PS 11/24

Presisering av rutiner ved midtveisevaluering

Vedtak:

Programstyret godkjenner endring i programbeskrivelsen med endringer som fremkom i møtet, og ber fakultetsledelsen å oppdatere retningslinjene for midtveisevaluering i tråd med innspill i møtet.

PS 12/24

Oppnevning av komité til vurdering av utenlandsk mastergrader ved behov for særskilt vurdering

Vedtak:

Programstyret oppnevner følgende vurderingskomité for inneværende dekanatperiode:

- prodekan Ole Thomassen Hjortland (komitéleder)
- Åslaug Ommundsen, LLE
- Torfinn Huvenes, FOF

PS 13/24

Drøftingssak: Hvordan møte krav om språkopplæring i forskrift til den nye UH-loven?

Vedtak:

Programstyret tar saken til etterretning.

VI.

Orienteringer: forskerutdanning

- a. Fremdriftsrapportering 2024. Kvalitetssikring av grunnlagsdata i FS (ref.2024/8810) – Frist for enhetene 18.09.
- b. Intern høring – Forslag til endringer i doktorgradsforskriftene (ref. 2024/8142) - Frist for enhetene 23.09.
- c. 3-årig emneevaluering i ph.d.-programmet (ref. 2024/936) – Frist for enhetene 30.09.
- d. Oppnevning av komité til evaluering av ph.d.-programmet (ref. 2024/8166)
- e. Fagdag om plagiering i regi av Stip-HF 3. oktober
- f. Oppstartseminar for nye ph.d.-kandidater 5. november 2024

Ole Hjortland
prodekan

Julie Alver Tønsaker
seksjonssjef,
Seksjon for studier og forskerutdanning

Kirsten Moen
seksjonssjef,
Seksjon for forskning og formidling



Arkivsaksnr.:
2024/400

Dokumentdato:
08.10.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Referatsak:
40/24

Møtedato:
22.10.2024

Godkjente disputaser ved Det humanistiske fakultet

Bakgrunn

Følgende kandidater er kreert til ph.d. ved Det humanistiske fakultet siden forrige rapport til fakultetsstyret (10.09.2024).

2019/2488 Ph.d.-graden – Henriette Hanky – Fagområde: religionsvitenskap

Avhandlingstittel: «*Buddhafiels*» in Flux. Communicative Forms of the Post-Osho Sannyas Scene and the Formation of Sannyasin Selves

- Oppstartdato: 01.03.2019
- Disputasdato: 27.09.2024
- Hovedveileder: István Keul, AHKR
- Biveileder: Knut Axel Jacobsen, AHKR
- Biveileder: Anne Ingvild Sælid Gilhus, AHKR

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:
2024/3431

Dokumentdato:
07.10.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
73/24

Møtedato:
22.10.2024

Regnskap per august 2024

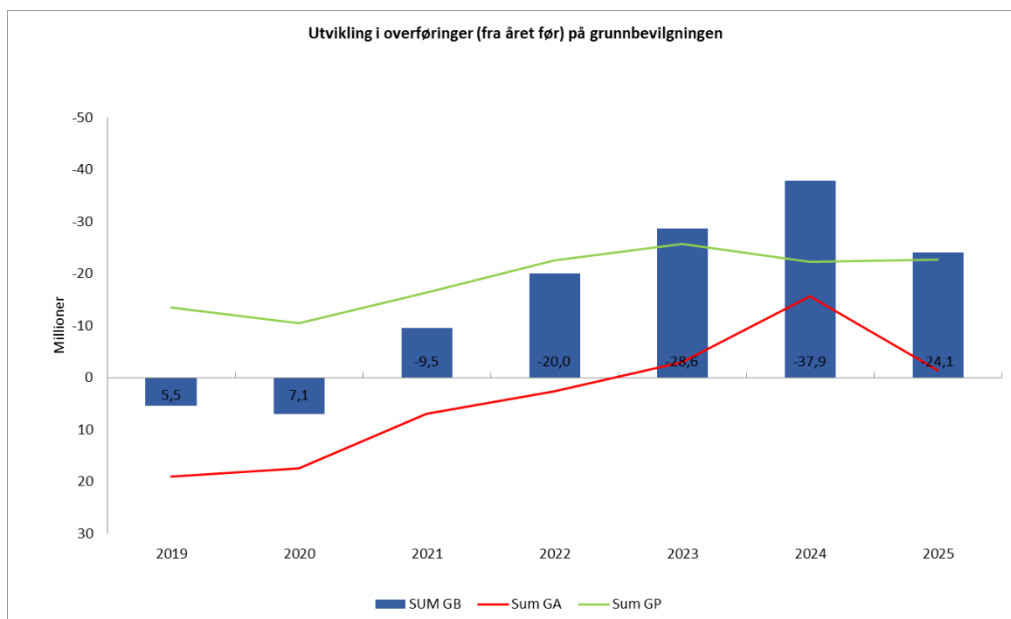
Vedlegg:

- Økonomirapport Det humanistiske fakultet etter august 2024.
- Vedlegg til økonomirapport etter august 2024.

Kommentarer til regnskapsrapporten

Regnskapsrapporten per august viser positive avvik både på inntekts- og kostnadssiden for grunnbevilgningen. En betydelig del av avvikene ligger på instituttnivå. Avvik på instituttnivå hentes normalt inn mot slutten av året. Kombinasjonen av langtidsprognosene for fakultetet og budsjettdialogmøte med universitetsledelsen har gjort til at fakultetsledelsen har signalisert at forbruket i siste del av 2024 bør reduseres der det er mulig. I 2025 endres både den nasjonale finansieringsmodellen, UiBs inntektsfordelingsmodell og fakultetets egen budsjettmodell. Fakultetsledelsen ønsker å bidra med en overgangsordning for instituttene ved å gjøre et engangsunntak fra den normale øvre grensen på overføringer på 5 % av ubrukte driftsmidler. Enhetene vil derfor få overføre alle ubrukte driftsmidler ved årets utløp til 2025. Dette vil sannsynligvis bidra til noe høyere overføringer enn de som ligger til grunn for prognosen etter august.

Prognosen for BOA-aktiviteten er 1 mill. kroner lavere enn budsjettet.



Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Økonomirapport for Det humanistiske fakultet etter august 2024

Sentrale forkortelser:

GA = Grunnbevilgning annuum (Rammetilskudd fra Kunnskapsdepartementet, fordelt videre fra UiB til HF. Basis og resultatmidler fra åpen og lukket ramme)

GP = Grunnbevilgningsprosjekter (Øremerkede UiB prosjekter)

GB = Grunnbevilgning. Summen av GA og GP

BOA = Bidrags- og oppdragsaktivitet (finansiert av eksterne, utenfor UiB)

1. Status fakultetet totalt

TABELL 1: STATUS FAKULTETET TOTALT. TALL I 1000 KR.

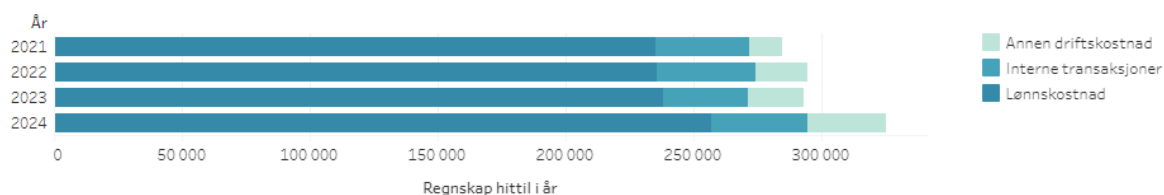
	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	-491 390	-316 392	-317 295	0,3%
Kostnader	510 985	334 544	325 325	2,8%
Sum totalt	19 595	18 152	8 030	

Regnskapsoppstillingen etter august viser lavere aktivitet på BOA enn budsjettert med 3,1 mill. kroner, dette vises både under inntekter og kostnader.

På GB har vi et positivt inntektsavvik på 4 mill. kroner og et positivt kostnadsavvik på 6,1 mill. kroner.

Vi ligger an til å få større overføringer på grunnbevilgningen enn budsjettert. Dette ligger hovedsakelig på EVU og sentral egenfinansiering. Instituttene er bedt om å redusere forbruket i siste del av året. Dersom dette slår til, vil overføringene bli høyere også på annuum.

FIGUR 1 UTVIKLING KOSTNADER TOTALT. TALL I 1000 KR.



Figur 1 viser utvikling i kostnader fordelt etter kontoklasse. Se også vedlegg som viser utvikling i årsverk. Kostnadsnivået hittil i år ser ut til å være betydelig høyere enn tidligere år innenfor alle kategoriene. Lønnen ligger mye høyere sammenlignet med tidligere år. Dette skyldes i hovedsak at vi i år har flere rekrutteringsstillinger på grunnbevilgningen.

2. Status grunnbevilgningen (GB)

2.1. Status i forhold til budsjett

TABELL 2: STATUS GRUNNBEVILGNINGEN (GB). TALL I 1000 KR.

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-391 390	-249 789	-253 779	1,6%
	Sum	-391 390	-249 789	-253 779	1,6%
Kostnader	Lønnskostnad	374 575	231 216	225 441	2,5%
	Annen driftskostnad	51 413	29 253	22 115	24,4%
	Interne transaksjoner	-15 003	7 472	14 253	-90,8%
	Sum	410 985	267 941	261 809	2,3%
Sum		19 595	18 152	8 030	
Resultat	Disponering av periodens r..	2 865	0	0	
	Overføring fra i fjor	-37 860	-37 822	-37 861	
	Overføring til neste periode	15 400	19 670	29 831	
	Sum	-19 595	-18 152	-8 030	
Sum		-19 595	-18 152	-8 030	
Sum totalt		0	0	0	

Tabell 2 viser budsjett, regnskap og avvik i prosent for GB per august. Vi har et positivt inntektsavvik som utgjør 1,6 % (4 mill. kroner) og et positivt kostnadsavvik som utgjør 2,3 % (6,1 mill. kroner).

Inntekter

Inntektene er til sammen 1,6 % (4 mill. kroner) høyere enn budsjettet etter august. Dette skyldes at periodisering av inntekter knyttet til EVU ble lagt i september i budsjettet, men inntektene kom inn i august. I tillegg ble inntektene høyere enn årsbudsjett med 1,9 mill. kroner på grunn av flere betalende studenter på etter- og videreutdanningstilbudet PRISME.

Lønnskostnader

Avvik på lønn utgjør samlet sett 2,5 % (5,8 mill. kroner) på grunnbevilgningen.

På annuum finner vi et samlet positivt avvik på 3,1 mill. kroner, hvor 1,9 mill. kroner ligger på fakultetsnivå. Av dette skyldes ca. 0,8 mill. kroner besparelser på grunn av streik. Resten kan knyttes til forsinkelser i planlagte ansettelses. Avvik på instituttnivå utgjør 1,2 mill. kroner etter august.

Vi har et positivt avvik på ex.phil. på 0,7 mill. kroner hvor 0,3 millioner skyldes besparelser på grunn av streik, og et positivt avvik på EVU, med 0,6 mill. kroner, som skyldes høyere refusjoner enn budsjettet. Vi finner også et unødvendig avvik på egenfinansiering BOA med 0,5 mill. kroner, som vi forsøker å rette til neste budsjettoppdatering.

Det settes fortløpende av for lønnsoppjøret for 2024 med 0,92 mill. kroner per måned. Dersom lønnsoppjøret skulle strekke seg inn i 2025, før det blir utbetalt, vil det derfor ikke medføre ytterligere kostnader for fakultetet på totalnivå, men det kan medføre konsekvenser på BOA-prosjekter eller øremerkede midler.

Andre driftskostnader

Under andre driftskostnader finner vi typisk kostnader for driftstilskudd, reiser, konferanser, møter, rettighetslisenser, inventar, datamaskiner osv.

Vi har et samlet positivt avvik på andre driftskostnader med 24,4 % (7,1 mill. kroner).

På sentral egenfinansiering ligger vi 3,1 mill. kroner på etterskudd etter august. Det er foreløpig brukt lite av rekrutteringsstillingenes driftsmidler, noe som gir positivt avvik på 1,5 mill. kroner. I tillegg er det brukt 1,4 mill. kroner mindre enn budsjettet på andre øremerkede midler.

Rekrutteringskampanjen for HF har et foreløpig negativt avvik på 0,9 mill. kroner og det ser ut til å ende med et overforbruk på rundt 0,5 mill. kroner på denne posten.

Det er brukt 1,6 mill. kroner mindre enn budsjettet, på drift, på instituttens annuum per august.

Interne transaksjoner

Interne transaksjoner er kostnader og inntekter som oppstår og fordeles internt på UiB. Interne transaksjoner kan være husleie, BOA-påvirkning, flytting av lønnskostnader, betaling for tjenester fra andre avdelinger ved UiB osv.

Avviket på interne transaksjoner utgjør -90,8 % (-6,8 mill. kroner) etter august.

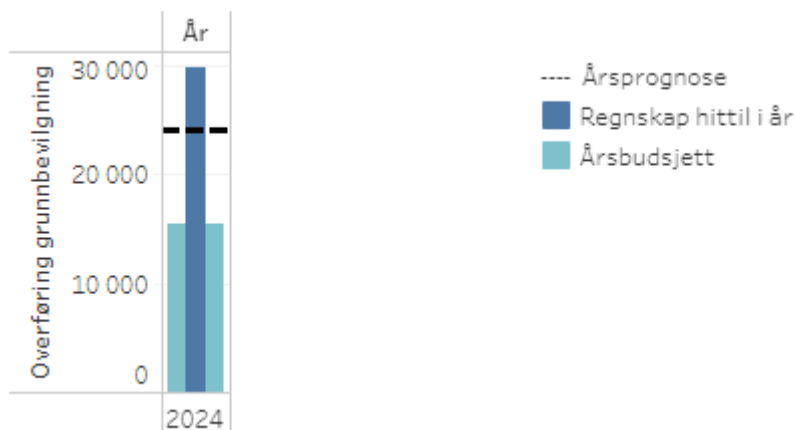
Om lag -2,2 mill. kroner av avviket skyldes lavere nettobidrag, hvor -1,8 mill. kroner kan knyttes til overforbruk BOA. Deler av dette vil rettes opp i prosjektporteføljen, men ikke alt.

Øvrig avvik på interne transaksjoner skyldes for det meste feil periodisering av inntekter til sentral egenfinansiering.

Avviket på lønn knyttet til egenfinansiering på BOA-prosjekter har sin motpart her med et avvik på -0,5 mill. kroner. Dette vil vi forsøke å fjerne til neste budsjettoppdatering.

2.2. Prognose på overføring til neste år

FIGUR 2 OVERFØRING PÅ GRUNNBEVILGNINGEN (GB). TALL I 1 000 KR.



Figur 2 viser budsjett og prognose for overføring til 2025. For å se utviklingen over tid henviser vi til figuren i saksfremlegget. Prognosen for overføring bygger på overføring fra i fjor pluss prognose for årsresultat. Prognosen for overføring til 2025 er nå på 24,1 mill. kroner. Dette består av en negativ saldo på GA med 6,9 mill. kroner og en positiv saldo på GP med 31 mill. kroner.

De største avvikene på annuum per august ligger på instituttnivået. Ledige midler på instituttnivået blir omfordelt eller benyttet senere. Prognose fra instituttene viser et samlet overforbruk på kostnadsrammen med 0,4 mill. kroner, altså er det ventet at underforbruk hittil vil bli hentet inn. Usikkerhet på instituttnivå kan som vanlig knyttes til utvikling i nettobidrag. Det er varslet om trangere tider i årene fremover og fakultetsledelsen har signalisert at enhetene bør redusere forbruket i siste del av 2024, dersom det er mulig. Eventuelle besparelser på grunnenhetene kan derfor overføres i sin helhet til 2025. Normalt har vi en grense på overføringer på 5 % av tildelt ramme. Dette velger vi unntaksvis å se bort fra i 2024. Dette vil sannsynligvis bidra til høyere overføringer enn de som ligger til grunn i prognosen etter august.

På fakultetsnivå vil besparelser på lønn dekke overforbruk på rekrutteringskampanje og ekstraordinære byggmessige tiltak. Vi har hatt færre HF-studenter på ex.phil. som gir en besparelse på ex.phil.-regningen med 0,5 mill. kroner.

TABELL 3 OVERFØRINGER PÅ GB TIL 2025, ETTER PROSJEKTNIVÅ. TALL I MILL. KRONER

Fin.kilde spes.	Prosjektnivå	Budsjett	Prognose	Saldering	Overført fra 2024
GA	Annuum	-7,7	-7,4	8,3	-0,9
	EVU	2,2	5,0		-5,0
	Exphil	-4,5	-4,4		4,4
Sum GA		-10,0	-6,9	8,3	-1,4
GP	Rek.stillinger	7,0	8,3	-8,3	0,0
	Studiesentre	1,6	1,6		-1,6
	Sentral egenfinansieri	13,6	17,5		-17,5
	Andre GP	3,2	3,7		-3,7
Sum GP		25,4	31,0	-8,3	-22,7
SUM GB		15,4	24,1	0,0	-24,1

Tabell 3 viser budsjett og prognose på overføring til neste år, fordelt etter prosjektnivå. Kolonnen «Overført fra 2024» viser hva saldoen vil være i 2025 etter saldering av Rekrutteringsstillinger. Vi vil etter 2024 ha brukt opp alle overføringene på GA. Budsjettet for 2025 krever derfor balanse mellom inntekter og kostnader for at vi ikke skal opparbeide oss gjeld.

3. Status bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

TABELL 4 STATUS INNTEKTER BIDRAGS- OG OPPDRAGSFINANSIERT AKTIVITET (BOA). TALL I 1000 KR.

	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
NFR	-64 000	-42 297	-36 444	-13,8%
EU	-9 000	-5 031	-6 301	25,3%
Andre	-27 000	-19 275	-20 771	7,8%
Grand Total	-100 000	-66 603	-63 516	-4,6%

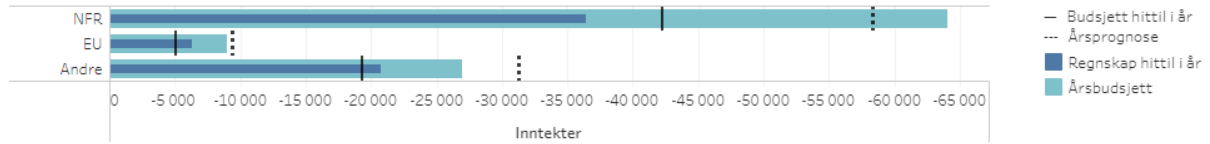
Tabell 4 viser et samlet avvik på -4,6 % (3,1 mill. kroner) på BOA.

På NFR ligger vi bak med 5,9 mill. kroner per august, og har justert prognosen tilsvarende.

På EU ligger vi 1,3 mill. kroner foran budsjett hittil, og prognosen for året ligger nå på 0,4 mill. kroner mer enn budsjett.

Under Andre finner vi et samlet positivt avvik på 1,5 mill. kroner. Prosjektporteføljen gir grunn til å forvente økende aktivitet i løpet av året, og vi har derfor justert opp prognosen for Andre med 4,3 mill. kroner sammenlignet med budsjett.

FIGUR 3: INNTEKTER BOA

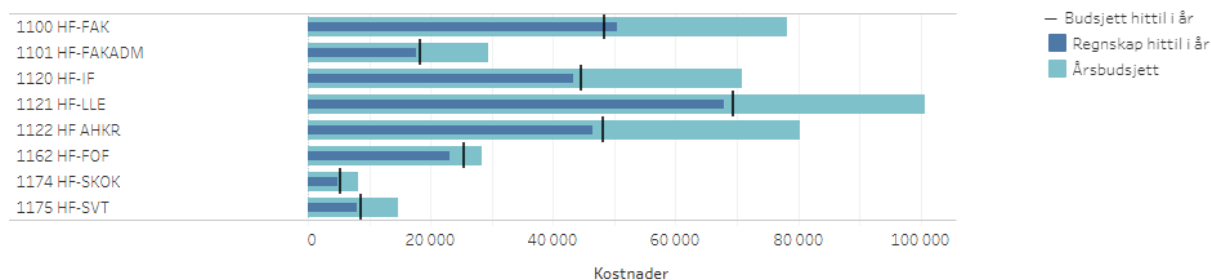


Figur 3 viser budsjett, regnskap og prognose for inntekter per august. Vi regner med en samlet BOA-aktivitet på 99 mill. kroner i 2024. Dette er 1 mill. kroner lavere enn budsjettet, og 0,9 mill. kroner lavere enn i fjor.

Vedlegg til økonomirapport, etter august 2024

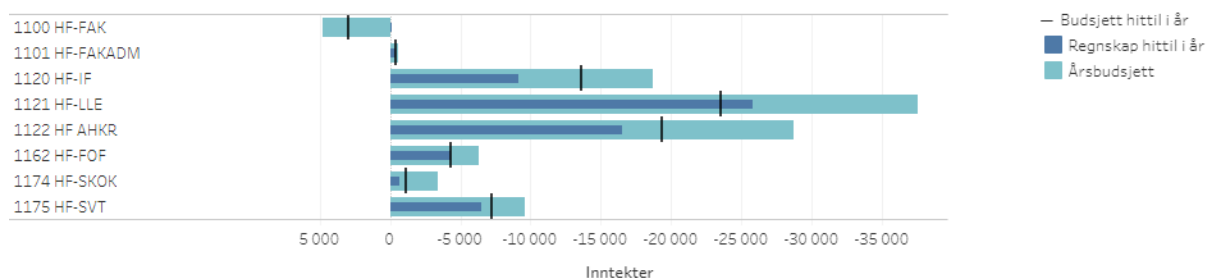
1. Status ved instituttene

FIGUR 4 KOSTNADER PER INSTITUTT GRUNNBENVILGNINGEN (GB). TALL I 1000 KR.



Figur 4 viser at vi stort sett ligger innenfor budsjett per sted på GB. Fastlønn ligger også inne i tallene her.

FIGUR 5 INNTEKTER PER INSTITUTT BIDRAGS- OG OPPDRAGSFINANSIERT AKTIVITET (BOA). TALL I 1000 KR.



Figur 5 viser BOA-budsjett og regnskap per enhet.

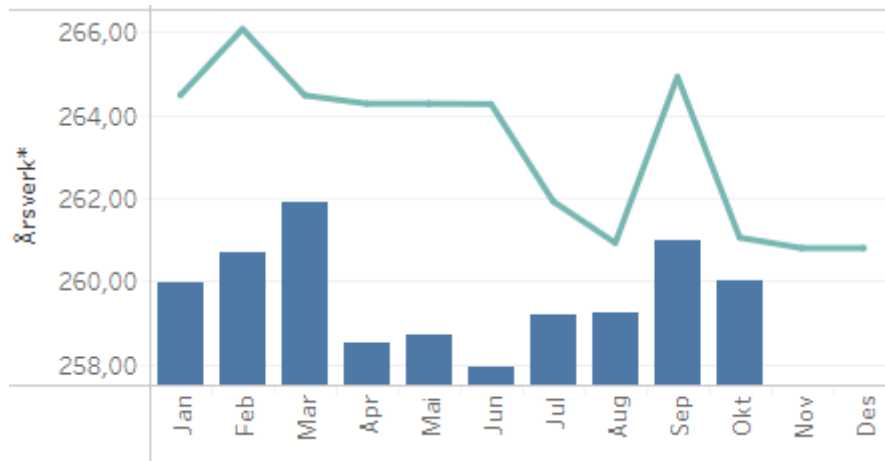
Budsjettet på 1100 HF-FAK er negativt for å korrigere ned totalsummen for hele fakultetet, i tråd med målet for 2024 som vi har meldt inn til UiB sentralt. Budsjettene på instituttnivå er i tråd med det de meldte inn i budsjettprosessen for 2024.

IF meldte inn veldig høyt budsjett på NFR, sammenlignet med hva de faktisk har i prosjektporteføljen sin, og vil derfor ha store avvik på BOA i 2024. LLE og FOF ligger foran eller nesten på budsjett, mens resten ligger noe bak.

2. Årsverk per måned i 2024

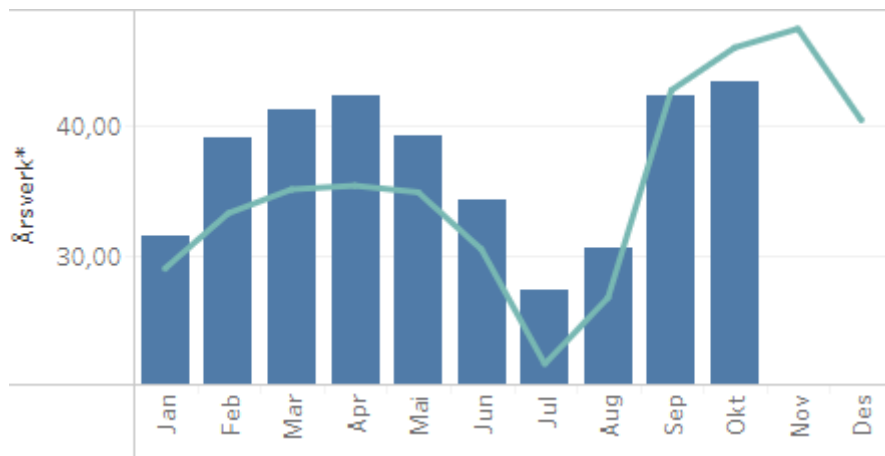
Årsverkstallene, som er hentet ut fra rapporteringsløsningen tableau, viser punktårsverk den første i måneden og er ikke korrigert for fravær eller kortere permisjoner.

FIGUR 6: FASTE STILLINGER PÅ GRUNNBEVILGNINGEN



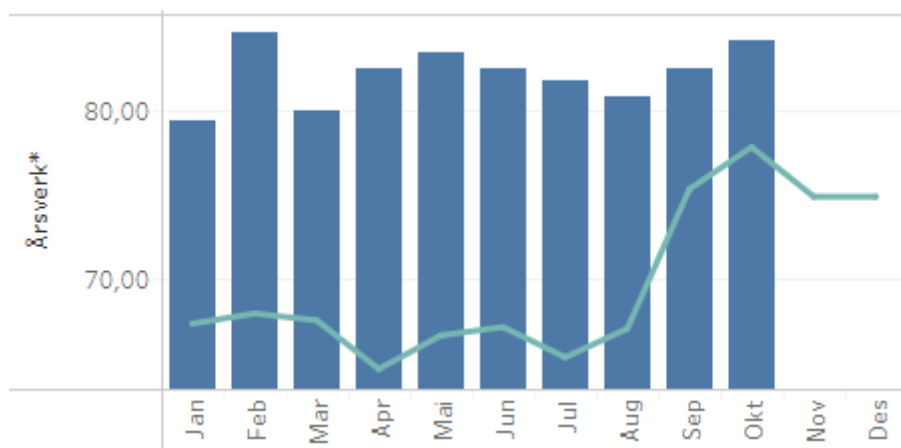
I august hadde vi 259,26 faste årsverk på grunnbevilgningen. Dette er 1,65 årsverk lavere enn til samme tid i fjor.

FIGUR 7: MIDLERTIDIGE STILLINGER PÅ GRUNNBEVILGNINGEN UTEN REKRUTTERINGSSTILLINGER



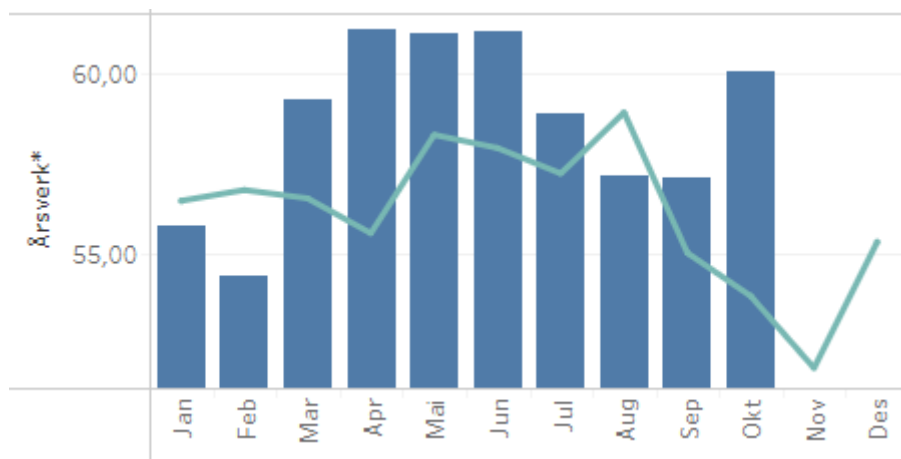
Figur 7 viser 30,59 midlertidige årsverk per august. Av disse er 6,21 midlertidige, 13,09 vikarer og 11,29 åremålsansatte. Figuren viser at nivået på midlertidige er noe høyere enn i 2023, og differansen for august måned utgjør 3,84 årsverk.

FIGUR 8: REKRUTTERINGSSTILLINGER PÅ GRUNNBEVILGNINGEN



Per august hadde vi 80,81 årsverk knyttet til rekrutteringsstillinger på grunnbevilgningen, 13,8 høyere enn til samme tid i fjor.

FIGUR 9: ÅRSVERK BOA



Per august hadde vi 57,18 årsverk på BOA. Dette er 1,73 årsverk lavere enn til samme tid i fjor.



Arkivsaksnr.:
2024/1354

Dokumentdato:
07.10.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
74/24

Møtedato:
22.10.2024

Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF

Dokumenter i saken:

- Forslag til ny modell for budsjett- og ressursfordeling for HF
- Høringsinnspill fra enhetene
- Invitasjon til høring datert 20.06.24
- Invitasjon til informasjonsmøte datert 21.05.24
- Oppnevning av utvalg datert 08.02.24

Bakgrunn

Fakultetsstyret oppnevnte i møte 30.01.24 et utvalg som skulle foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet ([sak S 2/24](#)), med frist medio september. Utvalget har hatt totalt åtte møter. Utvalgets forslag til ny modell følger vedlagt.

Utvalget har hatt følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør Kim Ove Hommen (leder)
- Prodekan Ole Hjortland
- Instituttleder Teemu Sakari Ryymin
- Administrasjonssjef Aleksander Morland
- Økonomisjef Annhild Fetveit

Assisterende fakultetsdirektør Susanne Ostendorf, seniorrådgiver Anders Sæle Dahle og seniorrådgiver Unni K. Utvik har fungert som sekretariat.

Utvalgets mandat:

Utvalget får i oppdrag å gjennomgå fakultetets budsjett- og ressursfordelingsmodell, og foreslå en ny fordelingsmodell basert på UiBs nye inntektsfordelingsmodell og HFs strategi 2023-2030. Utvalget skal vurdere i hvilken grad fakultetets modell skal reflektere den nasjonale finansieringsmodellen og UiBs inntektsfordelingsmodell. Det er en forutsetning at fakultetets bemanningsplan og fastlønnsbudsjett fremdeles skal vedtas av fakultetsstyret.

En ny budsjett- og ressursfordelingsmodell skal:

- Styrke fakultetets økonomiske handlingsrom til å nå faglige mål i gjeldende strategi.
- Styrke rammene til fakultetets faglige bemanningsplan.
- Skape incentiver som styrker studentrekruttering og gjennomføring.
- Bidra til å øke forsknings- og utdanningsaktivitet gjennom eksterntfinansiering.
- Sikre god sammenheng mellom fakultets- og enhetsøkonomi.
- Revidere fordelingskriterier av rekrutteringsstillinger.
- Gi forutsigbare økonomiske rammer for fakultetet.
- Gi fakultetsstyret et godt beslutningsgrunnlag for budsjettvedtak.
- Forenkle årlige budsjettprosesser.

Utvalget hadde sitt oppstartmøte 11.03.24 og sitt siste møte 06.09.24. Slutføring av rapporten har foregått med digital korrespondanse. Utvidet instituttleder møte med instituttledere, dekanat, administrasjonssjefer og seksjonssjefer har fungert som referansegruppe for utvalgets arbeid underveis.

Fakultetsstyret fikk presentert en status i arbeidet 18.06.24, og instituttrådene samt ledergruppene ved instituttene ble invitert til en status 19.06.24 der det var mulig å komme med innspill og spørsmål. Møtet hadde godt oppmøte.

Et utkast til utvalgets rapport med anbefalinger og forslag til ny modell ble sendt på høring til institutt og sentre 20.06.2024 med svarfrist 31.08.24. Alle enhetene kom med innspill. Utvalget har drøftet og forsøkt innarbeidet de fleste av disse. Generelt gir tilbakemeldingene støtte til arbeidsgruppens forslag til ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF.

I arbeidet med fakultetets nye budsjett- og ressursfordelingsmodell har utvalget konsentrert seg om BOA-påvirkningen, driftsbudsjettene og fordeling av rekrutteringsstillinger.

Når det gjelder BOA-påvirkning legger den nye modellen opp til at inntekter fra BOA-virkningen i noe større grad skal komme fellesskapet til gode, samtidig som effekten av BOA på grunnbevilgningen blir enklere å forstå. For å oppnå dette legges det opp til færre transaksjoner mellom institutt- og fakultetsnivå og en enklere terminologi.

Når det gjelder driftsbudsjettene til enhetene blir disse fordelt med færre indikatorer, og i tillegg er flere poster slått sammen.

Når det gjelder rekrutteringsstillinger er det tatt hensyn til UiBs nye modell som åpner for årlig re-fordeling av ledige stillinger på tvers av fakultetene. Dette innebærer at fakultetene i praksis konkurrerer om de ledige stillingene. Fakultetet må derfor argumentere strategisk for tildeling og re-fordeling i budsjettinnspillet. HFs nye modell tar høyde for denne endringen, samtidig som den gir større rom for strategiske hensyn på alle nivå.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet i samsvar med utvalgets forslag.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Rapport fra utvalg for ny budsjett- og ressursfordelingsmodell HF

Forslag til fakultetsstyret 22.10.2024

Innhold / tema

Oppnevning og mandat	2
Oppsummering av anbefalinger.....	5
Dagens budsjettmodell	6
Inntektssiden	6
Basis	6
Resultatinntekter.....	8
Effekter på grunnbevilgningen som følge av bidrags- og oppdragsprosjekter (BOA) og øremerkede grunnbevilgningsprosjekter (Punkt E – Interne inntekter)	8
Andre tildelinger på annuum (GA).....	8
Oppsummering av inntekter – Annuum	9
Grunnbevilgningsprosjekter (GP) – Rekrutteringsprosjektet	9
Andre øremerkede tildelinger på grunnbevilgningen (GP)	10
Kostnadssiden.....	10
Punkt A (Lønn)	10
Punkt B (Husleie).....	11
Punkt C (Fakultetets drift og særskilte /strategiske tildelinger).....	11
Punkt D (Resultatbasert driftsbudsjett til institutt og sentre).....	11
Punkt E (Effekter på grunnbevilgningen som følge av bidrags- og oppdragsprosjekter (BOA) og øremerkede grunnbevilgningsprosjekter)	11
Sammenstilling av inntektssiden og kostnadssiden i budsjettfordelingsperspektiv	12
BOA-påvirkning på instituttnivå	13
Sammenheng mellom fastlønn, driftsbudsjetter og BOA.....	14
Forslag til ny budsjettfordeling	14
Nytt punkt D - Driftsmidler	16
Nytt punkt E – Interne inntekter	18
Rekrutteringsstillinger	22
Overgangsordninger.....	28
Til vedlegg:	29
Oppsummering av konsekvenser av rapport fra inntektsfordelingsutvalget	29

Oppnevning og mandat

I statsbudsjettet for 2024 ble det gitt endelige rammer for nytt finansieringssystem for universitets- og høyskolesektoren basert på prinsippene som er presentert i Stortingsmelding 14, [Utsynsmeldingen](#). Endringene er omfattende og vil ha konsekvenser både for basisbevilgning og resultatindikatorer for landets universiteter og høyskoler.

Universitetsstyret oppnevnte i oktober 2023 (Sak 81/23) et inntektsfordelingsutvalg som skal foreta en vurdering av konsekvenser for universitetets interne fordelingsmodeller og forankre dette i UiBs gjeldende strategi. Se eget vedlegg med gjennomgang av anbefalingene fra inntektsfordelingsutvalget.

Med bakgrunn i dette oppnevnte fakultetsstyret i møte 30.01.24 (sak 2/24) et utvalg som skal foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for fakultetet. Utvalget fikk følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør Kim Ove Hommen (leder)
- Prodekan Ole Thomassen Hjortland
- Instituttleder Teemu Sakari Ryymin
- Administrasjonssjef Aleksander Morland
- Økonomisjef Annhild Fetveit

Assisterende fakultetsdirektør Susanne Ostendorf, seniorrådgiver Anders Sæle Dahle og seniorrådgiver Unni K. Utvik har fungert som sekretariat for utvalget.

Utvalgets mandat

Utvalget får i oppdrag å gjennomgå fakultetets budsjett- og ressursfordelingsmodell, og foreslå en ny fordelingsmodell basert på UiBs nye inntektsfordelingsmodell og HFs strategi 2023-2030. Utvalget skal vurdere i hvilken grad fakultetets modell skal reflektere den nasjonale finansieringsmodellen og UiBs inntektsfordelingsmodell. Det er en forutsetning at fakultetets bemanningsplan og fastlønnsbudsjett fremdeles skal vedtas av fakultetsstyret.

En ny budsjett- og ressursfordelingsmodell skal:

- Styrke fakultetets økonomiske handlingsrom til å nå faglige mål i gjeldende strategi.
- Styrke rammene til fakultetets faglige bemanningsplan.
- Skape incentiver som styrker studentrekruttering og gjennomføring.
- Bidra til å øke forsknings- og utdanningsaktivitet gjennom eksternfinansiering.
- Sikre god sammenheng mellom fakultets- og enhetsøkonomi.
- Revidere fordelingskriterier av rekrutteringsstillinger.
- Gi forutsigbare økonomiske rammer for fakultetet.
- Gi fakultetsstyret et godt beslutningsgrunnlag for budsjettvedtak.
- Forenkle årlige budsjettprosesser.

Utvalget er bedt om å ferdigstille sitt arbeid innen medio september 2024, slik at fakultetsstyret kan behandle saken 22. oktober 2024, og ny fordelingsmodell kan legges til grunn for HFs interne budsjettfordeling for 2025.

Utvalget har hatt 8 møter.

Innledende kommentarer

Dagens finansieringsmodell for universitets- og høyskolesektoren trådte i kraft i 2002. Endringen i finansieringsmodell handlet særlig om dreining fra innsatsfaktorer i form av stillinger til resultatparametere for forskning og utdanning som tildelingskriterier.

Sektoren har opplevd en markant ekspansjon de to tiårene eksisterende finansieringsmodell har fungert. Sektorveksten kan i hovedsak tilskrives to faktorer: vekst i studentmassen som resultat av demografiske endringer, samt tilføring av nye – og som oftest øremerkede – studieplasser. Nye studieplasser er blitt finansiert fra staten med 60 % som en basissats og 40 % basert på resultatinntekter fra studiepoengproduksjon. I tillegg har sektoren hatt en betydelig eksternfinansiert aktivitetsvekst.

Samtidig har politiske prioriteringer gjort sektoren langt mer avhengige av resultatinntekter. Det henger sammen med endringer på både nasjonalt og lokalt nivå, og med både reduserte basisinntekter og økte kostnader. På nasjonalt nivå har årlige og suksessive kutt ført til kontinuerlig reduksjon av basis. På lokalt nivå har kombinasjonen av økte internutgifter som husleie og strategiske avsetninger også redusert fakultetenes økonomiske handlingsrom.

Fra 2025 innføres en justert nasjonal finansieringsmodell for sektoren. Den nye modellen vektlegger studiepoengproduksjon og studentenes gjennomføring på studieprogram som de viktigste resultatkomponentene. På nasjonalt nivå er alle resultatkomponenter knyttet til forskning tatt bort. Både UiB og HF ser behovet for å beholde enkelte resultatinsentiver også på forskningssiden.

Tre hovedtrender fremstår som sannsynlig innramming av den nye finansieringsmodellen. Den første trenden er demografiske endringer i form av mindre ungdomskull og en aldrende befolkning. Den andre trenden er reduserte offentlige budsjetter. Den tredje trenden er sterkere konkurranse fra både andre offentlige og private aktører, og både fra norske og utenlandske aktører. Sagt med litt andre ord, står vi sannsynligvis overfor en tid der vi vil se nedgang i det som har vært de viktigste driverne for sektoren de to siste tiårene. Det er derfor ikke uten grunn at universitetsstyret ved UiB har identifisert økt eksternfinansiering som viktig for å kunne opprettholde dagens faglige aktivitetsnivå. Vi trenger en budsjettmodell som tar høyde for endrede økonomiske rammebetingelser.

Ved HF er budsjettmyndigheten og fastlønnsbudsjettet tillagt fakultetsstyret. Dette gir en helhetlig styringsstruktur for budsjettoppfølging og oppfølging av vedtatt strategi. Dagens modell for fordeling av inntekter og kostnader bærer imidlertid preg av at den ble utformet i en tid der den eksternfinansierte aktiviteten var marginal, og tar ikke tilstrekkelig høyde for ulike inntektsstrømmer. Mens alle bevilgningsbaserte inntekter og resultatinntekter fra utdanningsaktiviteter går til fakultets felleskasse og blir omfordelt der, er ikke det samme tilfelle for inntektene fra den eksternfinansierte delen av økonomien, altså bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). Det betyr blant annet at disposisjonsmyndigheten for inntektsstrømmene for faglig aktivitet varierer etter finansiering.

Fakultetets ulike inntektsstrømmer har også ulike tidshorisonter og ulike adresser. Mens bevilgningsbaserte inntekter i all hovedsak er forutsigbare størrelser og såkalte «lange» penger, har øremerkede midler og eksternfinansiering en bestemt adresse og kan forstås som «korte» penger. Fakultetets totaløkonomi utgjør summen av både korte og lange penger, og dermed penger både med og uten klar adresse. Mens det er fakultetsstyret som disponerer de lange pengene, er det enhetene og forskerne selv som i hovedsak disponerer de korte pengene.

Forskjellene i hvordan inntektsstrømmene håndteres i fakultetets økonomiske budsjettmodell har både fordeler og ulemper. Inntekter fra BOA-virksomhet gir positive utslag på enhetenes driftsbudsjetter, men påvirker i dagens modell for eksempel ikke rammene for bemanningsplanen. Sagt med litt andre ord, kan disse inntektene kun brukes til kortsiktede formål og ikke til langsiktige investeringer eller forpliktelser som for eksempel faste, faglige stillinger.

Utarbeidelsen av en ny budsjettmodell for fakultetet gir mulighet til å likebehandle inntektsstrømmer som kommer fra ulike aktiviteter i større grad enn tidligere, og til å omsette

inntekter fra BOA-virksomhet fra korte til lange penger og dermed langsiktige investeringer. Dette spørsmålet handler både om disposisjonsmyndighet, om insentiver samt risikovurdering for langsiktige forpliktelser.

Utvalgets forståelse av mandatet

Utvalget ser på mandatet som flerdelt. For det første skal det vurderes om det er behov for tilpasninger som følge av endringer i statens finansieringssystem og UiBs inntektsfordelingsmodell. For det andre skal utvalget foreslå tiltak for å sikre de økonomiske rammene for den faglige bemanningsplanen, og for det tredje skal vi lage målrettede insentivstrukturer som underbygger HF's strategi. Vi skal også etterstrebe å lage fordelingsstrukturer som er både forutsigbare og gjennomsiktede.

Utvalget ønsker å foreslå en forenklet økonomi- og ressursfordelingsmodell som tar inn over seg endringer i finansieringssystemet nasjonalt og ved UiB, samt endringer i den økonomiske virkeligheten ved fakultetet, som nevnt i innledningen. I den nasjonale modellen vektlegges kun resultatkomponenter på studiesiden, og alle resultatkomponenter på forskning i lukket ramme er tatt bort. I UiB's modell korrigeres dette noe ved å vektlegge belønning for tildeling av særlig prestisjefulle eksternfinansierte prosjekter, som for eksempel *Senter for fremragende forskning* (SFF) fra Norges forskningsråd (NFR) og stipend fra *European Research Council* (ERC). Utvalget ser det som sin oppgave å vurdere og eventuelt foreslå supplerende forskningsindikatorer for den lokale budsjettfordelingen ved HF.

En sentral endring som ble gjort nasjonalt for noen år siden, er at det ikke lenger er faste måltall for rekrutteringsstillinger knyttet til bevilgningen i statsbudsjettet. UiB har valgt å opprettholde måltallmodellen slik at rekrutteringsstillingene ikke skal bli en salderingspost i krevende økonomiske tider. Men UiB åpner samtidig for årlig justering av måltallene og dermed finansieringen per fakultet. Dette betyr økt konkurranse om rekrutteringsstillingene mellom fakultetene. Det er naturlig å vurdere hvilke konsekvenser denne endringen bør ha for vår lokale modell for fordeling av tilgjengelige rekrutteringsstillinger.

Fordelingsmekanismen ved HF som fordeler brorparten av de faglige ressursene, er den faglige bemanningsplanen. Utvalgets mandat presiserer at fastlønnsbudsjettet skal vedtas av fakultetsstyret som før, og at økonomimodellen skal styrke rammene for den faglige bemanningsplanen. Fakultetsstyret eier den faglige bemanningsplanen og justerer denne ved behov hvert år. Rammene for bemanningsplanen styres av tildelingen vi får fra UiB, som igjen i økende grad er styrt av resultatkomponenter. Utvalget vil understreke at det er viktig at insentivene og mekanismene i HF's økonomi- og ressursfordelingsmodell snakker godt sammen med kriteriene i faglig bemanningsplan.

Oppsummering av anbefalinger

Innenfor mandatet har utvalget følgende tilrådinger:

Fastlønn og driftsbudsjetter

- Utvalget foreslår å videreføre dagens budsjettfordelingsstruktur, men med enkelte justeringer innenfor enhetenes driftsmidler (punkt D i gjeldende modell), interne

inntekter (punkt E), samt kutt av poster i særbevilgninger og strategiske satsninger (punkt C).

- Utvalget anbefaler å vise punkt E som en del av inntektene og ikke som en del av kostnadene. En konsekvens av dette kan også være å bytte ut navnet «punkt E» med «interne inntekter».
- Utvalget foreslår å gi oversikt over totaløkonomien ved HF ved at alle inntekter, kostnader og ressurser synliggjøres knyttet til den enkelte enhet. Målet med dette er å lettere vise hvilke ressurser enhetene i praksis disponerer.
- Utvalget foreslår å videreføre en resultatbasert fordeling av driftsmidler til enhetene, men med nye kriterier. Kriteriene skal gi insentiver til aktivitet som støtter opp under fakultetets kjernevirksomhet og inntektsmuligheter. Kriteriene er:
 - Endring i fullføring av gradsprogram («gjennomføring») på normert tid
 - Andel studiepoengproduksjon
 - Andel doktorgradsproduksjon
 - Andel publikasjonspoeng

Bidrag fra BOA¹

- Utvalget foreslår å dele BOA-påvirkning, herunder nettobidrag og fellesbidrag, likt mellom fakultetsnivået og instituttnivået. Dette skal gi insentiver til å søke eksterntfinansierte prosjekter og bidra til å øke nettobidraget, for hele fakultetet. Den delen av nettobidraget som tilfaller fakultetsnivået, skal dekke tidligere inntekter for husleie og administrasjon, samt halve fellesbidraget. Resten vil gi en ekstra inntekt og dermed økte omfordelingsmuligheter og handlingsrom på fakultetsnivå.
- Dersom et prosjekt viser seg å gå med underskudd, vil også dette deles mellom fakultetsnivået og enhetsnivået.
- Utvalget anbefaler at forskuttering av stillinger i bemanningsplanen på grunn av langvarige frikjøp, bør primært finansieres av fakultetets uttelling på UiBs forskningsinsentiver, utover det som allerede dekkes gjennom nettobidraget. I de tilfellene der BOA-prosjekt ikke blir premiært med forskningsinsentiver, bør andelen av frikjøp, som ikke allerede er tatt inn på fakultetsnivået, dekkes gjennom tilsvarende reduksjon av enhetens ramme i driftsbudsjettet.

¹ I denne sammenheng mener vi inntekter til grunnbevilgningen fra BOA-økonomien, i form av nettobidrag (se side 12)

Rekrutteringsstillinger

- Ny modell innføres gradvis med dagens fordeling som utgangspunkt. Etter hvert som kandidatene blir ferdige, vil rekrutteringsårsverk bli ledige for ny fordeling. Det anbefales at omfordelinger gjøres over tid og uten brå svingninger fra år til år.
- Utvalget anbefaler å knytte fordelingen av rekrutteringsstillinger til den årlige budsjettprosessen ved fakultetet. Vedtak om fordeling vil fattes i fakultetsstyret.
- Utvalget anbefaler å videreføre HFs toppfinansieringsordning med å øremerke rekrutteringsstillinger til strategiske satsinger og prestisjefylte prosjekter av typen *Senter for fremragende forskning* (SFF) og tildelinger fra *Det europeiske forskningsrådet* (ERC).
- Utvalget anbefaler at enhetenes og fakultetets strategiske vurderinger og behov for rekrutteringsstillinger skal beskrives i enhetenes årlige budsjettinnspill. Følgende momenter kan trekkes inn i vurderingen:
 - Gjennomføring på ph.d.-programmet innen 6 år (bruttotid).
 - Publikasjonspoeng per stilling med ordinære første vilkår.
 - BOA-inntekt per stilling med ordinære første vilkår.

Dagens budsjettmodell

Inntektssiden

Fakultetsstyret vedtok 16.11.10 (sak 85/10) en budsjettfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet som la seg tett opp til universitetets sentrale fordelingsprinsipper ved å premiere resultater både på forsknings- og utdanningssiden. Budsjettet ble i 2024 fremdeles fordelt etter denne modellen med mindre justeringer. De viktigste elementene i fakultetets budsjettfordelingsmodell har vært fastlønn (punkt A), internhusleie (punkt B), særbevilgninger og strategiske satsinger (punkt C), enhetenes driftsmidler (punkt D) og interne inntekter til fakultetet (punkt E). Disse vil bli nærmere omtalt nedenfor.

Fakultetets største inntekter kalles grunnbevilgning og kommer fra Kunnskapsdepartementet (KD). Grunnbevilgningen deles inn i en fri del, kalt «annuum», og en øremerket del, kalt «grunnbevilgningsprosjekt». Primært er det grunnbevilgningens annuum som skal fordeles, da grunnbevilgningsprosjektene skal brukes til et klart formål.

Vi vil her gå gjennom dagens budsjettmodell og vise hvilke inntekter vi har til fakultetets annuum, og hvordan denne modellen virker.

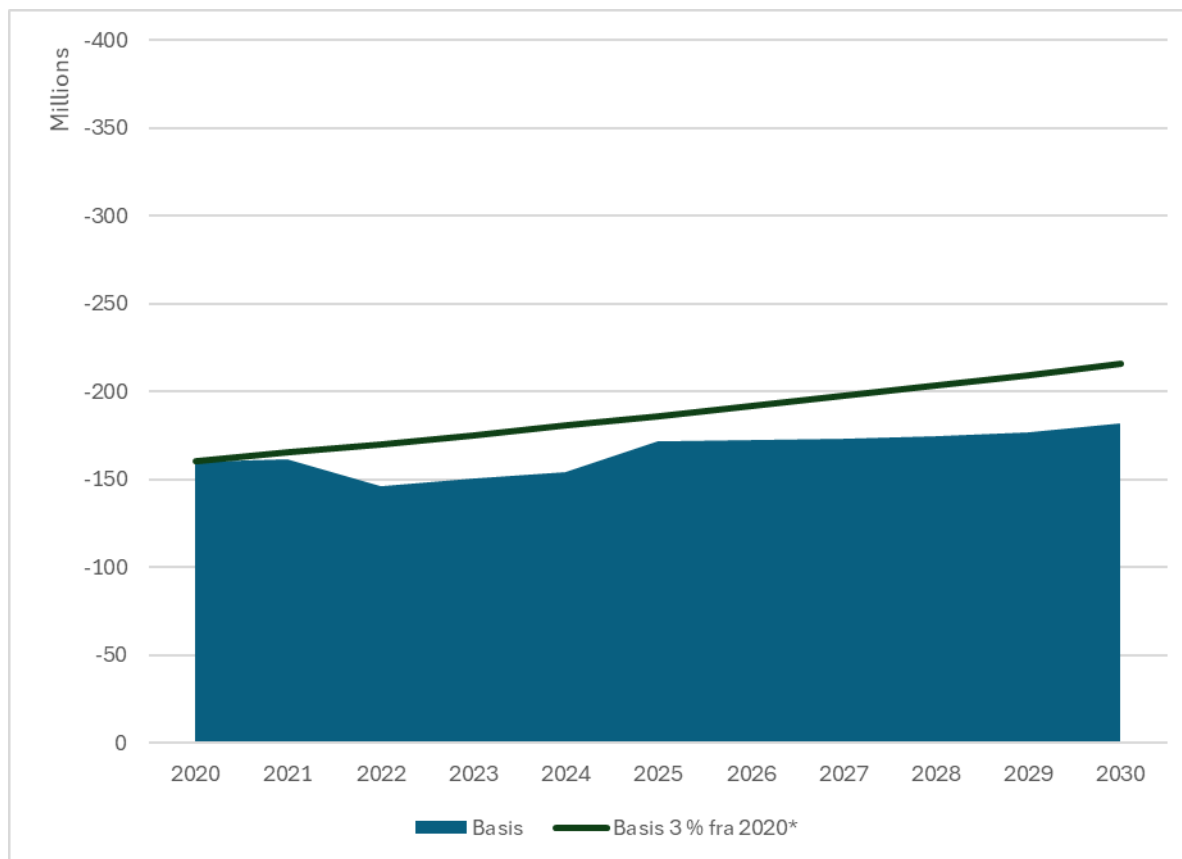
Basis

Basis har historisk sett fremstått som den faste delen av bevilgningen, ofte kalt rammen. Disse inntektene kan sees på som en «avleiring» av historiske vedtak. Inntektsfordelingsutvalget peker på tidligere re-kalibreringer av finansieringssystemet, der basis ofte har blitt justert opp eller ned for å hindre uønskede endringer i utgangsåret for justerte nasjonale insentivsystemer.

De senere årene er basis justert i positiv retning ved opprettelse av nye studieplasser, eller i negativ retning når studieplasser trekkes inn. I tillegg har fakultetet mottatt strategiske tildelinger fra UiB sentralt, som i noen grad har gått inn i rammen. Årlig gis det også lønns- og priskompensasjon.

Basis er samtidig gjenstand for budsjettkutt hvert år. Statlige kutt blir omtalt i statsbudsjettet, og UiB viderefordeler vanligvis slike kutt til fakultetene. For 2025 er kuttet estimert til å bli 1,16 %, og består av satsningskutt fra regjeringen og kutt som følge av forutsatte økte inntekter fra utenlandske studenter. Vi har også hatt strategisk omfordeling til prioriterte formål internt ved UiB. Dette kuttet var på 0,4 % i budsjettet for 2024 og er satt til 0 % for 2025.

Figur 1: Basis 2020-2030



Figur 1 viser utviklingen i basis de siste årene og forventning til basis i årene fremover. Linjen som går fra 2020, viser hvilket nivå basis burde vært på dersom vi skulle holde følge med en årlig kostnadsvekst på 3 %. Gapet mellom basis og linjen med vekst illustrerer tapt kjøpekraft. På grunn av de årlige kuttene vil det aldri være nok midler i basis alene til å dekke lønns- og prisvekst. Vi er derfor helt avhengige av vekst i den resultatutsatte delen av inntektene, eller andre inntekter. Konsekvensen av kutt i basis og manglende kompenserende vekst i resultatinntekter er kutt i faste kostnader. Det vil bety redusert bemanning, areal, forskningsaktivitet og undervisningstilbud.

Resultatinntekter

Bevilgingen fra Kunnskapsdepartementet har en resultatbasert del der UiB belønnes for uttelling på kriterier i åpen og lukket ramme². Beløpene i åpen ramme har vært knyttet til studiepoeng- og kandidatproduksjon, antall doktorgrader og utveksling. Lukket ramme har vært fordelt etter andel av ulike finansieringskilder fra BOA og publiseringspoeng totalt i sektoren.

UiB sentralt har beholdt 25 % av resultatinntektene for å dekke felleskostnader og fellesadministrasjon, mens 75 % har blitt viderefordelt til fakultetene med samme fordelingskriterier som Kunnskapsdepartementet benytter nasjonalt.

I den nye fordelingen vil lukket ramme fra KD, og med det belønning for forskningsindikatorer, falle bort. UiB innfører likevel forskningsindikator i ny modell lokalt som erstatter deler av lukket ramme. Det blir foretatt en re-kalibrering der det som forsvinner fra lukket ramme, vil gå inn i basis, mens endringer i åpen ramme, på grunn av endrede satser for studiepoeng, vil trekkes ut. Re-kalibreringen skal være budsjettneøytral. Det betyr at man får de samme inntektene med både ny og gammel modell på innføringstidspunktet. Virkningen av ny modell vil imidlertid gjøre seg gjeldende frem i tid.

I åpen ramme blir antall finansieringskategorier redusert fra seks til tre. I tillegg faller resultatmidler for utveksling bort. I den nye nasjonale modellen blir to nye indikatorer for gjennomføring av studieprogrammer innført. UiB har valgt å håndtere den ene gjennomføringsindikatoren innenfor sektoren på sentralt nivå, mens indikatoren som sammenligner gjennomføring på egen enhet fra år til år, videreføres til fakultetene.

Kunnskapsdepartementet har også innført et prinsipp om at det er studentens studieprogram som bestemmer både finansieringsprosenten og finansieringskategorien, men i henhold til universitetsstyresak 60/24 vil prinsippet med studiepoenginntekter basert på emner videreføres som før på UiB.

Effekter på grunnbevilgningen som følge av bidrags- og oppdragsprosjekter (BOA) og øremerkede grunnbevilgningsprosjekter (Punkt E – Interne inntekter)

Enheter som har BOA-prosjekter, får normalt en viss andel av de eksterne inntektene til å dekke indirekte kostnader. Etersom kostnader som fastlønn og husleie ligger på fakultetsnivå, har fakultetet derfor krevd en andel av denne inntekten. Punkt E består budsjettmessig av interne inntekter der fakultetsnivået belaster instituttene for husleie, administrasjon for antall årsverk og frikjøp fra BOA, og årsverk på grunnbevilgningsprosjekter. I tillegg belastes enhetene for 10 000 eller 20 000 per BOA-prosjekt ut fra størrelse på prosjektbudsjettet. En andel av KDs bevilgning til studiesentrene settes også av til administrativ støtte. Punkt E fremstilles oftest som en kostnadsreduksjon for fakultetet, men i det videre behandler vi det som en inntektskilde.

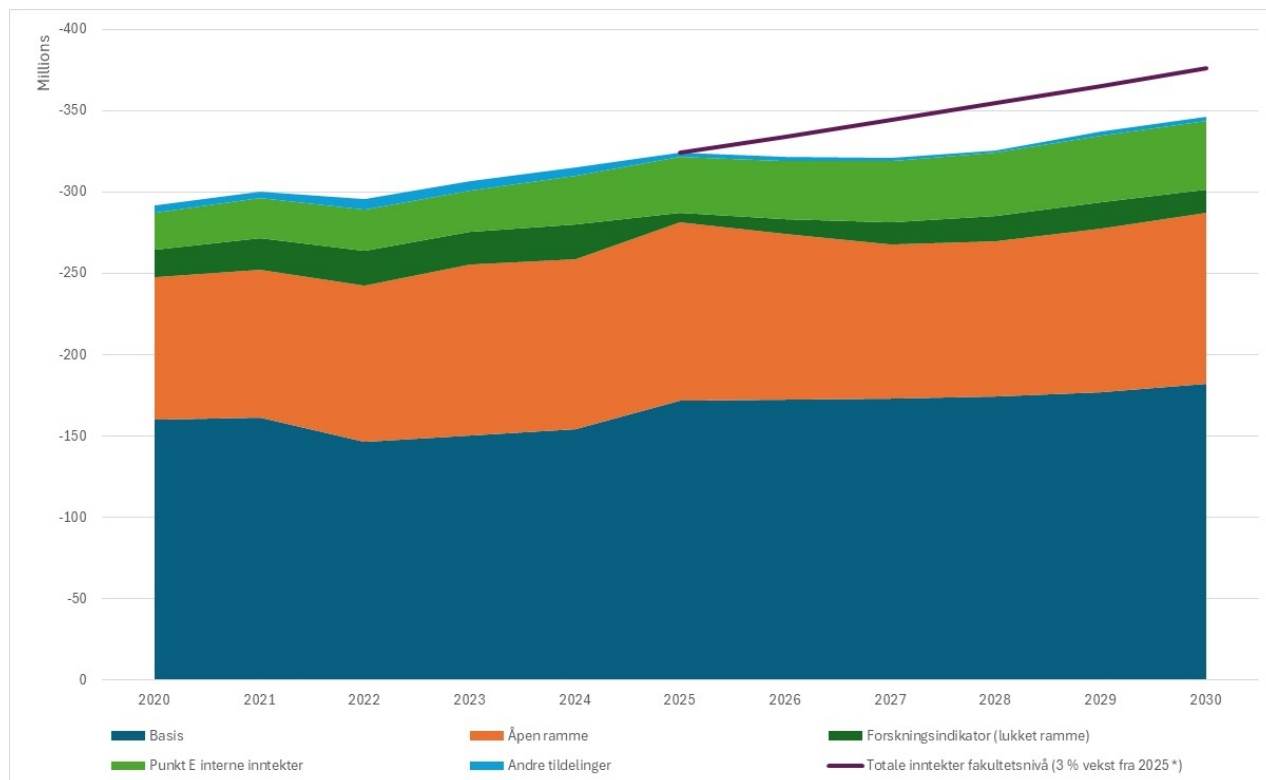
Andre tildelinger på annuum (GA)

Øremerkede midler i 2024 er knyttet til Middelalderklyngen og kompensasjon for redesign av lektorutdanningen.

² Se kapittel 4 i «blått hefte» for 2024: [Orientering-om-statsbudsjettet-2024-for-universitet-og-hogskular.pdf \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no)

Oppsummering av inntekter – Annuum

Figur 2: Totale inntekter på annuum på fakultetsnivå



Figur 2 viser samlede inntekter på annuum for fakultetsnivået på HF, noen år tilbake og prognose fremover mot 2030, inkludert interne inntekter og andre inntekter nevnt over. Uttelling i lukket ramme forsvinner i 2025 og blir erstattet av intern forskningsindikator ved UiB. Åpen ramme går dessverre ned de neste årene på grunn av lavere studenttall. Litt forenklet kan man si at figuren viser at basisfinansieringen og summen av øvrige inntekter er ca. like store. Mulighetene for inntekstvekst fremover ligger hovedsakelig i å øke i åpen ramme og punkt E (interne inntekter).

Det er lagt på en linje som viser årlig vekst fra 2025 for å illustrere at vi ikke vil ha nok inntekter for å kunne opprettholde samme kostnadsnivå som i 2025 frem i tid. Tilskudd i basis gjennom en eventuell småfagsordning ved UiB vil kunne bidra til å holde tritt med kostnadene (se vedlegg om inntektsfordelingsmodellen nedenfor).

En småfagsordning vil trolig bli gitt som en strategisk økonomisk breddepakke med noen særskilte forpliktelser. Forpliktelser som medfører skjerming av stillinger eller oppbemanning av fagområder, vil bli fulgt opp i behandling av den faglige bemanningsplanen i fakultetsstyret.

Grunnbevilgningsprosjekter (GP) – Rekrutteringsprosjektet

Fakultetet får finansiering per rekrutteringsstilling opp til det måltallet vi har per år. Denne satsen skal dekke kostnader knyttet til rekrutteringsstillingene, inkludert driftsmidler, forskerskoler, STIP-HF m.m. Et eventuelt overskudd på prosjektet overføres til annuum. Fakultetet har de siste årene hatt overskudd på rekrutteringsprosjektet og vil i det videre også behandle dette som en inntektskilde. Overskuddet har sammenheng med om måltallet nåes eller ikke. For hver stilling som ikke fylles, opp til måltallet, går fakultetet glipp av

inntekter, som man ikke vil kunne få igjen senere. Dersom det overbookes eller på annen måte er et overforbruk, vil kostnadene måtte dekkes av fakultetet selv og medføre behov for kostnadskutt andre steder i budsjettet. Det er derfor viktig å treffe måltallet. Dette forutsetter bl.a. god fremdrift i rekrutteringen og gjennomføringen, og nødvendig fleksibilitet i årlig tildeling for å kunne tilpasse seg sentrale justeringer, særlig ved nedgang i antall tildelte rekrutteringsstillinger.

Andre øremerkede tildelinger på grunnbevilgningen (GP)

Fakultet og institutt mottar ofte øremerkede midler fra UiB sentralt på grunnbevilgningen, som benyttes til de formålene de er øremerket til. Disse tildelingene videreformidles, i henhold til tildelingsbrev, til det nivået i organisasjonen som har mottatt tildelingen, og holdes derfor utenfor fakultetets ordinære budsjettfordeling. Det er i alle tilfeller ønskelig at øremerkede tildelinger kan kompensere for kostnader vi allerede har på grunnbevilgningen. Dette gjøres blant annet ved å belaste for administrasjon og husleie for antall årsverk som blir dekket av grunnbevilgningsprosjekt, som en del av punkt E.

Kostnadssiden

Dagens budsjettfordelingsmodell ved fakultetet ble formalisert i 2010. Målsetningen den gang var at den skulle være langsiktig og forutsigbar, tydelig og åpen, rettfærdig, motiverende og basert på at instituttene skulle ha størst mulig handlingsrom.

Det ble bestemt at man skulle søke å redusere lønnsandelen på fakultetet for å øke midler til drift. Lønnsandelen av inntektene til annuum var da 85 %. I 2023 hadde fakultetet en tilsvarende lønnsandel på 99 %, og ved slutten av året en betydelig andel ubrukte midler igjen på enhetenes driftsbudsjetter. Dette illustrerer at inntektsstrømmene har endret seg, og at enhetene har fått en stadig økende del av sine lokale driftsinntekter gjennom overskudd på eksternfinansiert faglig aktivitet (ofte kalt «nettobidrag» eller BOA-påvirkning).

Punkt A (Lønn)

Lønnskostnadene som inngår i punkt A, dekker faste vitenskapelige stillinger som er vedtatt i faglig bemanningsplan samt fakultetets administrative stillinger. Fastlønnsbudsjettet ligger på fakultetsnivået.

Punkt A inkluderer også vikarmidler for faste vitenskapelige stillinger og for langvarige administrative vikariater. Med vikarmidler menes en rundsum som ca. dekker undervisningsdelen i stillingen per semester. Det legges også inn et anslag på forventede refusjoner knyttet til permisjoner og sykdom.

Det settes av midler til professoroppykk og fremragende underviser («FUND»).

Stillinger som finansieres gjennom andre inntekter, for eksempel fra studentbetaling, andre fakulteter, grunnbevilgningsprosjekter eller BOA-prosjekter er ikke inkludert i dette punktet. Det kan for eksempel gjelde ex. phil., etter- og videreutdanning (EVU), norskkurs og rekrutteringsstillinger samt eksternfinansierte stillinger, deriblant faste forskere.

Punkt B (Husleie)

Det blir satt av midler på fakultetsnivået til å dekke internhusleie for kontorbygg og undervisningslokaler. Husleien faktureres i henhold til UiBs interne husleiemodell, basert på byggenes beskaffenhet og areal. Husleien har over tid hatt en realvekst på 1,5 % og mer hvert år. Dette betyr at husleien øker med 1,5 % mer enn lønns- og priskompensasjonen vi får på inntektene. For å kompensere for økende husleie må fakultetet derfor enten si opp areal, kutte i andre kostnader eller øke inntektene. Det er i nær fremtid ikke aktuelt å øke arealet som HF disponerer, og fokus på arealeffektivisering må fornyes.

Punkt C (Fakultetets drift og særskilte /strategiske tildelinger)

Hoveddelen av punkt C er knyttet til fakultetets kostnader og forpliktelser, i tillegg til strategiske og øremerkede tildelinger til instituttene. Disse kostnadene er organisert i grupper relatert til utdanningsaktiviteter, forskningsprosjekter, fellesadministrasjon på fakultetet, samt særbevilgninger til bestemte institutter eller sentre.

Punkt D (Resultatbasert driftsbudsjett til institutt og sentre)

Punkt D er blitt omtalt som residualdelen av budsjettfordelingen og består av to deler: en del som skal dekke ekstern programsensor, der midlene blir fordelt etter antall studieprogram, og en del som blir fordelt etter resultatindikatorer i åpen og lukket ramme, og svært lik resultatindikatorerne UiB har benyttet hittil. Det har variert fra år til år hvor stor sum som blir satt av til enhetenes driftsbudsjetter, og derfor har det ikke vært like intuitivt hvordan økning i resultatindikatorer påvirker resultatet for enhetene. De siste årene har inntektene fra BOA-aktivitet vært viktigere for enhetenes driftsbudsjetter enn disse resultatbaserte tildelingene i budsjettprosessen.

Punkt E (Effekter på grunnbevilgningen som følge av bidrags- og oppdragsprosjekter (BOA) og øremerkede grunnbevilgningsprosjekter)

I Punkt E henter fakultetsnivået inn bidrag fra øremerkede grunnbevilgningsprosjekt og BOA ved å belaste for husleie og administrasjon per årsverk. Vi har omtalt punkt E som en inntektskilde for fakultetsnivået. Husleie og administrasjonskostnader har blitt belastet instituttnivået, fordi det er der inntektene til å dekke indirekte kostnader kommer fra eksternfinansierte prosjekter eller grunnbevilgningsprosjekter.

Tabell 1: Punkt E - fra budsjett 2024

Prosjekt	Måltall 2024	Adm HF	Husleie	10 000 per prosjekt + korrigerings	Budsjett 2024
Stipendiater og postdoktorer	79,58	2 547 000	7 640 000		10 187 000
Exphil	26,0	832 000	2 496 000		3 328 000
Norskurs	16,5	528 000	1 584 000		2 112 000
Andre øremerkede prosjekt	6,4	205 000	614 000	994 000	1 813 000
BOA	59,3	1 896 000	5 689 000	1 390 000	8 975 000
Frikjøp BOA	8,2	264 000	791 000		1 055 000
Driftsmidler per stipendiat				1 432 000	1 432 000
Langesgate SFF CDN			1 270 000		1 270 000
Totalt	196	6 272 000	20 084 000	3 816 000	30 172 000

Tabellen over er hentet fra budsjettfordelingen og viser hvilke prosjekttyper som planlegges belastet for årsverk i 2024. På grunnbevilgningen belastet rekrutteringsprosjektet med 10,2 mill. kroner, mens ex. phil, norskkursene og andre øremerkede prosjekt også gir betydelige bidrag til fakultetsøkonomien. Driftsmidler per stipendiat hentes fra Rekrutteringsstillinger og blir videreformidlet i instituttbudsjettet. Vi har for eksempel i 2024 hatt en kraftig økning i husleie på grunn av samlokalisering av ny SFF, inkludert tilknyttede prosjekter, hvor merkostnaden, som ikke dekkes av SFF-ens BOA-årsverk, må dekkes av toppfinansiering, de tilknyttede prosjektene eller eventuelt fra fakultetets basistildeling.

Den delen av punkt E som kommer fra BOA-årsverk og eksternfinansierte frikjøp, utgjør for 2024 rundt 10 mill. kroner.

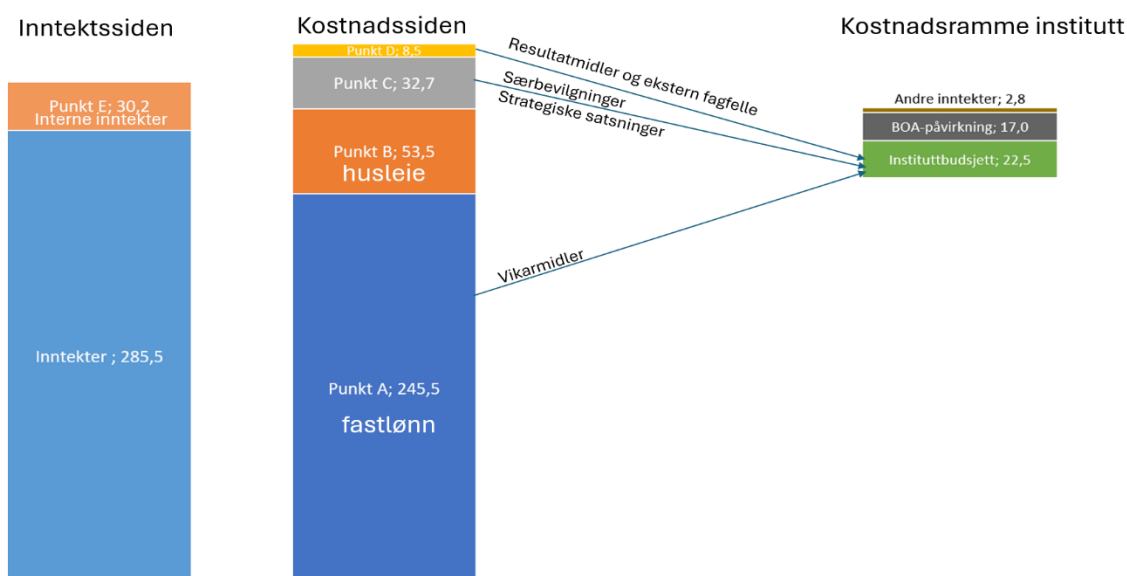
Sammenstilling av inntektssiden og kostnadssiden i budsjettfordelingsperspektiv

Om et fakultet har en sunn totaløkonomi, avgjøres i stor grad om det over tid er en god balanse mellom inntekts- og kostnadssiden.

Figur 4 viser hvordan fakultetet anvender inntekter til annuum og punkt E i budsjettet for 2024. Søylen som viser inntektssiden, er lavere enn kostnadssiden. Dette illustrerer at det er budsjett med et årsunderskudd på fakultetsnivået med 22,5 mill. kroner i 2024.

Av kostnadsbudsjettet videreforderer vi en kostnadsramme til institutt og sentre i form av resultatmidler og ekstern fagfelle, særbevilgninger, strategiske satsninger og vikarmidler.

Figur 2: Fordeling av kostnader 2024-budsjettet



BOA-påvirkning på instituttnivå

Institutt og sentre kan i tillegg til kostnadsrammen de får fra fakultetet, budsjettere egne inntekter og BOA-påvirkning. Med BOA-påvirkning menes nettobidrag fra BOA, korrigert for andeler til fakultet i form av husleie og administrasjonskostnader, og til UiB sentralt i form av fellesbidrag. Dette er med på å gi enhetene betydelig større handlingsrom på sine driftsbudsjetter.

For 2024 er det foreløpig budsjettert et forventet nettobidrag fra BOA på 35,1 mill. kroner som kommer inn på enhetenes avregningsprosjekt. Nettobidraget fordeles videre ved at det belastes for fellesbidrag til UiB sentralt og husleie og administrasjon til fakultetet. Slik blir deler av nettobidraget fordelt i hele organisasjonen og bidrar til å finansiere faste kostnader på ulike nivåer. For HF innebærer dette blant annet inntekter på fakultetsnivå som bidrar til å dekke kostnadene for faglig bemanningsplan. Enkelte prosjekttypen (TMF og MSCA) gir lavt nettobidrag, og enhetene støttes derfor tilbake, med andeler av fellesbidrag, husleie og administrasjon, gjennom instituttbudsjettet.

Tabell 2: Fordeling av inntekter fra BOA i 2024 etter dagens modell

BOA-påvirkning	Institutt	Fakultet	UiB	Totalt
Frikjøp	-9 830 000			-9 830 000
Indirekte kostnader	-21 325 000			-21 325 000
Annen BOA-påvirkning	-3 910 000			-3 910 000
Nettobidrag	-35 065 000			-35 065 000
Fellesbidrag	10 313 000		-10 313 000	0
Adm HF	2 119 000	-2 119 000		0
Husleie	6 357 000	-6 357 000		0
Per prosjekt	1 150 000	-1 150 000		0
Støtte i instituttbudsjettet	-856 000	856 000		0
Sum kostnader	19 083 000	-8 770 000	-10 313 000	0
Sum BOA-påvirkning	-15 982 000	-8 770 000	-10 313 000	-35 065 000

Oppsummert betyr dette at instituttene har ca. 16 mill. kroner høyere driftsbudsjett på grunn av BOA-aktivitet.

Sammenheng mellom fastlønn, driftsbudsjetter og BOA

I mandatet til utvalget er det lagt vekt på at ny modell skal sikre de økonomiske rammene for den faglige bemanningsplanen og sikre god sammenheng mellom fakultets- og enhetsøkonomi.

I takt med HF's suksess på BOA-feltet har det i noen grad utviklet seg to separate økonomiske logikker ved fakultetet. Litt forenklet kan man si at basistildeling og resultatinntekter fra studiesiden finansierer faste lønnskostnader og andre faste forpliktelser, mens BOA-delen av økonomien i større grad har bidratt til å øke enhetens driftsbudsjetter betydelig. Økningen i driftsbudsjettene på enhetene har imidlertid ikke bidratt til å dekke kostnader hvor behovet er størst, nemlig i fastlønsbudsjettet som ligger på fakultetsnivået. HF har samtidig erfart at økonomien knyttet til basis og studiesiden er blitt stadig strammere med stadige kutt og lavere studenttall. Denne skjevheten har medført at vi har måttet foreta kutt i faste lønnsutgifter, inkludert stillinger i faglig bemanningsplan, samtidig som enhetenes driftsbudsjetter generelt har økt betydelig, og mer enn enhetene har klart å gjøre bruk av. Kutt i rammene til faste stillinger samtidig som man har ubrukte midler tilgjengelig på drift, er svært ugunstig for fakultetet.

Utvalget ønsker å foreslå en økonomimodell for HF der samspillet mellom de ulike inntektsstrømmene i større grad kobles sammen, og at den eksternfinansierte delen av økonomien i større grad bidrar til å styrke rammene for fastlønsbudsjettet. Med fastlønn mener vi lønn til faste stillinger, både vitenskapelige og administrative, og er teknisk knyttet til budsjettmodellens punkt A, som føres på koststeder som fakultetsnivået har ansvar for. Dette krever noe sterkere interne omfordelingsmekanismer.

Forslag til ny budsjettfordeling

Vi har behov for en modell som er rigget for strammere tider samtidig som den skal ha insentivsystemer og belønne positive endringer på områder vi ønsker å ha resultater på. Modellen bør også ha en tydelig sammenheng med strategiske prioriteringer.

Det legges i ny modell opp til å beholde en avsetning til enhetenes driftsbudsjetter, men samtidig lage et insentivsystem der tidsavgrenset BOA-aktivitet i større grad både styrker driftsbudsjettet til enhetene og fastlønnsbudsjettet på fakultetsnivå.

Eller sagt på en annen måte «gjøre korte penger om til lange». Hvordan dette gjøres budsjetteknisk, vil vi vise i det følgende.

Budsjettoppstilling

Som et ledd i å gi fakultetsstyret et godt beslutningsgrunnlag for budsjettvedtak, anbefaler utvalget å vise punkt E som en del av inntektene og ikke som en del av kostnadene. En konsekvens av dette kan også være å bytte ut navnet «punkt E» med «interne inntekter».

Vi vil da ha følgende oppstilling på inntektssiden, illustrert med tidligere års budsjettfordeling, hvor nederste linje erstatter tidligere punkt E:

Tabell 3 Forslag til oppstilling av inntektssiden³

Inntekter	2024	2023	2022
Basis	-154 275 000	-146 926 000	-146 258 000
Åpen ramme	-104 400 000	-102 774 000	-96 306 000
Lukket ramme	-21 156 000	-19 901 000	-21 014 000
Andre tildelinger annuum	-5 398 000	-5 887 000	-6 556 000
Investeringer	-294 000	101 000	53 000
Interne inntekter	-30 172 000	-25 142 000	-25 434 000
Sum inntekter	-315 695 000	-300 529 000	-295 515 000

Kostnadssiden blir da noe kortere:

Tabell 4 Forslag til oppstilling av kostnadssiden

Kostnader	2024	2023	2022
Punkt A Lønn	245 469 000	224 782 000	219 284 000
Punkt B Husleie	53 496 000	47 436 000	42 601 000
Punkt C: Fakultetets drift & særskilte/strategiske tildelinger	32 708 000	28 629 000	29 530 000
Punkt D: Driftsbudsjett institutt og sentre	8 500 000	8 500 000	9 000 000
Sum kostnader	340 173 000	309 347 000	300 415 000
Resultat	24 478 000	8 818 000	4 900 000

³ Studieavgift for studenter utenfor EØS og Sveits er ikke tatt med i denne oppstillingen, ettersom inntektsnivået for fakultetet per i dag er ubetydelig. Denne inntekten vil i forslaget til ny budsjettfordelingsmodell gå inn i fakultetets totale inntekter og fordeles etter de foreslåtte prinsippene.

I tillegg bør instituttene kostnadsramme synliggjøres utover kun det som settes av i punkt D.

Tabell 5 Forslag til oppstilling av foreløpig kostnadsramme for instituttnivået⁴

Kostnadsramme institutt	2024	2023	2022
Punkt D: Driftsbudsjett institutt og sentre	-8 500 000	-8 500 000	-9 000 000
Punkt C: Fakultetets drift & særskilte/strategiske tildelinger	-16 354 000	-14 314 500	-14 765 000
BOA-påvirkning	-13 168 500	-13 443 000	-8 949 000
Kostnadsramme institutt	-38 022 500	-36 257 500	-32 714 000

Utvalget har også sett på muligheter for å synliggjøre totaløkonomien på enhetsnivå. Dette kan gjøres ved å merke inntekter og kostnader som ligger på fakultetsnivået med instituttspesifikke fakultetsstedkoder (de som slutter på 99). Basis må da fordeles per enhet etter en relevant nøkkel, for eksempel (historiske) inntekter til studieplasser eller nåværende kostnader. Andel fastlønn og husleie kan være en god fordelingsnøkkel siden disse representerer fakultetets langsiktige forpliktelser. En slik oversikt over totaløkonomien ved enhetene vil kunne gi både fakultetsstyret og enhetsledelsene et bedre beslutningsgrunnlag.

- Utvalget foreslår å videreføre dagens budsjettfordelingsstruktur, men med enkelte justeringer innenfor enhetenes driftsmidler (punkt D i gjeldende modell), interne inntekter (punkt E), samt kutt av poster i særbevilgninger og strategiske satsninger (punkt C).
- Utvalget anbefaler å vise punkt E som en del av inntektene og ikke som en del av kostnadene. En konsekvens av dette kan også være å bytte ut navnet «punkt E» med «interne inntekter».
- Utvalget foreslår å gi oversikt over totaløkonomien ved HF ved at alle inntekter, kostnader og ressurser synliggjøres knyttet til den enkelte enhet. Målet med dette er å lettere vise hvilke ressurser enhetene i praksis disponerer.

Nytt punkt D - Driftsmidler

Utvalget foreslår å videreføre en resultatbasert fordeling av driftsmidler, men etter oppdaterte kriterier, mer i tråd med ny nasjonal finansieringsmodell og UiBs prinsipper for inntektsfordeling. Fordelingen skal gi enhetene ekstra incentiver til å prioritere fakultetets kjernevirksomhet og aktivitet med særlig store inntektsmuligheter.

Utvalget anbefaler å slå sammen tidligere øremerkede avsetninger til ekstern fagfelle, og små driftsmidler til en samlet pott med driftsmidler. Utvalget mener at enheten bør ha størst mulig handlingsrom innenfor driftspotten til å disponere og prioritere bruken av midlene, men selvfølgelig innenfor gjeldende forpliktelser, regelverk og retningslinjer.

Utvalget anbefaler følgende indikatorer for fordeling av driftsbudsjettpotten til enhetene:

Endring i gjennomføring på normert tid (fullføring av gradsprogram)

Utvalget mener det er en viktig målsetning at vi får våre studenter gjennom studieløpet på normert tid, noe som gir positive implikasjoner for studenter, samfunnet og HFs økonomi.

⁴ Nettoinntekt fra studentbetaling for etter- og videreutdanning kan også inngå i denne typen oversikt, men er ikke tatt med her, i påvente av ny EVU-strategi for fakultetet.

Mange av HF's studieprogrammer ligger svært lavt på gjennomføring. Positive endringer i gjennomføring bør derfor belønnes i tråd med intensjonen i mandatet.

Utvalget anbefaler derfor en videreføring av den nye nasjonale indikatoren for gjennomføring på studieprogram, der institusjonene blir målt opp mot seg selv i forhold til endring fra år til år. Som i UiB's modell foreslås det at enhetene blir målt mot seg selv, hvor vi sammenligner gjennomføring på normert tid, fra år til år.⁵

Beregning: startkull normert 2023 * endring i gjennomføring * sats (5/6*51800) * andel til fakultet (0,75)

Eksempel IF: $317 * (27,76 \% - 24,38 \%) * 5/6 * 51800 * 0,75 \approx 347\ 000$

Tabell 6 Endring i gjennomføring på normert tid

Gjennomføring normert tid	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum
Startkull normert 2023	317	344	359	76	17	17	1130
Gjennomføring 2023	27,76 %	31,40 %	31,20 %	30,26 %	17,65 %	76,47 %	30,71 %
Gjennomføring 2022	24,38 %	32,83 %	29,91 %	21,69 %	14,29 %	#N/A	28,49 %
Uttelling	347 000	-159 000	150 000	211 000	18 000	244 000	811 000

Det blir fort urimelig å sette denne kategorien i en lukket ramme, siden vi her kan få både positive og negative verdier. Forslaget er derfor å videreføre hele beløpet som fakultetet mottar eller blir trukket for. Det resterende beløpet (her 9,5 mill. kroner minus 0,811 mill. kroner) blir fordelt etter andel studiepoeng, doktorgrader og publiseringspoeng.

Dette betyr at i år hvor fakultetet har negativ utvikling i gjennomføring, vil det settes av mer til de andre indikatorene, samtidig som de enhetene som gjør det dårlig, blir trukket direkte. Denne indikatoren foreslås etablert i åpen ramme innenfor budsjettavsetningen til drift.

Andel studiepoengproduksjon (60 %)

Studiepoengproduksjon⁶ var den viktigste økonomiske resultatkomponenten i gjeldende nasjonale finansieringsmodell, og denne videreføres ved UiB og er et viktig kriterium også i den faglige bemanningsplanen. Utvalget anbefaler derfor at studiepoengproduksjon fortsetter å være det viktigste kriteriet i fordeling av driftsmidler.

Kategoriene vektet i forhold til satser. Det betyr at kategori 2 vektet med 1,5 siden satsen er 50 % høyere enn kategori 1.

Tabell 7 Andel inntektsgivende studiepoengproduksjon

Studiepoeng	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum
1	387	713	616	205	52	26	2 000
2	68	91	73	3	0	0	235
Vektet etter finansieringskategori	489	850	725	210	52	26	2 352
Andel vektete studiepoeng	21 %	36 %	31 %	9 %	2 %	1 %	100 %

Andel doktorgrader (20 %)

Andel årlige fullførte disputaser er indikator på om vi klarer å veilede kandidatene gjennom forskerutdanningen på en god måte og er enkel å telle. Fakultetet får også en betydelig økonomisk engangssum per bestått disputas.

⁵ <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/studenter/statistikk-side/6.1>

⁶ Studiepoengproduksjon viser her til totalt antall studiepoeng per enhet.

Utvalget anbefaler derfor at antall doktorgrader per enhet bør være en indikator for tildeling av driftsbudsjett.

Tabell 8 Andel doktorgrader

Doktorgrader	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum
2023	4	5	3	3	1	1	17
Andel doktorgrader	24 %	29 %	18 %	18 %	6 %	6 %	100 %

Andel publiseringspoeng (20 %)

I den nye nasjonale finansieringsmodellen faller indikatorene for forskning bort. UiB har imidlertid beholdt enkelte forskningsindikatorer lokalt, men disse er utelukkende knyttet til BOA. Utvalget mener at fakultetet også bør signalisere at forskningsresultater er en avgjørende del av den faglige virksomheten og dermed bør tilgodeses i budsjettmodellen. Utvalget anbefaler derfor å beholde publiseringspoeng som en indikator på forskningsproduksjon. Dette er hensiktsmessig fordi institusjonen fortsatt skal registrere publikasjoner, og den samme statistikken benyttes for forskningskvalitet i kriteriene til bemanningsplanen.

Tabell 9 Andel publiseringspoeng

Publisering	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum
2023	75,05	119,71	103,86	58,82	12,8	35,04	405
Andel publiseringspoeng	19 %	30 %	26 %	15 %	3 %	9 %	100 %

I eksempelet er beløpet til fordeling for punkt D i 2025 9,5 mill. kroner. Først beregnes uttelling for gjennomføring på normert tid. Deretter fordeles resten av beløpet etter andel studiepoeng, doktorgrader og publiseringspoeng. Det er lagt mest vekt på studiepoengproduksjon (60 %), som også gir mest inntekter til fakultetet.

Tabell 10 Ny punkt D fordelt per enhet

Til fordeling i punkt D		9 500 000							
Punkt D		IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum	andel
1) Endring i gjennomføring på normert tid		347 000	-159 000	150 000	211 000	18 000	244 000	811 000	9 %
2) Studiepoengproduksjon	60 %	1 084 000	1 883 000	1 606 000	464 000	116 000	58 000	5 213 000	55 %
3) Doktorgrader	20 %	409 000	511 000	307 000	307 000	102 000	102 000	1 738 000	18 %
4) Publisering	20 %	322 000	513 000	445 000	252 000	55 000	150 000	1 738 000	18 %
Sum fordeling resultatinntekter		2 162 000	2 748 000	2 508 000	1 234 000	291 000	554 000	9 500 000	100 %
<i>Andel resultatinntekter</i>		<i>23 %</i>	<i>29 %</i>	<i>26 %</i>	<i>13 %</i>	<i>3 %</i>	<i>6 %</i>		

- Utvalget foreslår å videreføre en resultatbasert fordeling av driftsmidler til enhetene, men med nye kriterier. Kriteriene skal gi insentiver til aktivitet som støtter opp under fakultetets kjernevirksomhet og inntektsmuligheter. Kriteriene er:
 - Endring i fullføring av gradsprogram («gjennomføring») på normert tid
 - Andel studiepoengproduksjon
 - Andel doktorgradsproduksjon
 - Andel publikasjonspoeng

Nytt punkt E – Interne inntekter

I ny modell videreføres belastning for husleie og administrasjon per årsverk for øremerkede grunnbevilgningsprosjekt. Vi viderefører også muligheten til å kunne hente inn kompensasjon som vi ikke får dekket inn på andre måter. Disse spesialtilfellene bør som tidligere få en særskilt omtale i budsjettfordelingsdokumentet.

Utvalget foreslår å forenkle og operasjonalisere begrepet «BOA-påvirkning» for HF. BOA-påvirkningen består av inntekter i form av nettobidrag og kostnader i form av fellesbidrag.

Nettobidrag er definert i kontoplanen og består av kontoer i regnskapet som begynner på 94 på annum (disse er listet opp i vedlegget). De viktigste postene i nettobidraget består av frikjøp av fast ansatte, dekning av indirekte kostnader og gevinst eller tap ved prosjektavslutning. Kontoen «9423 Sentral egenfinansiering godskrevet - manuelle føringer» bør i denne sammenheng holdes utenfor, fordi den viser midler som går tilbake til prosjektet og defineres som grunnbevilgningsprosjekt.

En annen måte å forklare nettobidrag er å vise til summen som står på avregningsprosjektene fra BOA. Saldoen på disse prosjektene er en del av instituttens annum. Nettobidraget består av frikjøp, indirekte kostnader og annen BOA-påvirkning som dekkes av eksterne bidragsytere/finansieringskilder.

Universitetets fellesøkonomi belaster fakultetene med et fellesbidrag per BOA-årsverk (og for rekrutteringsstillinger på grunnbevilgningen). Kostnaden for BOA-årsverk har blitt videreført til enhetene, sammen med husleie og administrasjon HF. På en måte kan man si at fellesbidrag, husleie og administrasjon har vært en måte å «beskatte» instituttens nettobidrag, til anvendelse på andre nivåer i organisasjonen, eller sørge for at inntekter og kostnader blir mer sammenlignbare. (Se gammel modell i tabell 2.)

I fakultetets budsjettfordeling for 2023 og 2024 ([22/6138-10](#) og [23/5899-10](#)) ble det vektlagt at det som hovedregel skal søkes om kompensasjon fra ekstern bidragsyter lik den tiden forskere skal bruke i prosjektet per år. Arbeidstid brukt i prosjektet bør fortrinnsvis komme fra forskningsdelen av stillingen, subsidiært like mye fra undervisnings- og forskningsdelen. Etter hvert som det blir et skifte fra frikjøp fra undervisning til frikjøp for mer forskningstid, forventes det at nettobidraget vil få en økning som ikke bare resulterer i nye forpliktelser. Det er viktig at instituttledelsene følger opp prinsippene om frikjøp av forskningstid i det praktiske søknadsarbeidet.

Utvalget foreslår å dele nettobidrag og fellesbidrag 50/50 mellom institutt og fakultet. Den delen av nettobidraget som tilfaller fakultetet skal dekke husleie og administrasjon, samt halve fellesbidraget. Øvrige inntekter til fakultetsnivået vil kunne øke rammene for fastlønn, og dermed også for fakultetets bemanningsplan. Den delen av nettobidraget som tilfaller instituttet, skal dekke halve fellesbidraget samt andre lokale kostnader. Det er viktig å presisere at lik deling av nettobidraget ikke betyr en halvering av instituttens handlingsrom. Tabell 11 viser at dette grepet for 2024 ville omfordelt 3,6 mill. kroner, som tilsvarer en reduksjon av instituttens del med 10,3 %.

Når det gjelder bruken av interne inntekter fra BOA-økonomien til faste stillinger, er det vurderinger i bemanningsplanen som først og fremst vil påvirke hvilke stillinger som bemannes opp eller eventuelt skjermes for kutt.

Forslaget vil gi en risikodeling på BOA-påvirkningen, der instituttene uansett utfall vil beholde halvparten av det de får inn. Endringene vil også medføre at det blir enklere å få oversikt over BOA-påvirkningen siden den består av færre komponenter. Man vil allerede i søknadsfasen på en enklere måte kunne se om et prosjekt vil være lønnsomt for enheten. Dersom et prosjekt i søknadsfasen viser betydelig risiko for underskudd, bør ikke søknad

sendes. Dersom et prosjekt likevel går med underskudd, vil også kostnaden deles mellom fakultetsnivået og enhetsnivået.

Tabell 11 Forslag til ny fordeling av nettobidrag og fellesbidrag

BOA-påvirkning	Institutt	Fakultet	UiB	Totalt
Nettobidrag	-17 532 500	-17 532 500	0	-35 065 000
Fellesbidrag	5 156 500	5 156 500	-10 313 000	0
Sum BOA-påvirkning	-12 376 000	-12 376 000	-10 313 000	-35 065 000
Differanse mot gammel modell	3 606 000	-3 606 000		

Det langsiktige målet er å øke det samlede nettobidraget til HF gjennom å kombinere insentiver både for prosjektaktivitet og samtidig tilgodese helheten. Med en slik modell vil økt eksternfinansiering kunne gi økt handlingsrom i økonomien, både på enhetsnivå og på fakultetsnivå. BOA-økonomien vil dermed bidra til å dekke kostnader på instituttnivå og fastlønn og husleie på fakultetsnivå.

Midler man tar ut av BOA-økonomien til bruk på grunnbevilgningen, i form av nettobidrag, kunne alternativt maksimere den eksternfinansierte delen av prosjektbudsjettene. Det er derfor viktig at instituttledelsen finner en fornuftig balanse mellom hensynet til prosjektets ambisjoner og hensynet til helheten.

Det vil fremdeles være mulig å ha 100 % eksternfinansiert frikjøp i større prosjekt som kan utløse forskuttering av tilsetting gjennom bemanningsplanen på fakultetsnivå. Fakultetsnivået vil i utgangspunktet allerede ha 50 % av frikjøpet gjennom mekanismene i den nye modellen. De resterende 50 % av en stilling vil kunne dekkes med inntekter fra den nye modellen for forskningsinsentiver som kommer inn på fakultetsnivået. Dersom prosjektet ikke gir uttelling i modellen for forskningsinsentiver, vil de resterende lønnskostnadene til brofinansiering kunne dekkes av den andelen av frikjøpet som kommer inn på instituttet. Dette kan operasjonaliseres ved å trekke tilsvarende beløp ut av rammen i instituttbudsjettet.

Dette gir muligheter til å forskuttere stillinger i faglig bemanningsplan, ved at fakultetsnivået finansierer 50 % av stillingen med inntekter fra den nye modellen for forskningsinsentiver, eller at instituttet finansierer den øvrige delen av stillingen gjennom reduksjon av instituttbudsjettet. Disse finansieringsordningene må avklares i hvert enkelt tilfelle og, som alle faste faglige ansettelse, behandles av fakultetsstyret.

UiBs nye inntektsfordelingsmodell innfører forskningsinsentiver for prestisjefylte prosjekter, med en del til fakultetet og en til prosjektet. Fakultetets del forventes å bli tildelt i rammen, mens prosjektets forskningsinsentiv forventes å bli tildelt slik toppfinansieringen kommer i dag. Når det gjelder fakultetets bruk av forskningsinsentiver, blir de en del av fakultetets ramme til fri bruk, men kan for eksempel brukes til å støtte oppunder eventuelle brofinansierte stillinger (se avsnitt over). Prosjektets forskningsinsentiver forventes å bli brukt til prosjektkostnader som ikke dekkes av finansieringskilden, eventuelle manglende dekning av indirekte kostnader, valutatap i prosjektet, m.m.

Støtteordninger i instituttbudsjettet som kompenserer for lavt eller ingen nettobidrag, for eksempel fra Trond Mohns Forskningsstiftelse (TMF) eller Marie Sklodowska-Curie Actions (MSCA), bør ikke lenger være nødvendig i den nye modellen, fordi det i ny modell bare er halve fellesbidraget som belastes enheten⁷. Andre typer BOA-prosjekter med minimale nettobidrag bør klareres med fakultetet før søknad sendes.

Lik deling av nettobidraget (50/50) mellom institutt og fakultet er vurdert som et nøytralt startpunkt, men det kan bli aktuelt å justere denne vektingen dersom dette skaper større ubalanser i økonomien.

Det kan tenkes at enkelte enheter/prosjektledere vil ønske å tilpasse prosjektene etter ny modell på en måte som gir mindre inntekter til enheten og fakultetet enn utvalget nå forutsetter. Dette gjelder spesielt hos enheter som ikke har like stor undervisningsbyrde som andre og derfor tidligere har kunnet veksle inn frikjøp for undervisning i mer forskningstid. Faste forskere som finansieres av eksterne midler, bør så langt som mulig ansettes direkte på prosjektet slik at det er tydelig hvor finansieringen kommer fra. Dette kan oppleves som mindre fleksibelt enn tidligere, særlig med tanke på faste ansatte forskere.

⁷ Fellesbidraget for 2024 for vitenskapelige eksternfinansierte årsverk er kr 174 200 per år. Et TMS-prosjekt gir ingen bidrag til indirekte kostnader, så den årlige kostnaden for fellesbidrag per årsverk blir da 87 100 for hhv. institutt og fakultet. For de nyeste MSCA-prosjektene gir EU EUR 7 800 per år til indirekte kostnader, dvs. EUR 3 900 til hhv. institutt og fakultet. Med en valutakurs på 11, vil 42 900 kr av instituttets fellesbidrag bli dekket av prosjektmidler. I tillegg får prosjektet fra og med 2025 et forskningsinsentiv på 7,5 % av totalbudsjettet fra EU, minimum 75 000 kr per år, som kan brukes til å dekke fellesbidraget.

Økonomisk bærekraft er et viktig kriterium i faglig bemanningsplan. Det vil på kort sikt kunne gi større handlingsrom på prosjektnivå å redusere nettobidraget, men på lengre sikt vil fagmiljøet med dette gjøre seg mindre viktig i bemanningsplanen.

- Utvalget foreslår å dele BOA-påvirkning, herunder nettobidrag og fellesbidrag, likt mellom fakultetsnivået og instituttnivået. Dette skal gi insentiver til å søke eksternfinansierte prosjekter og bidra til å øke nettobidraget, for hele fakultetet. Den delen av nettobidraget som tilfaller fakultetsnivået, skal dekke tidligere inntekter for husleie og administrasjon, samt halve fellesbidraget. Resten vil gi en ekstra inntekt og dermed økte omfordelingsmuligheter og handlingsrom på fakultetsnivå.
- Dersom et prosjekt viser seg å gå med underskudd, vil også dette deles mellom fakultetsnivået og enhetsnivået.
- Utvalget anbefaler at forskuttering av stillinger i bemanningsplanen på grunn av langvarige frikjøp, bør primært finansieres av fakultetets uttelling på UiBs forskningsinsentiver, utover det som allerede dekkes gjennom nettobidraget. I de tilfellene der BOA-prosjekt ikke blir premiert med forskningsinsentiver, bør andelen av frikjøp, som ikke allerede er tatt inn på fakultetsnivået, dekkes gjennom tilsvarende reduksjon av enhetens ramme i driftsbudsjettet.

Rekrutteringsstillinger

Bakgrunn

UiBs vedtatte budsjettmodell signaliserer at fordeling av rekrutteringsstillinger vil skje årlig i forbindelse med UiBs budsjettprosess. Dette legger til rette for en omfordeling av rekrutteringsstillinger internt ved UiB, og rekrutteringsårsverk vil i større grad bli utsatt for årlige justeringer. På grunn av endringen i UiBs fordeling og fordi HF's egen modell utløper i 2024, er det nødvendig med en gjennomgang av fakultetets fordelingsmodell.

Historisk sett har HF hatt en forholdsvis stor og stabil andel av «faste» tildelinger de siste årene. I inntektsfordelingsutvalgets rapport fremgår det at HF's måltall for rekrutteringsstillinger er 80 (79,58) stillinger i 2024, og det er disse fakultetet får finansiering for. Finansieringen følger antall faktiske ansettelse, med en øvre finansieringsgrense når måltallet er nådd. Inntektsfordelingsutvalget anbefaler også at alle rekrutteringsstillinger bør vurderes for omfordeling når de utløper. I forhold til et måltall på 80 betyr dette en mulig omfordeling av 20 stillinger.

Årlig refordeling av rekrutteringsstillinger ved UiB utfordrer HF's eksisterende modell ved at vi har enhetsvise løpende forpliktelser langt frem i tid, som ikke nødvendigvis vil være i takt med årlige justeringer fra UiB sentralt. Dette innebærer at en ny modell for fordeling av rekrutteringsstillinger ved HF, bør utformes med den nødvendige fleksibiliteten for raskt å kunne tilpasse seg endringer i tildelt ramme for rekrutteringsstillinger ved HF.

I tillegg er det behov for å opprettholde fakultetets handlingsrom for tildeling av strategisk viktige rekrutteringsstillinger basert på fakultetets og enhetenes strategier og satsingsområder. Blant annet ønsker fakultetet å videreføre toppfinansieringsordningen med rekrutteringsstillinger til prestisjefylte prosjekter. Samtidig bør en ny modell for fordeling knyttes tettere opp mot forskningsaktiviteten, og gi tydeligere insentiver for forskningen og forskerutdanningen ved HF enn tidligere modeller.

Historisk bakgrunn for fordeling

Frem til 2010 lå fakultetets grunnbevilgningsfinansierte rekrutteringshjempler på fakultetsnivå og ble som regel lyst ut som åpne stillinger. Innkomne søknader ble fordelt etter hvilken

grunnenhet veileder tilhørte, og oversendt det respektive institutt eller senter for vurdering og rangering. Instituttens rangeringer ble deretter oversendt fakultetets tre fagovergripende komiteer (historie og kulturfag, estetiske fag, språkvitenskap og filologi), hver på tre personer, som rangerte innen sine respektive fagområder. Endelig rangering og fordeling av stillinger mellom fagområdene ble til slutt gjort i et møte mellom prodekanen og lederne for de fagovergripende komiteene.

Denne prosessen var svært ressurskrevende og hadde også andre svakheter. Den involverte mange personer, og inhabilitet kunne fort bli en problematikk. Videre kunne den tematiske inndelingen gi urettferdig behandling av søkerne siden søkertallet i de ulike gruppene var svært ulikt. Dette medførte at den faglige fordelingen kunne bli noe skjev over tid. Forskningsprosjekter av tverrfaglig karakter kunne ikke uten videre innplasseres i én av de tre fagområdene, og de utgjorde derved en fjerde kategori som alle de fagovergripende komiteene måtte ta hensyn til. Vurderingene av den enkelte prosjektsøknad kunne dessuten variere. Dette medførte mange klager og behov for å sikre en lik og mer skjematisk vurdering av søkerne.

Basert på disse erfaringene så fakultetsledelsen det nødvendig å gjennomgå prosedyrene for bedømmelse av stipendiatstillinger. Det var også behov for å revidere rutinene i forbindelse med instituttsammenslåing, nye fullmakter og ny utvalgsstruktur fra høsten 2007. Det ble derfor satt ned et utvalg som fikk i oppgave å utarbeide forslag til prosedyrer for bedømmelse, som også tok hensyn til fremtidig instituttorganisering. Utvalget foreslo at søkerne skulle vurderes etter sju kriterier, deriblant etikk, forskningsmiljø, gjennomførbarhet og formidling. For å sikre mest mulig lik behandling av søkerne, ble det også utarbeidet et individuelt vurderingsskjema med vektning av kriteriene. Instituttene skulle så gi en samlet rangering av de best kvalifiserte søkerne ved sin enhet. Det ble dessuten foreslått å ha kun én felles fagovergripende komité på fakultetsnivå som, med utgangspunkt i de individuelle vurderingsskjemaene og enhetenes rangeringer, gjorde den endelige rangeringen. Fakultetsstyret vedtok forslaget 13.02.07 (sak S 1/07). Det ble ikke fremmet forslag om å fordele rekrutteringsstillingene til grunnenhetene.

Etter etablering av de nye instituttene høsten 2007 ble spørsmålet om fakultetets ordning med utlysning og søknadshåndtering av stipendiatstillinger reist ved flere anledninger. Det kom flere innspill for å gjøre prosessen mindre ressurskrevende og enklere i tråd med universitetets handlingsplan for forskerutdanning. Samtidig ønsket fakultetet å gi enhetene større handlingsrom for strategiske prioriteringer på lokalt nivå. En eventuell fordeling av stipendiatstillingene til enhetene samt lokal utlysning ble drøftet med instituttledergruppen, styringsgruppen for forskerutdanning og forskningskoordinatorene, og tilbakemeldingene var positive med hensyn til omgjøring den eksisterende ordningen. Fakultetet hadde på det tidspunktet nedsatt en fagdimensjoneringsgruppe som skulle komme med utkast til fagstrategi for fakultetet, og som en del av dette også se på fordeling av stipendiatstillinger og anbefale fremtidig fordeling. I påvente av fagdimensjoneringsgruppens anbefalinger vedtok fakultetsstyret 17.11.09 (sak S 89/09) en midlertidig ordning som muliggjorde lokal utlysning av stipendiatstillinger allerede i 2010. Det ble lagt til grunn at det ville bli åtte ledige stillinger som kunne fordeles etter en midlertidig fordelingsnøkkel med følgende kriterier:

- Tallet på uteksaminerte masterkandidater
- Fordeling av ph.d.-kandidater i utdanningsløpet
- Uttelling universitetsstipendiatstillinger de siste årene
- Oppnådde resultater for publisering

Dette resulterte i tre stillinger til AHKR, to stillinger til IF, to stillinger til LLE samt én stilling til Griegakademiet – Institutt for musikk (GA).

Per 01.10.09 hadde fakultetet 72 rekrutteringsstillinger, hvorav 65 var faste og sju var øremerkede. Fakultetsstyret vedtok 17.06.10 (sak S 51/10) å fordele samtlige 65 faste hjemler til enhetene fra og med budsjettåret 2011. I tillegg til kriteriene som ble brukt i den

midlertidige fordelingsnøkkelen, ble det tatt hensyn både til de mindre enhetene og strategi. Dette medførte følgende fordeling:

Tabell 12 Fordeling av rekrutteringsstillinger i 2011

Enhet	Antall
IF	15
LLE	17
AHKR	20
FOF	5
GA	3
SVT	3
SKOK	2
SUM	65

Siden det ikke ble holdt tilbake faste hjemler på fakultetsnivå, ble det lagt til grunn at enhetene selv måtte prioritere blant sine tildelte rekrutteringsstillinger om det skulle legges inn stillinger i eksterne prosjekter. Det ble samtidig vedtatt at ordningen skulle evalueres og hjemlene refordes i forkant av budsjettåret 2014.

Evalueringsarbeidet ble påbegynt i 2014, men ble stilt i bero, blant annet fordi det ble kjent at UiB skulle utrede virksomhetsoverdragelse av Kunsthøgskolen i Bergen (KHiB) i kjølvannet av regjeringens varsel om strukturendringer i UH-sektoren, og at GA dermed kunne gå ut av HF. Fakultetsledelsen fant det derfor mest hensiktsmessig å utsette revurdering av kriterier og prinsipper for fordeling av de faste rekrutteringsstillingene og orienterte fakultetsstyret om dette i møte 16.12.14. Fakultetsstyret sluttet seg 02.02.16 til at refordeling av de faste stillingene skulle utsettes til organisering av fakultetet var endelig avklart (sak S 3/16). Fra 01.01.17 dannet GA et nytt kunstfaglig fakultet sammen med KHiB og fikk med seg inn i det nye fakultetet de tre stillingene som ble fordelt til instituttet i 2010.

UiB la i sitt budsjett for 2017 (u-styresak 142/16) opp til å øke andelen rekrutteringsstillinger som refordes. Som en konsekvens fikk HF trukket inn to faste rekrutteringsstillinger og stod derved igjen med et måltall på 60 faste stillinger. Det ble samtidig varslet om at inndragning av faste stillinger for refordeling ville bli gradvis trappet opp, slik at alle stillinger til slutt ville bli refordelt hvert fjerde år. Fakultetet ville derved få et stadig lavere måltall i årene fremover.

Fakultetsstyret fordelte i møte 31.01.17 (sak S 3/17) de 60 faste rekrutteringsstillingene. I styresaken ble det påpekt at andre fakulteter fordeler stillingene etter faglige behov og instituttenes størrelse. Tilbakemeldingene fra grunnenhetene ved HF i tilknytning til den påbegynte evalueringen i 2014 viste imidlertid at instituttene ønsket å videreføre ordningen med fordeling av faste rekrutteringsstillinger til enhetene. Det ble understreket at ordningen sikret forutsigbarhet, og at det var viktig at forvaltningen av stillingene skjer i fagmiljøene. Tilbakemeldingene knyttet til kriteriene for fordeling var imidlertid noe blandet, og flere foreslo å heller legge til grunn antall faste førstestillinger siden dette kan være en indikator for veiledningskapasitet ved den enkelte enheten.

Fakultetsledelsen gikk derfor inn for at grunnenhetene skulle få tildelt en ramme for rekrutteringsstillinger også for fireårsperioden 2017-2020 og så det som formålstjenlig å ta utgangspunkt i veiledningskapasitet uttrykt i antall årsverk i faste førsteamanuensis- og professorstillinger (med ordinære vilkår) og fordele i samsvar med enhetenes andel av disse. Det ble samtidig understreket at grunnet varselet om refordeling av et økt antall faste rekrutteringsstillinger, ville det bli nødvendig å vurdere rammene hvert år i forbindelse med budsjettet. Det ble videre påpekt at fakultetet til enhver tid bør ha rekrutteringsstillinger disponible til strategiske formål.

Med utgangspunkt i et måltall på 60 faste rekrutteringsstillinger ble følgende rammer vedtatt for fireårsperioden 2017-2020:

Tabell 13 Fordeling av faste rekrutteringsstillinger i årene 2017-2020

Enhet	Årsverk (snitt)	Andel %	Nytt antall
IF	38,1	25,0	15
LLE	50,3	33,0	19
AHKR	43,1	28,3	17
FOF	13,5	8,9	5+1*
SVT	4,7	3,1	2
SKOK	2,5	1,6	1
SUM			60

*En stilling fordelt til ex.phil.

Seks midlertidige fireårige stillinger som ble fordelt til HF i UiBs budsjett for 2017, ble vedtatt disponert på fakultetsnivå til strategiske formål. Det ble samtidig understreket i styresaken at enhetene i tillegg selv måtte vurdere hvor mange stillinger innenfor egen ramme de ønsket å legge inn som egenandel i planlagte større prosjekter.

Av vedtaket går det videre frem at rammene for grunnenhetene og kriteriene for fordeling vurderes hvert år i forbindelse med budsjettbehandlingen. Til tross for dette stod rammene og kriteriene likevel fast frem til 2020.

Fordeling av rekrutteringsstillingene ble tatt opp som drøftingssak i fakultetsstyret 26.05.20 (sak RS 16/20) der det blant annet ble varslet sak om refordeling av de 60 stillingene som ble omtalt som «faste». I tråd med dette behandlet fakultetsstyret 27.10.20 (sak [S 53/20](#)) om fordeling av faste rekrutteringsstillinger for perioden 2021-2024. Av saksforelegget går det frem at fakultetet i UiBs årlige budsjett tildeles et måltall, og høsten 2020 var dette måltallet 62 faste rekrutteringsstillinger.

Det ble vedtatt å fordele stillingene etter en ny nøkkel. Prinsippet som ble lagt til grunn i 2017, medførte at særlig sentrene og AHKR fikk relativt sett færre rekrutteringsstillinger enn de ville ha fått i den tidligere nøkkelen, som la større vekt på aktivitet og resultater. Den nye nøkkelen reduserte antall faste førstestillinger til en underliggende faktor ved å ta utgangspunkt i fakultetets budsjettfordelingsmodell, men vektingen av de ulike parameterne i modellen ble justert noe slik at forskningsaktivitet veide noe tyngre, siden dette er særlig relevant for fordeling av rekrutteringsstillinger (se under for justert modell).

Tabell 14 Ny nøkkel for fordeling fra 2021

	Vekting
1) Publiseringspoeng	40 %
2) NFR-aktivitet	25 %
3) EU-aktivitet	25 %
4) Annen BOA-aktivitet uten gaver og gaveforsterkning	10 %
Fordeling lukket ramme	30 %
4) Utvekslings-studenter (vektet etter finansiering)	5 %
5) Studiepoengsproduksjon (vektet per finansieringskategori)	65 %
6) Kandidattall (vektet per finansieringskategori)	20 %
7) Doktorgrader	10 %
Fordeling åpen ramme	70 %

Med utgangspunkt i den nye nøkkelen og et måltall på 62 faste rekrutteringsstillinger ble rammene for fireårsperioden 2021-2024 vedtatt som følger:

- Måltallet for IF er 12
- Måltallet for LLE er 17
- Måltallet for AHKR er 15
- Måltallet for FOF er 6
- Måltallet for SKOK er 1
- Måltallet for SVT er 3
- 8 stillinger holdes åpne for fordeling fra fakultetet

Det ble vedtatt at rammene for grunnenhetene og fakultetets fordeling kan justeres i forbindelse med den årlige budsjettbehandlingen. Det ble også vedtatt at eventuelle nye midlertidige rekrutteringsstillinger disponeres på fakultetsnivå til strategiske formål ved enhetene, men bør fordeles allerede i budsjettfordelingen.

Prinsipper for fordeling

Rekrutteringsstillinger utgjør en betydelig del av HFs økonomi og faglige ressurser. Ny budsjettmodell for UiB legger opp til årlig refordeling av rekrutteringsstillinger ved UiB i forbindelse med budsjettprosessen. Endringer i tildelt ramme for rekrutteringsstillinger fra år til år kan ha stor effekt på HFs faglige handlingsrom og økonomi. Dette krever en større fleksibilitet i HFs modell for fordeling av rekrutteringsstillinger for å kunne tilpasse seg endringer raskt. Store deler av fakultetets lønnsbudsjett er fortløpende bundet opp i løpende forpliktelser til rekrutteringsstillinger, dvs. rekrutteringsstillinger «i drift», og fremtidige forpliktelser, for eksempel i form av lovnader om toppfinansieringsordningen for prestisjefylte prosjekter som ERC og SFF.

Årlig refordeling av rekrutteringsstillinger ved UiB innebærer en risiko for at HF i større grad vil bli utsatt for konkurranse om tildeling av rekrutteringsstillinger. Derfor er det viktig at fakultetet innretter seg strategisk klokt i forbindelse med budsjettprosessen for å vinne frem i konkurransen om rekrutteringsstillinger ved UiB.

For å redusere den økonomiske risikoen anbefaler utvalget at HFs fordelingsmodell i større grad bør speile den sentrale modellen. Dette innebærer at ledige rekrutteringsstillinger ved fakultetet fordeles i den årlige budsjettprosessen. Grunnenhetene melder inn behov for rekrutteringsstillinger i budsjettinnspillene, basert på sine strategiske vurderinger og målsettinger. Slik sikrer fakultetet best mulig utgangspunkt for å begrunne det samlede behovet for rekrutteringsstillinger i sitt budsjettinnspill til universitetsledelsen.

Fremgangsmåten skal bidra til å sikre at fordelingen tar utgangspunkt i fremtidige behov og forpliktelser, og ikke utelukkende på historiske data. De strategiske vurderingene kan inkludere overordnede hensyn slik som faglig bredde, rekruttering til fagene og forskningsbehov, samt enhetenes faglige satsinger og prosjektinitiativer. I tillegg vil fakultetsledelsen melde overordnede strategiske behov, for eksempel i sammenheng med større eksternfinansierte satsinger. Utvalget anbefaler at toppfinansieringsordning med å sette av rekrutteringsstillinger til prestisjefylte prosjekt (SFF, ERC o.l.) videreføres. Den foreslåtte fordelingsmodellen går dermed bort fra en automatisk tildeling av rekrutteringsstillinger på bakgrunn av vektete kriterier.

Fakultetsstyret skal også vektlegge studiekvalitet i ph.d.-programmet, som veiledningskapasitet, gjennomføring og frafall. I tillegg bør fordelingen sikre at alle ph.d.-kandidater og postdoktorer inkluderes i fagmiljøer med regelmessig forskningsaktivitet og høy forskningskvalitet.

God studiekvalitet i ph.d.-programmet sikrer at våre doktorgradskandidater lykkes med gjennomføringen, noe som er viktig både for kandidatene selv, fagmiljøene og fakultetet som helhet. Høy gjennomføring vil normalt gi rom for rekruttering av nye kandidater og flere disputaser, mens lav gjennomføring og frafall vil redusere muligheter for nye utlysninger, utløse mindre belønningsmidler og redusere sannsynlighet for re-bevilgning av rekrutteringsårsverk fra universitetsledelsen.

Aktive forskningsmiljøer er et forskriftsfestet krav for doktorgradsutdanningen, og utvalget mener derfor at det er viktig å ha insentiver for forskningsresultater i den nye modellen for tildeling av rekrutteringsstillinger. Publiseringstall og BOA-aktivitet kan fungere som aktuelle indikatorer. Uttelling for enhetens eksterntfinansierte forskningsaktivitet vil belønne hele enheten ved å tilføre ekstra forskningsressurser i form av doktorgradskandidater. Dette er ment som et klart BOA-insentiv og et supplement til toppfinansieringsordningen. Ordningen skal sikre at når fagmiljøer lykkes med eksterntfinansiering, kommer det alle fagmiljøene på enheten til gode.

Med bakgrunn i dette foreslår utvalget følgende grunnlagsdokumenter for behandling av saken i fakultetsstyret:

- Enhetenes budsjettinnspill
- Gjennomførings- og frafallstall
- Publiseringspoeng per førstestilling
- BOA-inntekter per førstestilling

I praksis vil ny modell innebære at forpliktelser, både inneværende og kommende, trekkes ut fra den til enhver tid gjeldende sentrale tildelingen. Den gjenværende delen vil fordeles ut til enhetene. Ny modell innføres gradvis med dagens fordeling som utgangspunkt. Etter hvert som kandidatene blir ferdige, vil rekrutteringsårsverk bli ledige for ny fordeling. Det anbefales at omfordelinger gjøres over tid og uten brå svingninger fra år til år.

Oppsummering av anbefalinger om rekrutteringsstillinger:

- Ny modell innføres gradvis med dagens fordeling som utgangspunkt. Etter hvert som kandidatene blir ferdige, vil rekrutteringsårsverk bli ledige for ny fordeling. Det anbefales at omfordelinger gjøres over tid og uten brå svingninger fra år til år.
- Utvalget anbefaler å knytte fordelingen av rekrutteringsstillinger til den årlige budsjettprosessen ved fakultetet. Vedtak om fordeling fattes i fakultetsstyret.
- Utvalget anbefaler å videreføre HFs toppfinansieringsordning med å øremerke rekrutteringsstillinger til strategiske satsinger og prestisjefylte prosjekter av typen *Senter for fremragende forskning* (SFF) og tildelinger fra *Det europeiske forskningsrådet* (ERC).
- Utvalget anbefaler at enhetenes og fakultetets strategiske vurderinger og behov for rekrutteringsstillinger skal beskrives i enhetenes årlige budsjettinnspill. Følgende momenter kan trekkes inn i vurderingen:
 - Gjennomføring på ph.d.-programmet innen 6 år (bruttotid).
 - Publikasjonspoeng per stilling med ordinære førstevilkår.
 - BOA-inntekt per stilling med ordinære førstevilkår.

Overgangsordninger

Som nevnt i mandatet, vil en ny budsjettfordelingsmodell bli innført fra og med budsjettåret 2025. Det er ikke tenkt særskilte overgangsordninger i innføringsperioden, da dette vil kunne bli vanskelig å holde styr på og administrere. Skulle det likevel oppstå store og uforutsette (negative) effekter av den nye ordningen, anbefales det at dette håndteres administrativt, gjennom justeringer av tildelingene i instituttbudsjettet for 2025 for å kompensere for eventuelle forpliktelser eller allerede etablerte avtaler.

Til vedlegg:

Oppsummering av konsekvenser av rapport fra inntektsfordelingsutvalget

Rapporten fra [inntektsfordelingsutvalget](#) ble godkjent av Universitetsstyret i møte den 2.5.2024 ([23/11880-7]). I møtet ble også [foreløpige rammer for 2025-budsjettet](#) presentert, basert på inntektsfordelingsutvalgets anbefalinger. Endringer knyttet til resultatmidler er innarbeidet i budsjetttrammene. Disse har ikke omfordelingseffekt i 2025 og påvirker bare poster internt ved fakultetene.

Dette er fordi endringene som er foreslått av inntektsfordelingsutvalget skal være budsjettneutrale i utgangsåret. Det betyr at økte eller reduserte inntekter, på grunn av økte eller reduserte satser for studiepoeng, gir tilsvarende kutt eller økninger i basis. Bortfall av lukket ramme vil gi tilsvarende vekst i basis.

Utdanning

Uttelling for studiepoengproduksjon har fått nye kategorier og satser. Ny kategoriseringen av studiepoeng er ikke klar enda. Det betyr at beløpene kan endre seg frem mot endelig budsjettfordeling i oktober.

Kunnskapsdepartementet har i tidligere modell gitt uttelling for studiepoeng avlagte på studieprogram som emnene tilhører. Fra 2025 vil UiB motta uttelling fordelt etter studieprogram der studenten var aktiv. En konsekvens av dette er at emner som blir tatt av andre fakulteters studenter gir uttelling på andre fakultet, på det studieprogrammet, med tilhørende finansieringskategori, som studenten tilhører. HF kan dermed ikke lenger tjene på andre studenter sin studiepoengproduksjon. Det er ikke avklart hvordan UiB vil håndtere denne endringen, og inntil videre planlegges det med å benytte gammel modell internt, med fordeling etter studieprogram som emnene tilhører.

Resultatuttelling for doktorgrader videreføres på dagens nivå.

Uttelling for studiepoeng og avlagte doktorgrader vil som tidligere videre fordeles med 75 % til fakultetene.

Den nye indikatoren for fullføring av gradsprogram på normert tid deles ved at fakultetene får videreført 75 % endringene og nivåleddet beholdes sentralt.

Konsekvensen av at vi får høyere satser på studiepoengproduksjonen er at vi blir mer konkurranseutsatte. Det betyr at endringer i studiepoengproduksjonen vil gi forholdsvis større utslag på inntektene enn tidligere. Om ikke vi har prioritert studentene nok tidligere, er det desto større grunn til å prioritere dem nå. Lave opptakstall tyder på at studiepoengproduksjonen skal videre nedover. Men vi har likevel et stort potensial sammenlignet med fakulteter som allerede har fylt sine studieplasser, og dermed kun har en nedside med den nye modellen.

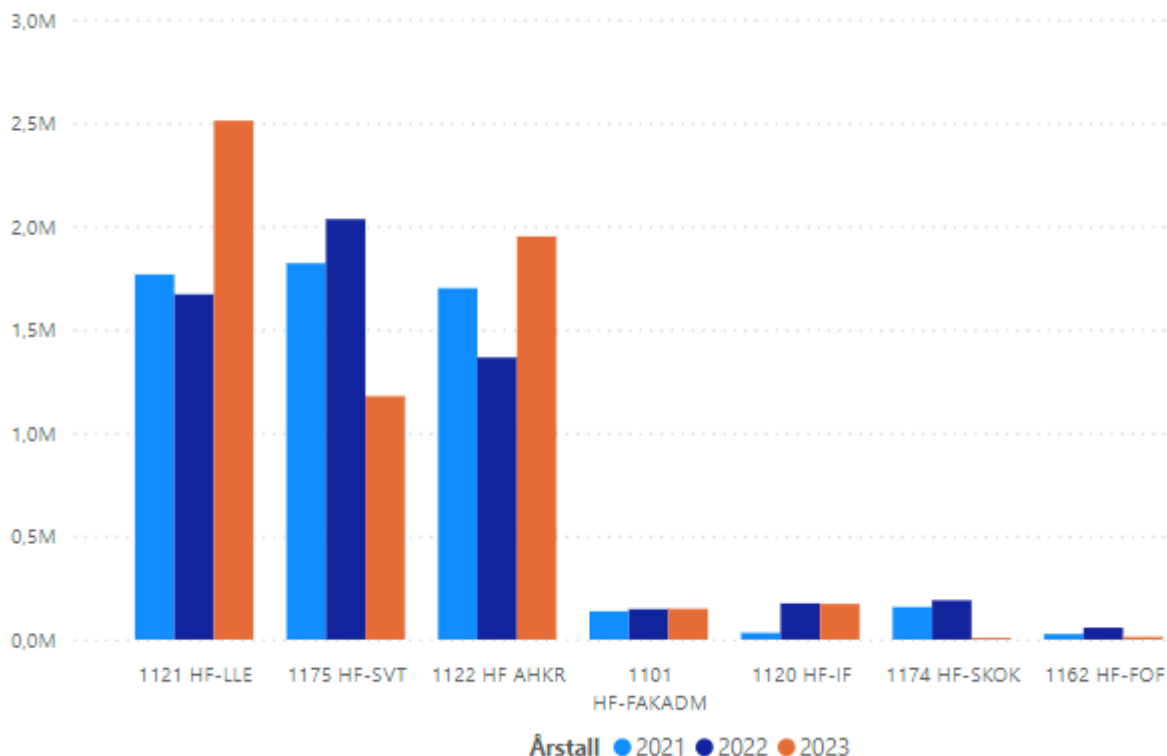
Forskning

Lukket ramme er avviklet og mesteparten av resultatinntektene er lagt inn i basis. Det er holdt igjen midler som, sammen med tidligere øremerkede midler til toppfinansiering, skal gå til en egen insentivmodell for UiB.

Den nye modellen for forskningsinsentiver skal belønne ERC og annen EU, SFF, og andre prestisjefylte sentre (SFI/FME/FKB/SFU). Tabellen under viser andeler som skal gå til henholdsvis prosjekt og fakultet etter de ulike kategoriene.

	Prosjekt	Fakultet	SUM
ERC	0,2	0,4	0,6
Annen EU	0,075	0,15	0,225
SFF	0,125	0,25	0,375
SFI/FME/FKB/SFU	0,1	0,2	0,3

Forskningsinsentiv fakultet



Figuren over viser enhetenes bidrag til uttelling i den nye modellen, hvor mesteparten av aktiviteten de siste årene ligger på LLE, SVT og AHKR. Det er også verdt å merke seg at endringer fra år til år kan være svært betydelige, både i forbindelse med oppstart og avslutning av prosjekter.

Rekrutteringsstillinger

Måltallet for rekrutteringsstillinger opprettholdes, og alle rekrutteringsstillinger skal vurderes for omfordeling mellom fakultetene når de går ut. Det vil fremdeles være differensierte satser mellom fag. Satsene vil bli utsatt for de samme kuttene som øvrige inntekter ved UiB.

Fellesformål

Denne delen av økonomien skal følge utviklingen i universitetsøkonomien, med justering av lønns- og prisvekst og statlige kutt. Det skal være nullvekst i den totale avsetningen.

Husleie og areal

Utvalget forslår en gjennomgang av leieprisene, men dette må gjøres i et eget arbeid. Internhusleie behandles i budsjettsaken i oktober, men det ligger i denne saken inn 1,5 % realvekst jf. tidligere vedtak om finansiering av masterplan for areal. Det legges opp til egen sak om finansiering av eiendomsområdet i universitetsstyrets møte i september.

Faglig bredde og småfag

Utvalget foreslår en småfagsordning. Innretning og finansiering av denne vil etter planen legges frem i budsjettsaken i oktober.

Tverrfakultære utdanningsprogrammer

Utvalget legger frem forslag til en modell der universitetsledelsen kan inngå avtaler med fakulteter og institutter om at nye tverrfakultære utdanningsprogrammer i en periode kan beholde alle studiepoenginntekter. En vil komme tilbake praktisk gjennomføring, men det en slik ordning vil ikke ha budsjettmessig konsekvens i 2025.

I praksis bør overføringen av nettobidrag og fellesbidrag gjennomføres hver måned på følgende konti.

	Konto		Institutt	Fakultet	UiB	Totalt
Avregningsprosjekt	94**	Saldo på avregningsprosjekt og avslu	-35 065 000			-35 065 000
"Nettobidrag HF"	9116/9115	Belastet/godskrevet nettobidrag ins	17 532 500	-17 532 500		0
Fellesbidrag	9116/9115	Belastet/godskrevet fellesbidrag fakultet >UiB		10 313 000	-10 313 000	0
	9116/9116	Belastet/godskrevet fellesbidrag ins	5 156 500	-5 156 500		0
	Sum	Fordelt BOApåvirkning per nivå	-12 376 000	-12 376 000	-10 313 000	-35 065 000

Kontoer som inngår i kontogruppen Nettobidrag

Kontogruppe	Kontoundergruppe	Konto
94 Nettobidrag	940 Lønn	9401 Frikjøp godskrevet- automatføringer 9402 Frikjøp belastet - automatføringer 9405 Frikjøp godskrevet- manuelle føringer 9406 Frikjøp belastet - manuelle føringer
	941 Indirekte kostnader	9411 Indirekte kostnader godskrevet - automatføringer 9412 Indirekte kostnader belastet - automatføringer 9413 Indirekte kostnader godskrevet - manuelle føringer 9414 Indirekte kostnader belastet - manuelle føringer
	942 Egenfinansiering	9421 Egenfinansiering godskrevet - automatføringer 9422 Egenfinansiering belastet - automatføringer 9423 Sentral egenfinansiering godskrevet - manuelle føringer
	943 Leiested	9432 Leiestedskostnader belastet - manuelle føringer
	944 Prosjektavslutning	9441 Prosjektavslutning bidrag godskrevet 9442 Prosjektavslutning bidrag belastet 9443 Prosjektavslutning oppdrag godskrevet 9444 Prosjektavslutning oppdrag belastet
	945 Overforbruk	9451 Overforbruk BOA godskrevet - manuelle føringer 9452 Overforbruk BOA belastet - manuelle føringer
	946 Internhandel kostnadsomveltning	9462 Kostnadsomveltning lønn belastet - manuelle føringer
	947 Internhandel direkte kostnader og investeringer	9473 Godskrevet investeringer 9474 Belastet investeringer

Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

Høringssvar fra AHKR

AHKR slutter seg til hovedprinsippene for ny budsjett- og ressursfordelingsmodell, men er likevel uenige i enkelte moment, og finner andre punkt uklare. Vi forutsetter at allerede inngåtte avtaler, budsjettfordeling og inngåtte forpliktelser opprettholdes som planlagt, og at den nye modellen kun gis virkning på nye prosjekt etter vedtakstidspunktet.

Bidrag fra BOA. Rapporten sier: «Den delen av nettobidraget som tilfaller fakultetsnivået, skal dekke tidligere inntekter for husleie og administrasjon, resten vil gi en ekstra inntekt og dermed økte omfordelingsmuligheter og handlingsrom på fakultetsnivå.» Vi leser dette slik at den halvdelen som tilfaller instituttnivået fortsatt skal dekke instituttens infrastrukturkostnader knyttet til den enkelte eksternfinansierte ansatte og eventuelle frikjøpte.

Videre står det: «I de tilfellene der BOA-prosjekt ikke blir premiert med forskningsinsentiver, bør andelen av frikjøp, som ikke allerede er tatt inn på fakultetsnivået, dekkes gjennom kutt i enhetens driftsbudsjett.» For det første er dette uklart formulert. Dernest vil anbefalingen angående driftsbudsjetter gjøre at driftsbudsjettene vil være knyttet til resultater ut fra bestemte kriterier. Hvordan kan det da hentes noe herfra til frikjøp? Og for det tredje er det problematisk at enhetenes drift skal dekke en slik kostnad, i og med at enhetenes driftsinntekter for BOA-prosjekter vil bli halvert. AHKR mener at dette bør ut av rapporten.

På rapportens 19. side står det: «Støtteordninger i instituttbudsjettet som kompenserer for lavt eller ingen nettobidrag (...) vil ikke lenger være nødvendig i den nye modellen.» Dette viser til TMF og MSCA. Det framgår ikke av rapporten hvorfor slike støtteordninger ikke lenger er nødvendige.

Interne inntekter. «Det langsiktige målet er å øke det samlede nettobidraget til HF gjennom å kombinere insentiver både for prosjektaktivitet og samtidig tilgodese helheten. Med en slik modell vil økt eksternfinansiering kunne gi økt handlingsrom i økonomien, både på enhetsnivå og på fakultetsnivå. BOA-økonomien vil dermed bidra til å dekke kostnader på instituttnivå og fastlønn og husleie på fakultetsnivå.» (Side 18) Det er vanskelig å se hvordan halvering av BOA-inntektene på institutt/senter vil gi økt handlingsrom på enhetsnivå, og modellen vil heller i mindre grad bidra til å dekke kostnader på instituttnivå.

Andel studiepoengproduksjon. Det bør komme tydeligere frem at det her er snakk om den totale studiepoengproduksjonen, og ikke bare den som er knyttet til programstudenter.

Ordet «insentiv» blir stadig gjentatt i rapporten, men det er ikke alltid like åpenbart hvem det er insentiv for. På rapportens femte side står det for eksempel

«Arbeidsgruppen foreslår å dele BOA-påvirkning, herunder nettobidrag og fellesbidrag, likt mellom fakultetsnivået og instituttnivået. Dette skal gi insentiver til å søke eksternfinansierte prosjekter og bidra til å øke nettobidraget, for hele fakultetet.» Det ville være en fordel om det ble forklart hvordan det gir insentiver og for hvem: institutter som tilrettelegger for søknader, fagmiljøene som søknadene springer ut av eller de enkeltforskerne som faktisk søker eksternfinansiering. BOA-aktiviteten er avhengig av nettopp enkeltforskernes interesse og motivasjon for å søke.

Det samme kan sies om denne formuleringen på dokumentets 24. side, som omhandler rekrutteringsstillinger: «BOA-inntekt per førstestilling skal gi uttelling for enhetens eksternfinansierte forskningsaktivitet og dermed belønne hele enheten ved å tilføre ekstra forskningsressurser i form av doktorgradskandidat(er). Dette er ment å være et klart BOA-insentiv og et supplement til toppfinansieringsordningen. Ordningen skal sikre at når fagmiljøer lykkes med eksternfinansiering, kommer det alle fagmiljøene på enheten til gode.» Det er ikke åpenbart hvem dette er et insentiv for.

Generelt sett bør rapporten gjøre det tydeligere hvordan den nye modellen kan være en **fordel** for enhetene og enkeltforskerne.

Rekrutteringsstillinger. Det kommer ikke fram av rapporten hvordan de ulike kriteriene for tildeling av rekrutteringsstillinger skal vektas. Det kan leses som om det først og fremst er strategiske vurderinger som vil ligge til grunn, der kriteriene for tildeling inngår helhetsvurdering. Hvordan disse kriteriene skal brukes og eventuelt vektas, bør gjøres tydeligere før det kan tas stilling til den nye modellen for tildeling av rekrutteringsstillinger.

Formen på rapporten. Rapporten er lang og ordrik. Samtidig er språket nokså fagspesifikk for økonomer. Den kunne med fordel vært redigert ned og skrevet i et mer allmenntilgjengelig språk slik at den kan bli forståelig for alle fakultetets ansatte. Fakultetet har en internasjonal stab, og et tydelig norsk er derfor særlig viktig.

Framlegg til ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

Høyringsvar frå Institutt for framandspråk

ePhorte 24/1354

Det humanistiske fakultet har sendt ut på høyring framlegg til ny modell for fordeling av driftsbudsjett til institutta og sentera, inkludert fordeling av stipendiatstillingar. Institutt for framandspråk (IF) vil takka for ein god og grundig rapport, og for at lokalnivået er invitert til å uttala seg om den skisserte modellen. Dette høyringsvaret er utarbeida av instituttleiinga og vart drøfta i instituttrådet 28.08.2024.

Hovudsak: sikra fastlønsbudsjettet

Rapporten får på ein god måte fram at det er overordna for oss som fakultet å styrkja rammene for den faglege bemanningsplanen ved fakultetet. For å få til dette, må "korte" pengar bli til "lange" pengar som kan investerast i faste stillingar. IF støttar dette overordna grepet, som i den skisserte modellen kjem til uttrykk gjennom at ein større del av inntektene frå eksternfinansierte prosjekt (BOA) blir kanaliserte til fakultetet.

Nedside: mindre pengar til fordeling lokalt

Sjølv om vi ser det som eit naudsynt grep å føra ein større del av BOA-inntektene over til fastlønsbudsjettet, kjem ei slik endring med ein prislapp for instituttet. Driftsbudsjettet vårt er allereie knapt, og ein reduksjon av inntektene frå BOA vil gjera at vi får endå mindre pengar å fordela til viktige føremål som forskingsstøtte og bruk av vikarar og andre mellombels tilsette. Størstedelen av driftsbudsjettet ved IF går til ulike typar løns- og honorarutgifter, som vikarar, sensorar o.a. Her blir det tøffe prioriteringar framover, og institutt og senter vil få mindre handlingsrom innanfor driftsbudsjettet.

Målet for både institutt og fakultet må vera å henta inn fleire gode eksternfinansierte prosjekt, rekruttera fleire studentar og ta godt vare på dei vi har. Greier vi dette, vil det i neste omgang òg styrkja både fakultets- og instituttøkonomien.

Kriteria for tildeling til driftsbudsjettet

Rapporten skisserer ein ny modell for resultatbasert fordeling av driftsmidlar til einingane. Desse kriteria blir lagde til grunn: gjennomføring på normert tid, studiepoengproduksjon, doktorgradsproduksjon og publikasjonspoeng.

Denne modellen skil seg både frå den nasjonale modellen og frå den interne fordelingsmodellen ved UiB. Særleg vil vi peika på at HF har valt å leggja inn publiseringspoeng som eit av tildelingskriteria til einingane, sjølv om dette kriteriet ikkje gjev uttelling i tildelinga frå UiB sentralt til fakultetet. Instituttet meiner dette kriteriet bør strykast som resultatkriterium for institutt- og senterbudsjetta. Auka publisering vil ikkje gje betre

finansiering frå departementet til UiB og heller ikkje frå UiB til fakultetet. På nasjonalt nivå har ein valt å ha tillit til at medarbeidarane publiserer uansett og at det finst tilstrekkeleg med andre incentiv som oppmuntrar til publisering. Vi bør bruka fordelingskriteria til å fokusera på tiltak som styrkjer innsatsen på område der vi verkeleg treng det. Og der ein legg inn særlege incentiv, bør desse i størst mogleg grad målrettast mot rekruttering av studentar, gjennomføring av studium og innhenting av eksterntfinansierte prosjekt.

Fordelinga av stipendiatstillingane

Stipendiatstillingane er ein av dei viktigaste ressursane vi disponerer med tanke på både forskning og framtidig rekruttering. Rapporten viser på ein god måte at fakultetet har hatt ulike modellar for disponering av stipendiatstillingane gjennom dei siste tiåra. Komiteen foreslår ein ny modell der fakultetet (som før) disponerer nokre av stipendiatstillingane og der resten blir fordelt til institutt og senter ut frå følgjande kriterium: gjennomføring på ph.d.-programmet innan seks år, publikasjonspoeng per førstestilling, BOA-inntekter per førstestilling, strategiske vurderingar.

Vi meiner det første kriteriet er viktig og strategisk riktig, og vi treng å oppmuntra til gjennomføring av ph.d.-studiet. Dei to neste kriterier (publikasjonspoeng og BOA) kan òg vera relevante fordi dei seier noko forskingsmiljøet som skal ta imot stipendiatane.

Eit problem med modellen som er skissert, er likevel at kriterier ikkje er vekta. Dermed blir modellen uklar. Dette blir forsterka av at modellen inkluderer eit ikkje-målbart kriterium som "strategiske vurderingar". Instituttet foreslår at strategiske vurderingar blir fjerna som kriterium for tildeling av stipendiatstillingar til institutta og sentera. Dette aspektet er allereie teke godt vare på gjennom at det blir sett av ein eigen fakultetskvote med stipendiatstillingar til strategiske prioriteringar, og i tillegg blir det gjort strategiske vurderingar på institutt- og senternivå. IF lyser ikkje ut ei einaste stipendiatstilling utan å gjera strategiske vurderingar. Kriteriet er avgjerande viktig for oss, men som ein del av fordelingsnøkkelen til institutta og sentera forkludrar det modellen.

IF foreslår derfor ein modell for deling av stipendiatstillingar til institutta og sentera der "strategiske vurderingar" går ut av lista over kriterium, og der det blir laga ein vekta modell. Kriteriet om gjennomføring innanfor seks år bør vektast med minst femti prosent i denne modellen.

Utgifter og inntekter frå BOA

IF støttar som sagt den skisserte modellen der overhead-inntektene blir fordelt likt mellom fakultetet og institutt, og der utgiftene til UiB sentralt (og eit eventuelt underskot) òg blir fordelt likt. I tillegg til å tilføra fastlønnsbudsjettet ressursar, er ein slik modell enklare og meir oversiktleg enn den vi har i dag.

Sidan eksterntfinansierte oppdragsprosjekt skal budsjetterast med overskot (forventa genvist), bør det presiserast om slike gevinstar vil tilfalla instituttet som før, eller om den nye modellen òg vil føra til endringar på dette punktet.

Oppsummering

- Instituttet støttar ei omlegging av budsjettmodellen der ein større del av BOA-inntektene går til å sikra rammene for fastlønsbudsjettet ved fakultetet.
- Det er viktig å ta på alvor at eit redusert driftsbudsjett vil gje oss endå større utfordringar lokalt, særleg med å finna midlar til vikarar/sensorar og til forskingsstøtte.
- Publikasjonspoeng bør ikkje vera eit kriterium for den resultatbaserte overføringa til driftsbudsjettet.
- Fordelinga av stipendiatstillingar til institutta og sentera bør basera seg på ein vekta modell der "strategiske vurderingar" ikkje er inkludert, og der gjennomføring innanfor ein seksårsperiode blir vekta med minst 50 prosent.
- Det bør klargjerast om gevinst frå oppdragsprosjekt skal fordelast som før (til instituttet), eller om dette blir endra med den nye modellen.

Høringsinnspill fra LLE om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell

Vi viser til brev om høring om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet. Takk til utvalget og sekretariatet for en omfattende, men tydelig og forståelig rapport om ny budsjettmodell. Det er krevende å gi nok innsikt i budsjettmekanismene til å danne meninger om inntektsfordelingen, men vi opplever at rapporten fra utvalget gir et godt grunnlag for å vurdere forslagene til endring som er skissert.

Til mandatet:

Arbeidsgruppen har forholdt seg til mandatet fra fakultetsstyret, som sier at et formålet med den nye modellen er å «styrke rammene til fakultetets faglige bemanningsplan». Vi tillater oss å kommentere at vi skulle ønske mandatet hadde vært å bevare alle faste stillinger. En betydelig andel av de ansatte ved fakultetet er ikke omfattet av den faglige bemanningsplanen, slik som de ansatte på ex.phil., norskkursa, leksikografiprojektene og ulike etter- og videreutdanningstilbud. Det er synd å legge opp til en økonomimodell som så tydelig tar hensyn til bare deler av arbeidsstokken.

Fastlønn og driftsbudsjetter:

Forslaget innebærer å videreføre hovedpunktene i dagens budsjettmodell for fakultetet. Kostnadene til fastlønn, husleie m.m. trekkes fra før det som gjenstår, fordeles til grunnenhetenes driftsbudsjetter etter fastsatte kriterier. Avsetningen til driftsbudsjettene vil som tidligere, avhenge mer av faste kostnader på fakultetet og mindre av resultatoppnåelse for hvert enkelt fag og enhet. Det er en vedvarende utfordring å skape engasjement og motivasjon for endring på fagnivå, når for eksempel bedre rekruttering og økt produksjon ikke uten videre gir uttelling i form av driftsmidler eller stillinger.

Det er viktig å presisere at et tilstrekkelige tildelinger til driftsbudsjettene er helt nødvendige for å kunne opprettholde forsknings- og undervisningsaktivitet på enhetene, og at dette behovet må balanseres med behovet for faste stillinger.

Vi stiller oss ellers bak forslagene fra utvalget om fastlønn og driftsbudsjetter.

Bidrag fra BOA:

Det er uttalt mål at en ny budsjettmodell skal bidra til sterkere omfordeling av inntekter fra eksternfinansiert aktivitet, og at disse inntektene skal styrke bemanningsplanen. Vi støtter denne målsetningen og forslagene fra utvalget. LLE har nå mange store eksternfinansierte prosjekter som gir betydelige inntekter til driftsbudsjettet, samtidig som vi har utfordringer med bemanningen i fagene vi tilbyr i dag.

Vi støtter forenkling av fordelingen av inntekter og kostnader mellom institutt og fakultetet, også som et bidrag til enklere budsjettering av eksternfinansiert aktivitet.

Universitetets nye budsjettmodell fjerner ordningen med sentral egenfinansiering til fordel for forskningsinsentiver, inkludert en tydelig fordeling mellom fakultet og prosjekt. Det er viktig at det fastsettes hvilke kostnader som skal dekkes av fakultetets andel av tildelingen og hvilke som dekkes av prosjektets andel. UiB vil sannsynligvis ikke gi slike føringer, og det kan i så fall gjerne knyttes til arbeidet med ny budsjettmodell for HF.

Rekrutteringsstillinger:

Rekrutteringsstillinger er svært viktige ressurser for fagene våre. Vi støtter prinsippet om at sterke og aktive fagmiljø, som også lykkes i å veilede sine kandidater til disputas, bør prioriteres ved fordeling av hjemler. Men vi er ikke helt enige i at de foreslåtte kriteriene tydelig underbygger dette prinsippet.

Vi etterlyser mer informasjon om hvordan kriteriene er foreslått vektet i forhold til hverandre og vi etterlyser en skisse til hvordan forslaget vil påvirke fordelingen mellom instituttene med utgangspunkt i langtidsbudsjettene. Uten dette grunnlaget, er det vanskelig å ta stilling til forslaget.

Alle kriteriene i forslaget, med unntak av *strategisk vurdering*, forutsetter at rammebetingelsene på grunnenhetene er nokså like. Institutt og sentre ved HF er svært ulike med hensyn til antall tilsatte, antall fag og om fagene er store eller små. Kriteriene tar ikke hensyn til ulik størrelse og faglig bredde ved enhetene. Når stillinger skal tildeles ut fra resultater på enhetsnivå per tilsatt, må det i tillegg til kriteriene som er foreslått, også være målbare kriterier som tar hensyn til svært ulike rammebetingelser på enhetene.

Når årlig tildeling av rekrutteringsstillinger knyttes direkte til resultatene på fagene, skapes det en sterkere forventning om at gode resultat skal gi uttelling i antall stillinger. Det kan komme i veien for strategiske prioriteringer ved instituttene. Fag med stor BOA-aktivitet vil for eksempel som regel allerede ha bedre tilgang til rekrutteringsstillinger enn andre fag.

Å regne publiseringsaktivitet per førstestilling kan også skape en tydelig «matteus-effekt»: Stipendiater og postdoktorer står for en stor del av publiseringen, særlig i de fagene der det er vanlig å skrive artikkelbasert avhandling. Det kan føre til at de fagene som har mange rekrutter i forhold til ansatte i førstestilling får stadig flere.

Vi ber også om at det presiseres om det med kriteriet *BOA-inntekt per førstestilling* menes *inntekt* fra BOA eller *aktivitet* fra BOA.



Det humanistiske fakultet

Referanse

2024/1354-STT

Dato

03.09.2024

Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell - høyringsinnspel frå FoF

Vi viser til brev av 20.06.24 («Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell» ved HF), 2024/1354), og FoF kjem her med innspel til den nye fordelingsmodellen.

FoF stiller seg i all hovudsak bak den nye modellen. Vi oppfattar den som ei «mindre justering» av den noverande modellen, som vi har hatt i over eit desennium. Nedanfor kjem vi likevel med nokre kommentarar til enkelte av elementa i modellen:

- **Betre oversyn over totaløkonomien:** Det kan berre vere av det gode at ein no, i større grad, vil synleggjere den totale økonomien på institutta (inkludert fastlønsbudsjetta). På lengre sikt vil dette medføre auka medvit om økonomi og disponible ressursar på einingane. Utviklinga i økonomien dei siste månadene har ikkje gjort dette grepet mindre aktuelt.

På FoF vil vi her peike på Examen philosophicum sin særstilling i fakultetsøkonomien. Tida kan no vere inne til å skille ut dette budsjettet frå FoF sin instituttøkonom, i større grad enn det som er tilfelle no. Det er mange måtar å gjere dette på, eit nokså opplagt og nærliggande grep er å la Examen philosophicum få sin eigen kostnadsstad i økonomimodellen. Vi kan ikkje sjå nokon ulemper med dette, så lenge FoF framleis har ansvaret for drifta av Examen philosophicum.

- **Rekrutteringsstillingar:** Arbeidsgruppa anbefalar, som eitt av fire fordelingskriterier for desse stillingane, «gjennomføring på ph.d.-programmet innen 6 år (bruttotid)». Berre i sjeldne tilfelle vil 6 års bruttotid svare til det som vanlegvis blir kalt «normert tid» (4 år ekskludert legitime tillegg som sjukmelding og foreldrepermisjonar). All den tid gjennomføringa på PhD-studiane alltid har vore eit problem på fakultetet vårt er det vanskeleg å forstå at dette kriteriet/insentivet skal vere så svakt.
- **Justering av BOA-modellen:** Arbeidsgruppa foreslår å splitte dei økonomiske effektane av bidrags- og oppdragsfinansierte prosjekt i to like delar; 50 % til fakultetet og 50 % til det aktuelle instituttet. Sjølv om det ikkje klart og tydeleg kjem fram i utgreinga, forstår nok dei fleste at dette betyr ei markant flytting av ressursar frå instituttnivået til fakultetsnivået. Kontekstuelle faktorar knytt til det einskilde prosjekt gjer det sikkert krevjande å få fram effektane med gode taloppstillingar, men det er

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Institutt for filosofi og
førstesemesterstudier
Telefon 55 58 23 82
fof@hf.uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Sydnesplass 12-13
Bergen

Saksbehandler
Steinar Thunestvedt
55582384

overraskande at ein her ikkje finn nokre taleksempel som kan illustrere dei reelle effektane for ulike typar prosjekt.

For FoF reknar vi med at effekten av dette vil vere på 250 000 – 400 000 *mindre inntekter* pr. år dersom vi legg prosjektporteføljen frå dei siste åra til grunn (som rett nok har vore relativt høg for FoF). Dette er monaleg meir enn det vi venteleg vil få i meirinntekter frå den resultatbaserte fordelinga i den ny modellen.

I lys av historikken frå dei siste åra og ikkje minst dei økonomiske utfordringane ein kan vente seg dei neste åra, er det forståeleg at fakultetet vil hente meir av BOA-inntektene frå grunneiningane. At ein vil ha ein økonomimodell der «...samspillet mellom de ulike inntektsstrømmene i større grad kobles sammen, og at den eksternfinansierte delen av økonomien i større grad bidrar til å styrke rammene for fastlønnsbudsjettet» er det svært vanskeleg å argumentere mot. Det er likevel grunn til tru at dette grepet samstundes svekker insentiva for å søke eksternt finansierte prosjekt nokså vesentleg. Dette er til å bli sterkt uroa over, og vi vil difor oppmode fakultetet om å utvikle ulike «modell-eksterne» insentiv slik at ein (minst) greier å oppretthalde det høge søknadsnivået ein har hatt dei siste åra.

Steinar Bøyum
instituttleder

Steinar Thunestvedt
administrasjonssjef

Høringsinnspill fra SKOK om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell

Vi viser til brev om høring om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet og takker for muligheten til å komme med innspill til rapporten.

SKOK stiller seg i hovedsak bak rapportens hovedpunkter, både når det gjelder ønsket om og virkemidlene for å styrke fastlønsbudsjettet og når det gjelder strategisk omfordeling av rekrutteringsstillinger. Det er fordel for fakultetet som helhet og for det samfunnsoppdraget universitetet har at stillinger og faglig bredde ivaretas best mulig, og vi tror en slik ny budsjettmodell kan bidra til det.

Vi støtter også at rekrutteringsstillingene omfordeles sentralt etter gitte kriterier og strategiske hensyn. Vi vil likevel påpeke at det er viktig å opprettholde sterke nok insentiver for den enkelte ansatte å søke ekstern finansering og at dette vil bli tatt hensyn til i de strategiske vurderingene. For flere små miljøer er det uaktuelt å søke ERC eller SFF, men det kan være aktuelt å søke andre finansieringskilder. Dette bør også kunne støttes opp om strategisk og vi håper at budsjettmodellen i større grad kan reflektere dette. Vi er enige i at det er hensiktsmessig å beholde publikasjoner som ett av kriteriene for tildeling av rekrutteringsstillinger da dette gir rom for at forskningen som ikke er eksternfinansiert også blir vurdert som viktig for et aktivt forskningsmiljø.



Det humanistiske fakultet

Referanse
2024/1354-UNU

Dato
Bergen 9. september

Høring - Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

SVT har tidlegare i arbeidsprosessen med ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF hatt høve til å gje innspel til punktet om fordeling av BOA-påverknad mellom fakultet og institutt/sentra. Vi takkar for høvet til å utdjupe desse innspela i denne høyringsrunden.

Mandat og føresetnader

Innleiingsvis vil vi gje utvalet honnør for arbeidet med den nye modellen, og for ambisjonen om 1) å oppnå betre samsvar mellom fakultetets økonomi og dei nye rammevilkåra i sektoren utan å tape av syne 2) Fakultetesstyret sine strategiske mål. Det tredje punktet i mandatet gjeld "sikring av fagleg bemanningsplan". SVT har ein generell merknad til dette punktet.

Den faglege bemanningsplanen ved fakultetet er i praksis den mekanismen som styrer det aller meste av ressursfordelinga mellom einingane. Den har ei tydeleg konserverande innretning på den måten at den i praksis favoriserer vidareføring av stillingar i fag med høg studiepoengproduksjon. Det kan vere gode grunnar til å favorisere stillingar som gjev fakultetet inntekter, då desse gjev økonomisk grunnlag for vidare drift. Denne tankegangen speglar dei økonomiske rammevilkåra for sektoren, og oppfyller intensjonen til den politiske leiinga med si tydelege vridning mot studiepoeng som resultatindikator. Slik tilpassar fakultetet si verksemd til dei økonomiske rammevilkåra for UiB, og institusjonseigar ved Kunnskapsdepartementet.

Ein kan stille spørsmålet om praksisen i tilstrekkeleg grad tek omsyn til behovet for fagleg omstilling og fornying; om fakultetet med denne rekrutteringspraksisen seier frå seg sjansar til å omfordele stillingsressursar til nye satsingar. Teoretisk sett vil det vere vanskeleg etablere nye satsingar på tvers av dei etablerte faga i ein slik modell ettersom nye fagfelt ville mangle grunnlaget i studiepoengproduksjon.

Når "sikring av bemanningsplanen" vert knesett som det fundamentale prinsippet for ressursfordelinga ved fakultetet, no også ved omfordeling av BOA-påverknad og frikjøp, vert

det konserverande trekket ved bemanningsplanen ytterlegare forsterka. Det ville vere naturleg at dette punktet vart utgreidd og problematisert av utvalget.

Ny fordeling av BOA-midlar

Utvalets framlegg om ny fordeling BOA-påverknad framstår som eit fornuftig tiltak når føremålet er å skaffe fakultetet meir økonomisk handlingsrom. I praksis har slik omfordeling skjedd hittil ved at overskot av driftsmidlar ikkje vert overført til påfølgjande år i instituttbudsjetta, men i staden overført til fakultetet ved årsslutt. Den nye ordninga får desse overføringane inn i ordna og meir forutsigbare former, som er positivt. (jf. punktet ovanfor).

Endring i insentivstrukturen

Det vert hevda i rapporten at dette tiltaket både vil stimulere til meir eksternfinansiert forskning og samstundes bidra til "helheten". BOA-påverknaden er i utgangspunktet insentiv til å auke forskingsaktiviteten ved einingane. Når dette bidraget no vert omfordelt tyder det ein reduksjon på 50% for dette insentivet. Effekten av tiltaket vil i første omgang vere ein auke i tilgjengelege midlar for fakultetet, med ein tilsvarande reduksjon for einingane. Kva for mogleg negativ effekt dette kan få for vitskapleg tilsette sin vilje til å investere tid i utviklinga av eksternfinansierte prosjekt ser ikkje ut til å ha vore eit tema i utvalget. Ei utgreiing og drøfting av dette aspektet er etter SVTs meining nødvendig. Utgjer dette kuttet ein negativt insentiv (desinsentiv)? I så fall er dette ein risiko som rapporten burde tematisere eksplisitt. SVTs prosjektportefølje inkluderer til dømes ei rad forskingsprosjekt finansiert under den programstyrte delen av EUs rammeprogram. Dette er prosjekt som typisk har eit høgt tal prosjektpartnerar, svært mykje rapportering i periodar og tilsvarande tunge administrative oppgåver for prosjektleiar. Høvet til å finansiere administrativ støtte i periodar med høgt arbeidspress ved hjelp av BOA-midlar, frikjøpsmidlar eller liknande, er ofte det som har tippa vektskåla i positiv retning for prosjektleiarar.

Mogleg tilpassing

Ein vidare mogleg risiko knytt til tiltaket er at det byggjer på ein utematisert føresetnad om at tiltaket kan vurderast isolert som inntektsgivande for fakultetet. Det føreset at aktørane som er omfatta av tiltaket ikkje vil gjere tilpassingar til den nye situasjonen. Dersom frikjøp blir oppfatta som mindre gunstig for prosjektøkonomien vil søkjarane kunne vri bruken av frikjøp i budsjettet over til andre stillingsressursar som vitskaplege assistentar eller forskarar som kan utføre dei oppgåvene ein tidlegare kunne løyse ved hjelp av uavkorta frikjøpsmidlar. Dermed kan effekten av tiltaket for fakultetets økonomi blir monaleg mindre enn utvalet ser for seg. Det ville vere nyttig å vite korleis utvalet vurderer denne risikoen og kva for eventuelle tiltak ein ser for seg som kan redusere den.

Faste forskarstillingar

På s. 13 i rapporten finn vi følgjande avsnitt:

Utvalget ønsker å foreslå en økonomimodell for HF der samspillet mellom de ulike inntektsstrømmene i større grad kobles sammen, og at den eksternfinansierte delen av økonomien i større grad bidrar til å styrke rammene for fastlønnsprosjektet. Med fastlønn mener vi lønn til faste stillinger og teknisk knyttet til i budsjettmodellens punkt A, som føres på koststeder som

fakultetsnivået har ansvar for. Dette krever noe sterkere interne omfordelingsmekanismer.

Dei interne omfordelingsmekanismene det er snakk om er dei før nemnde overføringane av BOA-inntekter frå institutt til fakultet. Det er altså snakk om overføringar av BOA-midlar knytt til forskning til lønsbudsjettet for faste stillingar forstått som stillingar med undervisings og forskingsoppgåver. Der er verd å minne om at fakultetet også har ansvar for faste stillingar som ikkje ligg i bemanningsplanen, dei faste forskarstillingane. I mange tilfelle vert delar av desse stillingane finansiert av BOA-midlar som einingane hittil har rådd over. Desse stillingane er finansierte av eksterne midlar frå forskingsprosjekt, men denne finansieringa dekkjer ikkje tid til utvikling av nye forskningssøknader, eller andre opphald mellom prosjektperiodar. Her spelar BOA-midlar ei viktig rolle som rapporten ikkje tematiserer. Dette er særleg viktig for dei BOA-prosjekt som ikkje vert tildelt forskingsinsentiv. Dei faste forskarstillingane er i det heile teke fråverande i rapporten. Til dømes heiter det på s. 6:

Sagt med litt andre ord, kan disse inntektene [inntekter fra BOA-virksomheten] kun brukes til kortsikte formål og ikke til langsiktige investeringer som for eksempel faste, faglige stillinger.

Det synest verd å minne om at forskarstillingane også er faste og ikkje "kun kortsiktige formål", og at ansvaret for å sikre dei faste forskarane sine stillingar også kviler på fakultetet.

Venleg helsing

Rasmus Slaattelid
Leiar, Senter for vitskapsteori



Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Institutt for fremmedspråk
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Senter for vitenskapsteori

Referanse

2024/1354-UNU

Dato

20.06.2024

Høring - Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

Fakultetsstyret oppnevnte i møte 30.01.24 et utvalg som skulle foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet.

Vedlagt finner dere utvalgets foreløpige rapport med anbefalinger og forslag til ny modell.

Enhetene inviteres med dette til å komme med innspill på rapport og anbefalinger.

Utvalget vil behandle innspillene og ferdigstille rapporten medio september. Fakultetsstyret vil behandle forslag om «Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell» i møte 22. oktober

Høringsfrist: 31.08.24

Vennlig hilsen

Kim Ove Hommen
utvalgets leder

Unni Karin Utvik
utvalgets sekretær

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte



Institutt for fremmedspråk
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Senter for vitenskapsteori

Referanse

2024/1354-UNU

Dato

21.05.2024

Invitasjon til informasjonsmøte om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

Fakultetsstyret oppnevnte i møte 30.01.24 (sak 2/24) et utvalg som skal foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF, med følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør Kim Ove Hommen (leder)
- Prodekan Ole Thomassen Hjortland
- Instituttleder Teemu Sakari Ryymin
- Administrasjonssjef Aleksander Morland
- Økonomisjef Annhild Fetveit

Institutttrådene ved HF inviteres med dette til et møte der det vil bli informert om status i utvalgets arbeid med muligheter for spørsmål og innspill. Ledergruppene ved enhetene kan også delta i møtet.

Tid: onsdag 19.06.24, kl. 09:00-10:30

Sted: auditorium D, Sydneshaugen skole

Vi tar sikte på å sende ut et høringsutkast til enhetene i medio juni med frist over sommeren.

Vel møtt

Vennlig hilsen

Kim Ove Hommen

leder

Unni K. Utvik
sekretær

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte



Ole Thomassen Hjortland
Teemu Sakari Ryymin
Aleksander Morland
Annhild Fetveit

Deres ref

Vår ref

Dato

2024/1354-UNU

08.02.2024

Oppnevning av utvalg - ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF

Fakultetsstyret oppnevnte i møte 30.01.24 et utvalg som skal foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF, med følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør Kim Ove Hommen (leder)
- Prodekan Ole Thomassen Hjortland
- Instituttleder Teemu Sakari Ryymin
- Administrasjonssjef Aleksander Morland
- Økonomisjef Annhild Fetveit

Mandat

Utvalget får i oppdrag å gjennomgå fakultetets budsjett- og ressursfordelingsmodell, og foreslå en ny fordelingsmodell basert på UiBs nye inntektsfordelingsmodell og HFs strategi 2023-2030. Utvalget skal vurdere i hvilken grad fakultetets modell skal reflektere den nasjonale finansieringsmodellen og UiBs inntektsfordelingsmodell. Det er en forutsetning at fakultetets bemanningsplan og fastlønnsbudsjett fremdeles skal vedtas av fakultetsstyret.

En ny budsjett- og ressursfordelingsmodell skal:

- Styrke fakultetets økonomiske handlingsrom til å nå faglige mål i gjeldende strategi.
- Styrke rammene til fakultetets faglige bemanningsplan.
- Skape incentiver som styrker studentrekruttering og gjennomføring.
- Bidra til å øke forsknings- og utdanningsaktivitet gjennom eksterntfinansiering.
- Sikre god sammenheng mellom fakultets- og enhetsøkonomi.
- Revidere fordelingskriterier av rekrutteringsstillinger.
- Gi forutsigbare økonomiske rammer for fakultetet.
- Gi fakultetsstyret et godt beslutningsgrunnlag for budsjettvedtak.
- Forenkle årlige budsjettprosesser.

Utvalget bes om å ferdigstille sitt arbeid innen medio september 2024, slik at fakultetsstyret kan behandle saken 22. oktober 2024, og at ny fordelingsmodell legges til grunn for HFs interne budsjettfordeling for 2025.

Assisterende fakultetsdirektør Susanne Ostendorf, seniorrådgiver Anders Sæle Dahle og seniorrådgiver Unni K. Utvik vil fungere som sekretariat for utvalget.

Vennlig hilsen

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Unni Karin Utvik
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.

Kopi
Susanne Ostendorf
Anders Sæle Dahle

Arkivsaksnr.:
2024/13249Dokumentdato:
07.10.2024Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultetStyresak:
75/24Møtedato:
22.10.2024

Opptaksrammer for Det humanistiske fakultet studieåret 2025/2026

Bakgrunn

Opptaksrammene for studieåret 2025/2026 skal behandles av Utdanningsutvalget 6. november og Universitetsstyret den 28. november.

Fakultetets frist for å sende inn opptaksrammer til Studieavdelingen er 10. oktober. Fakultetet sender inn foreløpige opptaksrammer til Studieavdelingen, med forbehold om endelig godkjenning i Fakultetsstyret.

Kort beskrivelse av endringene

Endringene i fordelingen av studieplasser kommende studieår skyldes at bachelorprogram i arabisk lyses ut med 15 studieplasser etter å ha vært satt på pause studieåret 2024/2025. Dermed flyttes 15 studieplasser fra følgende program: Bachelorprogram i religionsvitenskap (-7 plasser), bachelorprogram i engelsk (-5 plasser) og bachelorprogram i spansk språk og latinamerikastudier (-3 plasser).

Endringer på toårige masterprogram dreier seg om masterprogram som lyses ut annethvert år. Masterprogram i kinesisk skal ikke lyses ut kommende studieår (- 5 plasser). Masterprogram i japansk og masterprogram i italiensk lyses ut med henholdsvis 5 og 4 plasser. Plassene flyttes fra følgende program: Masterprogram i kinesisk (-5 plasser), masterprogram i engelsk (-2 plasser), masterprogram i nordisk språk og litteratur (-1 plass) og masterprogram i spansk språk og latinamerikastudier (-1 plass).

Studieplassene er i all hovedsak flyttet fra program som har hatt mange ledige studieplasser de siste årene. Dette er likevel ikke til hinder for at vi kan ta opp flere studenter på programmene enn det angitte antallet studieplasser, dersom det skulle bli bedre søkertall enn forventet. Eventuell overbooking på enkelte program avtales i dialogmøter med enhetene på våren, etter at årets søkertall er klare.

Følgende opptaksrammer meldes inn til Studieavdelingen for studieåret 2025/2026:

Det humanistiske fakultet	Opptaksramme 2024/2025	Opptaksramme 2025/2026	Endring
Årsstudium i engelsk	24	24	
Årsstudium i filosofi	15	15	
Årsstudium i fransk	8	8	
Årsstudium i historie	40	40	
Årsstudium i kjønn, seksualitet og mangfold	15	15	
Årsstudium i kunsthistorie	30	30	
Årsstudium i nordisk	35	35	

Årsstudium i norsk som andrespråk	13	13	
Årsstudium i religionsvitenskap	20	20	
Årsstudium i spansk språk og latinamerikastudier	10	10	
Årsstudium i tysk	8	8	
Årsstudium samlet	218	218	
Bachelorprogram i arabisk	0	15	15
Bachelorprogram i arkeologi	50	50	
Bachelorprogram i digital kultur	55	55	
Bachelorprogram i engelsk	62	57	-5
Bachelorprogram i filosofi	44	44	
Bachelorprogram i fransk	10	10	
Bachelorprogram i historie	115	115	
Bachelorprogram i italiensk	10	10	
Bachelorprogram i japansk	40	40	
Bachelorprogram i kinesisk	20	20	
Bachelorprogram i kjønn, seksualitet og mangfold	17	17	
Bachelorprogram i klassisk filologi	10	10	
Bachelorprogram i kulturvitenskap	22	22	
Bachelorprogram i kunsthistorie	35	35	
Bachelorprogram i litteraturvitenskap	45	45	
Bachelorprogram i nordisk språk og litteratur	27	27	
Bachelorprogram i norrøn filologi	5	5	
Bachelorprogram i norsk som andrespråk	10	10	
Bachelorprogram i religionsvitenskap	27	20	-7
Bachelorprogram i russisk	16	16	
Bachelorprogram i spansk språk og latinamerikastudium	30	27	-3
Bachelorprogram i språkvitenskap	15	15	
Bachelorprogram i teatervitenskap	16	16	
Bachelorprogram i tysk	10	10	
Bachelorprogram samlet	691	691	
Lektor, 8.-13. trinn, engelsk	24	24	
Lektor, 8.-13. trinn, fransk	4	4	
Lektor, 8.-13. trinn, spansk	7	7	
Lektor, 8.-13. trinn, tysk	4	4	
Lektor, 8.-13. trinn, historie	28	28	
Lektor, 8.-13. trinn, religionsvitenskap	22	22	
Lektor, 8.-13. trinn, nordisk	29	29	
Integrert masterprogram	118	118	

Erfaringsbasert master i undervisning med fordypning i engelsk	10	10	
Erfaringsbasert master i undervisning med fordypning i norsk	10	10	
Masterprogram i allmenn litteraturvitenskap	10	10	
Masterprogram i arkeologi	10	10	
Masterprogram i bærekraft	20	20	
Masterprogram i digital kultur	9	9	
Masterprogram i engelsk	15	13	-2
Masterprogram i filosofi	11	11	
Masterprogram i fransk	3	3	
Masterprogram i gresk	2	2	
Masterprogram i historie	30	30	
Masterprogram i italiensk	0	4	4
Masterprogram i japansk	0	5	5
Masterprogram i kinesisk	5	0	-5
Masterprogram i kulturvitenskap	4	4	
Masterprogram i kunsthistorie	8	8	
Masterprogram i latin	2	2	
Masterprogram i lingvistikk	5	5	
Masterprogram i nordisk språk og litteratur	8	7	-1
Masterprogram i norrøn filologi	2	2	
Masterprogram i religionsvitenskap	7	7	
Masterprogram i russisk	3	3	
Masterprogram i spansk og latinamerikastudier	4	3	-1
Masterprogram i teatervitenskap	4	4	
Masterprogram i tysk	3	3	
Masterprogram samlet	185	185	
Total	1212	1212	

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar opptaksrammene slik de er foreslått.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:
2024/7305

Dokumentdato:
07.10.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
76/24

Møtedato:
22.10.2024

Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling HF for 2024-2026

Dokument i saka:

1. Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling (2024-2026)

Bakgrunn

Høsten 2022 vedtok Universitetsstyret ved Universitetet i Bergen en handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for 2023-2025. Målet er å inkludere alle ansatte og studenter i universitetsfellesskapet og gi like sjanser til alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

For å oppnå dette, ble fakultetene bedt om å utvikle egne tiltaksplaner basert på lokale forhold. Det humanistiske fakultet opprettet en arbeidsgruppe for å utvikle en slik plan, med fokus på kjønnsbalanse, nulltoleranse for mobbing og trakassering, og økt rekruttering av studenter med flerkulturell bakgrunn. Arbeidsgruppen, som ble ledet av instituttleder Steinar Bøyum, Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, har hatt tre møter og foreslått konkrete tiltak for å sikre en realistisk oppfølging av mangfolds-, inkluderings- og likestillingsarbeid ved fakultetet.

For mer informasjon om bakgrunn og mangfoldsituasjonen ved HF se vedlagte forslag til tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling for 2024-2026.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet vedtar tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling HF for 2024-2026. Planen gjelder fra det tidspunktet den ble vedtatt.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



MANGFALD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

TILTAKSPLAN 2024 – 2026

DET HUMANISTISKE FAKULTET

Bakgrunn

Hausten 2022 vedtok Universitetsstyret ved Universitetet i Bergen *Handlingsplan for mangfald, inkludering og likestilling for 2023-2025*. I denne planen vart det understreka eit mål om å inkludere alle tilsette og studentar i universitetsfellesskapet, og å gje like sjansar til alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Det var også eit mål for UiB å inkludere fakulteta og einingane i mangfaldsarbeidet, både for å sikre at ein oppnår dei vedtekne målsetjingane og for å iverksette meir konkrete og spissa tiltak. I handlingsplanen vart det difor også foreslått å delegere delar av arbeidet med tiltaksplanar til fakulteta, slik at desse kan tilpassast lokale tilhøve:

«Alle fakulteta (UM/UB) skal ha tiltaksplanar for mangfald, inkludering og likestilling. Tiltaka skal vere kunnskapsbaserte og baserte på risiko for diskriminering eller hinder for likestilling. Tiltaka skal vurderast og evaluerast årleg.»

Tiltaksplanen skal ifølgje vedtaket til UiB dekke følgjande punkt:

1. Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram.
2. Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.
3. Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
4. Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.
5. Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.
6. Bevisstgjøring og tilretteleggingstiltak som bidrar til inkluderende arbeids- og læringsmiljø ved å anerkjenne forskjeller og ulike behov hos alle grupper ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.
7. Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn."

Som følgje av dette foreslo Det humanistiske fakultet å sette ned ei arbeidsgruppe for å utvikle ein tiltaksplan for mangfald, inkludering og likestilling ved Det humanistiske fakultet, i tråd med Universitetets handlingsplan samt fakultetets strategiplan for perioden 2023-2030. Arbeidsgruppa fekk følgjande mandat:

- "Arbeidsgruppen skal foreslå måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram



- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i alle rekrutteringsprosesser
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak rettet mot bevisstgjøring og tilrettelegging som bidrar til et inkluderende arbeids- og læringsmiljø
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn"

Arbeidsgruppa vart sett saman av følgjande medlemmer:

- Steinar Bøyum, instituttleiar, FoF (leiar for arbeidsgruppa)
- Arve Kjell Uthaug, administrasjonssjef, IF
- Anna Lisa Arefjord, rådgjevar, AHKR
- Kari Jegerstedt, senterleiar SKOK
- Andrea Sommersten, studentrepresentant

Varamedlemmer for studentrepresentant:

- Agathe Galtung
- Jonas Joel Joseph

Sekretær for arbeidet har vore Turid Høyland.

Arbeidsgruppa har hatt tre møter og elles kommunisert via Teams. I sitt arbeid har gruppa vektlagt å foreslå tiltak som er realistiske, som kan føre til auka likestilling og eit meir mangfaldig fakultet og som heller ikkje står i strid med faglege omsyn. Gruppa har også forsøkt å unngå for mykje overlapp med andre reglementet og handlingsplanar, til dømes *Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering*.

Spørsmål om mangfald, inkludering og likestilling er svært viktige, men på enkelte punkt også kontroversielle, sidan det lett oppstår usemje av etisk, politisk og livssynsmessig art om bestemte tiltak. Arbeidsgruppa har likevel klart å bli samde om dei aller fleste punkta, men på eit punkt, om "kjønnsinkluderande språkbruk", lukkast det likevel ikkje, og eit av medlemene tok dissens.

Innleiing

På Universitetet i Bergen er det eit overordna mål at alle tilsette og studentar skal inkluderast i fellesskapet og ha like sjansar uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Det er også eit mål for UiB at rekrutteringa til stillingar og studieplassar i størst mogleg grad skal spegle folkesetnaden i samfunnet. For å få det til må leiarar arbeide målretta og systematisk for å



fremje likestilling og mangfold. Eit slikt arbeid skal vere forankra på alle nivå av organisasjonen.

Mangfold mellom studentar og tilsette er ein ressurs for Det humanistiske fakultet. Det er viktig for kvalitet, og det førebur studentar og forskarar på ei stadig meir globalisert verd. Likestilling og inkludering er også avgjerande for eit godt arbeids- og læringsmiljø. Likestilling utelukkar ikkje, men kan i nokre periodar og kontekstar krevje ekstra merksemd på og omsyn til enkelte grupper. Men samtidig som HF skal ha eit inkluderande sosialt miljø for alle, skal det også vere ein stad med ytringsfridom.

Mangfoldssituasjonen på HF er kompleks. Med omsyn til kjønnsbalanse har ein gode tal. På fakultetet er det nær 50/50-fordeling mellom kvinner og menn i vitskapelege stillingar, medan det er 70% kvinner i administrative stillingar (UN1-årsverk, DBH-tal for 2023). Men det er store skilnadar frå eining til eining når det gjeld vitskapelege stillingar. Det eine ytterpunktet er SKOK med 100% kvinner og IF med 63% kvinner, medan det andre ytterpunktet er FOF med 33% kvinner. Men også dei institutta som har god kjønnsbalanse kan ha ujamn fordeling på enkelte fag. Det er også skilnadar i stillingskategori: det er klar kvinneovervekt i stipendiatgruppa, medan det på leiarnivå er klar mannsovervekt. På studiesida er det om lag 60% kvinner på HF, men også her er det store skilnadar frå fag til fag.

Ein veit langt mindre om kor mange, både mellom tilsette og studentar, som ikkje kjenner seg heime i nokre av desse to kjønna. Det er også behov for meir kunnskap om korleis denne gruppa blir påverka av tiltak for å betre kjønnsbalansen. Vidare veit ein lite om fordelinga for ei rekkje av dei andre mangfaldsvariablane. Klassebakgrunn, religion og seksuell orientering blir til dømes ikkje registrert, og det er difor usikkert i kva grad HF her speglar folkesetnaden generelt. Det er stor variasjon i landbakgrunn mellom dei tilsette på fakultetet, men tradisjonelt har humanistiske fag appellert mindre til studentar med innvandrarbakgrunn enn ei rekkje andre fag.¹ Undersøkingar har også vist at det er stor variasjon mellom studentane på HF i mental helse, og at ein betydeleg del av studentane har behov for tilrettelegging.

Totalt sett tyder dette at sjølv om det er mykje ein ikkje har kunnskap om, så har fakultetet eit stykke å gå før situasjonen er fullt ut tilfredsstillande, og dei følgjande punkta i tiltaksplanen er utarbeidd på det grunnlaget.

¹ <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/artikler/utdanningslop-blant-innvandrerne-i-norge>



Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling (2024-2026)

Det humanistiske fakultet

Mål og måltal	Ansvar
Arbeide for at det er minst 40 % kvinner og menn i vitskapelege stillingar på alle institutt og senter.	Fakultet Institutt/senter
Vere merksam på alternativ kjønnsidentitet hjå studentar og tilsette, og på korleis likestillingstiltak kan påverke denne gruppa.	Fakultet Institutt/senter
Sikre at alle leiargrupper, i den grad det er mogleg, består av meir enn eitt kjønn.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide systematisk og langsiktig for betre kjønnsbalanse på studieprogram med under 40 % av det underrepresenterte kjønn.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Rekruttering	
Understreke leiars ansvar for å sikre at tilsettingsprosessar tek omsyn til mangfold.	Institutt/senter
Gå gjennom utlysingsmalar og -tekstar for å sikre at dei ikkje fungerer ekskluderande.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Vurdere leitekomitéar for å få fleire kvalifiserte søkjarar frå underrepresenterte grupper, både i administrative og vitskapelege stillingar, der det er særskilt behov for å auke balansen.	Institutt/senter
Sørge for at mangfoldsspørsmål i tilsettingsprosessar blir inkludert i leiaropplæring.	Fakultet
Sikre at ein følgjer eksisterande lovverk når det gjeld krav om å kalle inn bestemte søkjargrupper til intervju.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Klargjere kriterium for bruk av moderat kjønnskvotering.	Fakultet HR-seksjonen
Vurdere bruk av driftsmidlar og forskningstermin for å fremje kompetanseopprykk for underrepresenterte grupper.	Institutt/senter
Trakassering og diskriminering	
Skape nulltoleransekultur for mobbing, trakassering og diskriminering gjennom klare signal frå leiing på alle nivå.	Fakultet Institutt/senter
Gjere mobbing, trakassering og diskriminering til tema i leiartrening, medarbeidarsamtalar og HMS-møte.	Fakultet Institutt/senter
Informere alle tilsette om sikresiden.no med jamne mellomrom og inkludere informasjon om denne i onboarding av nyttilsette.	Institutt/senter
Informere alle studentar om SiFra både ved studiestart og i studieløpet.	Institutt/senter Studieseksjonen



Auke merksemd rundt forskjellane mellom kjønn, kjønnsidentitet og seksualitet, til dømes i samband med kjønnsinkluderande språkbruk (hen, dei). ²	Fakultet Institutt/senter
Styrke kunnskapen hjå lærarar og studentar om diskriminerande mekanismar som påverkar studiekvardagen, mellom anna læringsmetodar og språkbruk.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Sikre at <i>Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering</i> er kjent blant alle tilsette.	Fakultet Institutt/senter
Norskferdigheiter	
Arbeide for å byggje ut norskopplæringskapasiteten ved UiB.	Fakultet
Tydeleggjere instituttet eller senteret sitt ansvar for tiltak som kan redusere språkbarrierar for nytilsette.	Fakultet Institutt/senter
Prioritere at tilsette med utanlandsk bakgrunn får tid og høve til å delta på norskkurs, til dømes ved fordeling av undervisningsoppgåver.	Institutt/senter
Kommunisere reglar for og uttrykkje klare forventningar til norskkompetanse og følgje opp gjennom tilsettingssamtalar og medarbeidersamtalar.	Institutt/senter
Gradvis gi arbeidsoppgåver som krev norskferdigheiter.	Institutt/senter
Inkludering i arbeids- og læringsmiljø	
Leiarar skal arbeide planmessig for å fremje likestilling, inkludering og mangfald i arbeids- og læringsmiljø, og dette bør følgjast opp i leiarmøte, dialogmøte etc.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at mangfalds- og inkluderingsleiing blir ein del av leiaropplæringa.	Fakultet
Etterstrebe mangfald i alle leiarteam, og arbeide systematisk og langsiktig med mangfald og kjønnsbalanse i leiarstillingar.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Skape ein meir inkluderande kultur gjennom auka forståing av barrierar og inkluderingsmekanismar i arbeids- og studiemiljø.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for universell utforming av alle bygg som HF disponerer, for å sikre tilgjenge for alle grupper.	Fakultet
Sørgje for at alle tilsette får opplæring i universell utforming av undervisning og sikre at forslaga i handlingsplanen for universell utforming blir følgde opp.	Fakultet Institutt/senter
Sikre at informasjon om korleis ein melder frå om spesielle behov er lett tilgjengeleg på nettsidene og blir gjort kjent for studentar i undervisninga.	Fakultet Studieseksjonen
Tilretteleggje arbeid for ulike behov i ulike livsfasar hjå tilsette.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at studentar møter eit mangfald av førelesarar, samt gjennomgå litteraturlister slik at dei reflekterer eit mangfald av perspektiv på ein fagleg forsvarleg måte, til dømes ved å inkludere underrepresenterte grupper.	Institutt/senter

² "Komitemedlem Uthaug var usamd i at dette avsnittet, "Auke merksemd (...) (hen, dei)", skulle stå i handlingsplanen".



UNIVERSITETET I BERGEN
Det humanistiske fakultet

Arbeide for mangfald blant bidragsytarar til seminarrekker og konferansar.	Institutt/senter
Leggje opp sosiale arrangement slik at alle kjenner seg ivaretekne og inkluderte.	Institutt/senter
Styrke kunnskapen til lærarar og studentar om alternativ kjønnsidentitet, om religiøse minoritetar og livssynsminoritetar, om ulike etniske grupper og om ulike livsfaseutfordringar.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for å gjere det mogleg for studentar å velje eit tredje alternativ for kjønn i ulike registreringsverktøy, til dømes FS.	Fakultet Studieseksjonen
Systematisk refleksjon over betydninga av psykisk helse og mental variasjon blant studentar for undervisningsplanlegging	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Rekruttere fleirkulturelle studentar	
Sørgje for at informasjon og promoteringsmateriell for studentrekruttering reflekterer eit mangfaldig studie- og arbeidsmiljø.	Studieseksjonen
Oppsøkje vidaregåande skular med mange elevar med fleirkulturell bakgrunn for å informere om studieprogramma og karrierevegane dei opnar.	Studieseksjonen
Sikre at opplæring av fadrar, mentorar og tillitsvalde inkluderer mangfaldskompetanse, og at aktivitetar for nye studentar ikkje ekskluderer studentgrupper.	Fakultet Studieseksjonen
Sørgje for at introduksjonsdagane omfattar informasjon om likestilling, inkludering og mangfald, for å sikre at alle nye studentar kjenner seg velkomne frå starten.	Fakultet Institutt/senter
Fagleg-sosiale arrangement må leggjast opp med omsyn til mangfald.	Fakultet Institutt/senter
Aktivt bruke ordningar som legg til rette for å ta inn studentar frå det globale sør på studieavgiftsfrie program (t.d. NORSTIP).	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at NORSTIP-kvoten blir utvida til å gjelde fleire studentar og fleire land.	Fakultet



Arkivsaksnr.:
2023/17734

Dokumentdato:
03.10.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
77/24

Møtedato:
22.10.2024

Handlingsplan for forskningsinfrastruktur 2024-2030 - Det humanistiske fakultet

Dokument i saken

- Oppnevning og mandat for arbeidsgruppe ved HF, 18.12.2023
- Invitasjon til merknader og innspill, 26.07.2024
- Høringssvar fra AHKR, IF og LLE
- Handlingsplan for forskningsinfrastruktur 2024-2030

Bakgrunn

Med bakgrunn i ny [Strategi for Det humanistiske fakultet for perioden 2023-2030](#) ble det i desember 2023 nedsatt en arbeidsgruppe for å lage et utkast til en handlingsplan for fakultetets forskningsinfrastruktur. Dette er også i tråd med innsatsområdet forskningsinfrastruktur i fakultetets egen [Handlingsplan for UiB FRAM-HF 2023-2026](#). Hvordan forskningsinfrastruktur kan bidra til å fremme fakultetets overordnede strategi skal være førende for fakultetets nye handlingsplan.

Arbeidsgruppen var bredt sammensatt og ble ledet av professor Kyrre Kverndokk, AHKR. Arbeidsgruppen leverte sitt utkast i mai 2024, og institutt og sentre ble gitt anledning til å komme med innspill og merknader til utkastet. Saken ble den 11. september behandlet i Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU), som fattet følgende vedtak:

«FFU tar utkast til handlingsplan og justert fremdrift til etterretning. FFU gir prodekan fullmakt til å ferdigstille handlingsplan i tråd med innspill i møtet og fra høringsrunden».

Utkast fra arbeidsgruppen ble justert med bakgrunn i innspill og drøftingen i FFU.

Forslag til vedtak:

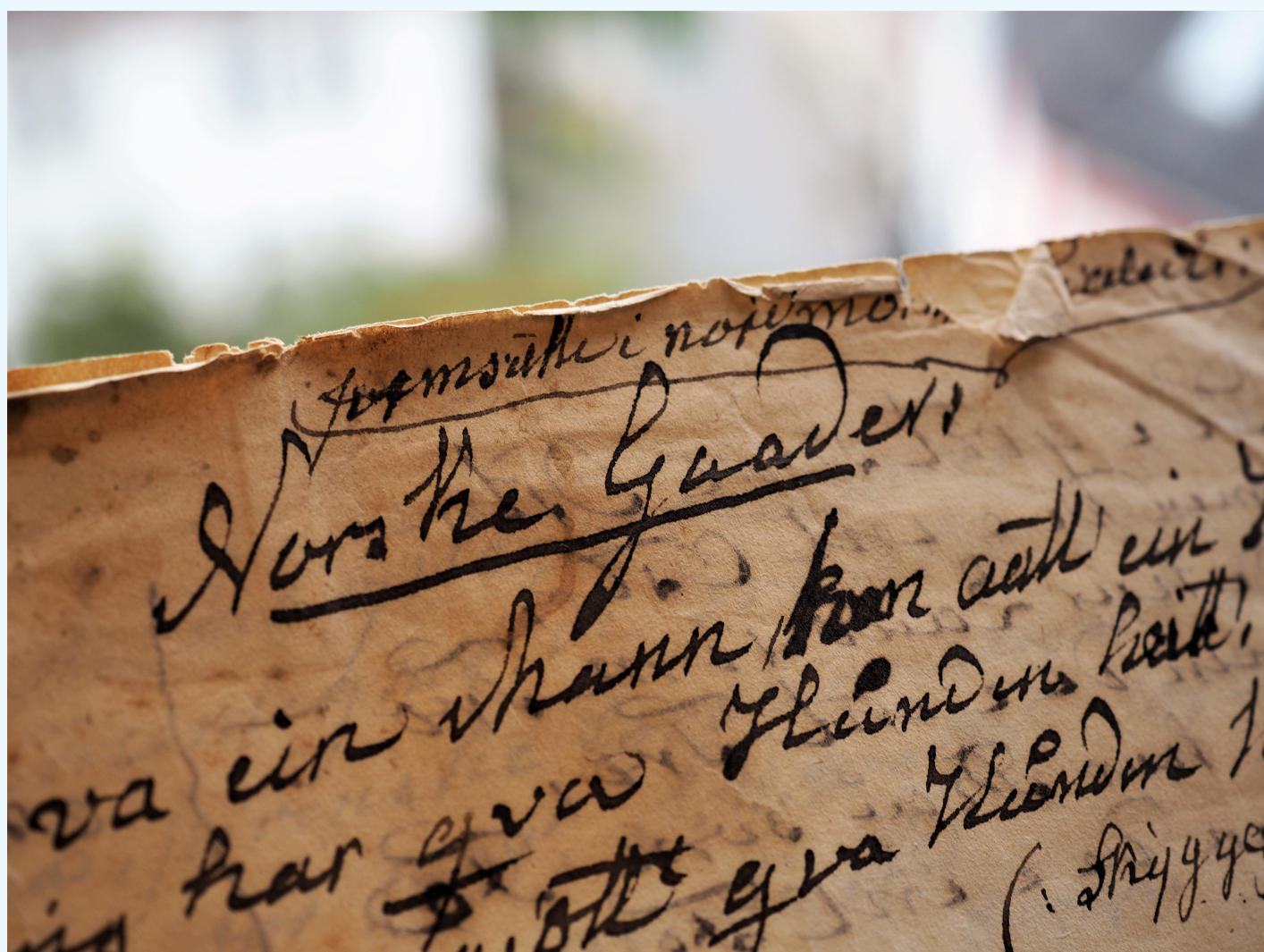
Fakultetsstyret vedtar Handlingsplan for forskningsinfrastruktur 2024-2030 ved Det humanistiske fakultet.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Det humanistiske fakultet

Handlingsplan for forskningsinfrastruktur 2023-2030



UNIVERSITETET I BERGEN

Innledning

Forskningsinfrastrukturer er avgjørende for humaniora. Historisk sett har humanistisk forskning vært basert på arkiver, samlinger, ordbøker og bibliotek. De senere årene har digitalisering av tidligere fysiske humanistisk forskningsinfrastrukturer ved UiB gjort disse mer tilgjengelig for forskersamfunnet, studenter, skoleverk, forvaltning, næringer og allmennheten.

Humanistiske forskningsinfrastrukturer ved UiB spiller en viktig samfunnsrolle, og er kunnskapsbasert samfunnsinfrastruktur. Det gjelder i særlig grad infrastrukturene i Språksamlingane, men også andre forskningsinfrastrukturer som Unimusportalen, Skeivt arkiv m.fl. En styrking av de humanistiske forskningsinfrastrukturene innebærer dermed en styrking av humanioras samfunnsbidrag.

I Det humanistiske fakultets (HF) strategi (2023–2030) er ambisjonen å stå for internasjonalt toneangivende grunnforskning. For å oppnå denne ambisjonen skal HF blant annet satse videre på humanistisk forskningsinfrastruktur, kombinert med en ambisjon om å bli ledende innen digital humaniora. Til tross for at digitalisering og digital humaniora er viktig for bevaring og utnyttelse av forskningsinfrastrukturer, er ikke alle infrastrukturer digitale. Handlingsplanen vil derfor ikke være begrenset til digitale forskningsinfrastrukturer eller forskningsinfrastrukturer der det foreligger planer om full digitalisering. Derimot er alle humanistiske forskningsinfrastrukturer ved UiB internasjonale, i den forstand at de har internasjonale brukere eller danner grunnlag for forskning som inngår i en internasjonal forskningssamtale og internasjonalt forskningssamarbeid.

I rapporten *Forskningsinfrastruktur ved UiB* (2023) blir forskningsinfrastruktur definert slik:

Forskningsinfrastruktur betyr enheter med tilhørende tjenester som er avgjørende for å drive forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, normalt til en samlet kostnad ved innkjøp eller etablering på minimum NOK 500.000.

Dette inkluderer:

- Vitenskapelig utstyr og instrumenter
- Kunnskapsbaserte ressurser som vitenskapelige samlinger, arkiver og strukturert vitenskapelig informasjon
- Teknologibaserte infrastrukturer som nett, databehandling, programvare og kommunikasjon
- Spesialisert teknisk-administrativt personell som er viktig for å gi infrastrukturen verdi

Forskningsinfrastrukturen skal ha en levetid på tre år eller mer, og fortrinnsvis være tilgjengelig for mer enn én forsker/forskningsgruppe. (s. 8)

Basert på denne definisjonen er humanistisk forskningsinfrastruktur i hovedsak «[k]unnskapsbaserte ressurser som vitenskapelige samlinger, arkiver og strukturert vitenskapelig informasjon». I tillegg omfatter humanistisk forskningsinfrastruktur også vitenskapelig utstyr og laboratorier. Begrepet *humanistisk forskningsinfrastruktur* favner altså bredt. Det omfatter digitale og fysiske arkiver og samlinger, som inneholder dokumenter, lyd, film, fotografier, gjenstander eller andre former for strukturert informasjon, i tillegg til vitenskapelig utstyr med spesialisert programvare og instrumenter. I noen tilfeller er det knyttet fysiske arbeidsplasser og møtearenaer til forskningsinfrastrukturene, som muliggjør bruken av dem. Dette må regnes inn som en betydelig del av de fysiske forskningsinfrastrukturene.

Humanistisk forskningsinfrastruktur eies og forvaltes ikke kun av HF, men også av, og i samarbeid med, Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket. I HF's handlingsplan vil dermed forskningsinfrastrukturer ved disse enhetene kunne være inkludert.

Grovt sett kan humanistisk forskningsinfrastruktur deles inn i følgende kategorier, basert på organisatorisk struktur og bruk.

- 1) Nasjonale forskningsinfrastrukturer, dvs. forskningsinfrastrukturer som har et særskilt nasjonalt ansvar og er finansiert over statsbudsjettet eller av NFR som nasjonale forskningsinfrastrukturer, ofte i samarbeid med andre nasjonale institusjoner. Det gjelder blant annet Språksamlingane (eksempelvis Termportalen og standardordbøkene), Skeivt arkiv, Clarino, SAMLA og Unimusportalen.
- 2) UiB-initierte og -driftete forskningsinfrastrukturer av et visst omfang. Det gjelder blant annet Wittgensteinarkivet, Ludvig Holbergs skrifter og Teaterarkivet.
- 3) Forskningsinfrastrukturer av et visst omfang etablert og driftet av enkeltforskere. Mange forskerarkiver og forskerinitierte databaser har stor verdi som forskningsinfrastrukturer. Disse forskningsinfrastrukturene er ofte personavhengige og dermed sårbare. De er i liten grad dokumenterte, og det er vanskelig å få oversikt over dem.

De humanistiske forskningsinfrastrukturene er svært forskjellige i organisering, innhold og format, og de kan ha svært heterogene data. I tillegg er det forskjeller når det gjelder tilvekst; behov for vedlikehold og arkivpleie; graden av standardiserte løsninger; langsiktighet; brukergrupper og brukertilgang; eksternt samarbeid; ressurser og mulighet for inntjening o.a.

Med dette utgangspunktet har handlingsplanen følgende hovedmål:

Overordnet målsetning

Det humanistiske fakultet skal forvalte og utvikle humanistiske forskningsinfrastrukturer som bidrar til forskning og undervisning av høy internasjonal kvalitet. Fakultetet skal bidra til at forskningsinfrastrukturenes samfunnsrelevans opprettholdes og videreutvikles.

Hvordan lese handlingsplanen

Handlingsplanen er delt opp i fem hovedmål, hvor hvert hovedmål har flere delmål og hovedaktiviteter.

Hovedmålene er som følger:

- A. Gjøre forskningsinfrastrukturene tilgjengelige for forskning, innovasjon og øvrige brukere i henhold til retningslinjer for forskningsetikk og informasjonssikkerhet
- B. Forvalte forskningsinfrastrukturer ut fra et helhetlig og langsiktig perspektiv
- C. Gjøre aktiv bruk av forskningsinfrastrukturene i undervisning
- D. Gjøre aktiv bruk av forskningsinfrastrukturene i forskerutdanning
- E. Sikre grunnlag for trygg og langsiktig økonomisk drift av forskningsinfrastrukturene



Hovedmål A: Gjøre forskningsinfrastrukturene tilgjengelige for forskning, innovasjon og øvrige brukere i henhold til retningslinjer for forskningsetikk og informasjonssikkerhet

Gode og tilgjengelige forskningsinfrastrukturer er en avgjørende faktor for samfunnet og humanistisk grunnforskning av internasjonal høy kvalitet. Ved å legge til rette for at egne forskningsinfrastrukturer skal ha åpne, tilgjengelige data, vil Universitetet i Bergen ivareta sin samfunnsrolle og kunne få en nøkkelposisjon i det nasjonale, og i noen tilfeller også internasjonale, forskningslandskapet. Samtidig vil det å følge de internasjonale [FAIR](#)-prinsippene (findability, accessibility, interoperability, og reusability) også gjøre at de humanistiske forskningsinfrastrukturene vil kunne være viktige ressurser for innovasjon, samfunnsdebatt og forvaltning.

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsperiode
Delmål 1: Gjøre forskningsinfrastrukturenes data tilgjengelig for flest mulig brukere	Følge FAIR-prinsippene i så stor grad som mulig	Forskningsinfrastrukturene ¹	Hele perioden
	Bruke åpne data i så stor grad som mulig. Ta i bruk autoriseringsportaler som f.eks. Feide, der det er hensiktsmessig	Forskningsinfrastrukturene, UB	Hele perioden
	Bruke internasjonale standarder for digitalisering og metadata	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden
	Ta i bruk lisenser som definerer rammene for bruken av forskningsinfrastrukturene	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden
	Tilstrebe universell utforming av alle digitale forskningsinfrastrukturer	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden
	Utarbeide en plan for oppdatering av nettsider (inkludert søkefunksjoner)	HF, UB, UM ²	2025 og løpende

¹ Med "forskningsinfrastrukturene" menes den enheten som er eier av og driver forskningsinfrastrukturer. Dette begrepet er valgt for å gjøre det klart på hvilket nivå i organisasjonen ansvaret ligger. Siden både HF-instituttene, UB og UM eier infrastrukturer, vil det en oppstilling av eierne gjøre ansvarsfordelingen uklar.

² For samarbeid mellom HF, UB og UM, se hovedmål B, delmål 1, hovedaktivitet 1.

og visningssider for treff)
for digitale
forskningsinfrastrukturer

Delmål 2: Utnytte mulighetene i KI/ML-teknologi for maskinlesning, annotering og strukturering og tilgjengeliggjøring av innholdet i digitale forskningsinfrastrukturer	Delta i lokale, nasjonale og internasjonale nettverk for KI/ML-teknologi for humanistiske forskningsinfrastrukturer	Forskningsinfrastrukturene, UB	Hele perioden
--	---	--------------------------------	---------------

Delmål 3: Nå relevante brukergrupper med informasjon og veiledning om forskningsinfrastrukturene	Sikre at vitenskapelige ansatte har god kjennskap til tilgjengelige forskningsinfrastrukturer.	Infrastrukturene, HF, UM, UB	2025
	Utarbeide en helhetlig kommunikasjonsplan for humanistiske forskningsinfrastrukturer rettet mot forskere, allmennhet, relevante næringer og sektorer	HF	
	Sette av kommunikasjonsressurser til å arbeide med forskningsinfrastrukturer	Forskningsinfrastrukturene, HF	Hele perioden
	Presentere forskningsinfrastrukturene i internasjonale forskningsfora	Forskningsinfrastrukturene, UB	Hele perioden
	Utarbeide digitale veiledere i bruk av forskningsinfrastrukturene	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden

Delmål 4: Ivareta etisk og juridisk forsvarlig forvaltning og bruk av forskningsinfrastrukturene	Utarbeide og regelmessig oppdatere rutiner for etisk og juridisk forsvarlig forvaltning og bruk av forskningsinfrastrukturer i henhold til gjeldende lovverk og retningslinjene til Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH)	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden
Delmål 5: Ivareta informasjonssikkerhet og personvern	Ta i bruk sikre løsninger for lagring og adgangskontroll for bruk av sensitivt digitalt materiale i henhold til gjeldende lovverk og retningslinjer	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden
	Utarbeide og regelmessig oppdatere datahåndteringsplaner for alle forskningsinfrastrukturer	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden

Hovedmål B: Forvalte forskningsinfrastrukturer ut fra et helhetlig og langsiktig perspektiv

Forskningsinfrastrukturer bør behandles som langsiktige investeringer, og bør forvaltes ut fra et langtidsperspektiv. Det gjelder ikke bare den økonomiske driften (se hovedmål E). Også programvare, det faglige innholdet og kunnskapen om forskningsinfrastrukturen bør ivaretas med tanke på langsiktighet. Programvare som ikke er samhandlende eller blir utdatert, spesialutviklede katalogsystemer og andre systemer som er avhengige av enkeltpersonens kompetanse er blant de utfordringene som vanskeliggjør langsiktig forvaltning.

Universitetet i Bergen har særlig gode forutsetninger for å forvalte forskningsinfrastrukturer. Det tette samarbeidet mellom Det humanistiske fakultet og både Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet, samt den spisskompetansen som finnes i samlingsforvaltning, arkivpleie og humanistisk digital utvikling, gjør Universitetet i Bergen nasjonalt og delvis også internasjonalt ledende i utvikling og forvaltning av humanistisk forskningsinfrastruktur. For å kunne opprettholde en slik posisjon er det nødvendig med en forsvarlig, langsiktig og strategisk forvaltning av forskningsinfrastrukturene.

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsperiode
Delmål 1: Sikre strategisk og forsvarlig forvaltning	Sikre passende arenaer for koordinering av humanistiske forskningsinfrastrukturer	HF, UB, UM	2024–2025
	Utarbeide langsiktige og helhetlige strategiske planer og prioriteringer for vedlikehold og utvikling av forskningsinfrastrukturene	HF, UB, UM	Hele perioden
	Kartlegge regelmessig humanistiske forskningsinfrastrukturer for å få oversikt over deres fysiske og/eller digitale tilstand, ressursbruk og ressursbehov og bruk	HF	Hele perioden
	Etablere hensiktsmessige måter å måle både fysisk og digital bruk av forskningsinfrastrukturer	HF, UM, UB	2024-2025

	Avtalefeste fordeling av ansvar for drift av forskningsinfrastrukturer	Forskningsinfrastrukturene, HF	Hele perioden
	Ta i bruk løsninger for effektiv utnyttelse av vitenskapelig utstyr og laboratorier		
	Ta i bruk felles e-infrastrukturløsninger	Forskningsinfrastrukturene	2026
Delmål 2: Redusere sårbarhet og ivareta sikring av data og langsiktighet for forskningsinfrastrukturer	Etablere samarbeid om katalogiseringsløsninger på tvers av enheter	HF, UB, UM	2026
	Arbeide for fellesløsninger for langtidslagring	HF, UB, UM	Hele perioden
	Arbeide for sikker drift av forskningsinfrastrukturer	Forskningsinfrastrukturene, UB	Hele perioden
	Gjøre forskningsinfrastrukturer minst mulig personavhengige	HF, UB, UM	Hele perioden
	Avtalefeste eierskap og ansvar for dataene og verktøy i forskningsinfrastrukturer med flere partnerinstitusjoner	HF, UB, UM	Hele perioden

Hovedmål C: Gjøre aktiv bruk av forskningsinfrastrukturene i undervisning

Forskningsinfrastrukturer brukes allerede i utstrakt grad i undervisningen. Det gjelder særlig infrastrukturer som Marcus og Språksamlingane. I tillegg finner studenter veien til forskningsinfrastrukturer via googlesøk eller andre søkeverktøy samt også chatbots. En mer systemisk bruk av Universitetet i Bergens egne forskningsinfrastrukturer vil kunne ha flere gevinster. Studentene vil kunne få tilgang til et rikt empirisk materiale, samtidig som de vil utvikle ferdigheter i bruk av fysiske eller digitale forskningsinfrastrukturer. Undervisning i verktøy for å bruke digitale forskningsinfrastrukturer, samt undervisning i grunnprinsipper for utvikling av forskningsinfrastrukturer vil være arbeidslivsrelevant i fremtidig arbeidsmarked, blant annet i skoleverk, forvaltning, arkiv, bibliotek og museum. Studenter vil også kunne gi verdifulle tilbakemeldinger som kan brukes for å videreutvikle brukervennligheten for forskningsinfrastrukturene.

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsperiode
Delmål 1: Aktivisere forskningsinfrastrukturer i undervisning på BA- og MA-nivå	Innarbeide bruk av forskningsinfrastruktur i relevante studieprogrammer og emnebeskrivelser	Programstyrer, Instituttene, HF	Hele perioden
	Utarbeide digitale veiledere til opplæring av undervisere og studenter i bruk av relevant forskningsinfrastruktur	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden
	Etablere dialog mellom ansvarlige for forskningsinfrastrukturer og programstyrer	Instituttene, HF	2024–2025
Delmål 2: Gi studenter kompetanse i bruk av forskningsinfrastrukturer	Utarbeide undervisningstilbud som lærer studentene opp i grunnleggende kunnskaper og ferdigheter for bruk, utvikling og drift av forskningsinfrastrukturer	Instituttene	2024–2026

Delmål 3: Gi undervisere kompetanse i bruk av forskningsinfrastrukturer	Tilby seminarer i bruk av forskningsinfrastrukturer for undervisere	Instituttene, UB	Hele perioden
	Ta i bruk digitale verktøy og tjenester for bruk av digitale forskningsinfrastrukturer i undervisningen	Instituttene	Hele perioden
Delmål 4: Øke bruken av forskningsinfrastrukturer i masteroppgaver	Skape incentiver for bruk av forskningsinfrastrukturer, for eksempel vurdere innføring av MA-stipend knyttet til forskningsinfrastrukturer	HF, instituttene	Hele perioden

Hovedmål D: Gjøre aktiv bruk av forskingsinfrastrukturene i forskerutdanning

Forskningsinfrastrukturer brukes allerede i utstrakt grad også i forskerutdanningen. Det gjelder særlig Marcus, Språksamlingane, Unimusportalen, Wittgensteinarkivet og Spesialsamlingene ved Universitetsbiblioteket. Det er likevel et stort potensial i å aktivere Universitetet i Bergens egne forskningsinfrastrukturer i forskerutdanningen. Stipendiatenes forskning er en betydningsfull del av grunnforskningen ved Det humanistiske fakultet. Å satse systematisk på bruk av forskningsinfrastrukturer vil være et godt virkemiddel for å aktivere forskningsinfrastrukturene i forskningen, og dermed også gjøre dem kjent i det internasjonale forskersamfunnet. Samtidig vil systematisk bruk av forskningsinfrastrukturer fra faglig kompetente brukere kunne være et virkemiddel for å videreutvikle forskningsinfrastrukturer. Å knytte rekrutteringsstillinger til forskningsinfrastrukturer vil også kunne gi stipendiatene ferdigheter i bruk og utvikling av slike som vil være viktige overførbare ferdigheter til et yrkesliv i eller utenfor academia.

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsperiode
Delmål 1: Øke bruken av forskningsinfrastrukturer i forskerutdanningen	Vektlegge forskningsinfrastrukturer i fordeling av strategiske rekrutteringsstillinger, samt tilgodese nasjonale forskningsinfrastrukturer i fakultetets toppfinansieringordning	HF, instituttene, UM	Hele perioden
	Bruke kvalifiseringsarbeid som ressurs for utvikling av forskningsinfrastrukturer	Instituttene, UM	Hele perioden
	Gjøre veiledere og stipendiater fortrolige med bruk av forskningsinfrastrukturer	Forskningsinfrastrukturene, HF	Hele perioden
	Utarbeide digitale veiledere til opplæring av veiledere og stipendiater i bruk av relevant forskningsinfrastruktur	Forskningsinfrastrukturene	Hele perioden

Arrangere
forskningsinfrastruktur-
seminarer rettet mot
veiledere og stipendiater

HF

Hele
perioden

Ta i bruk digitale
verktøy og tjenester for
bruk av digitale
forskningsinfrastrukturer
i undervisningen

Instituttene

Hele
perioden

Hovedmål E: Sikre grunnlag for trygg og langsiktig økonomisk drift av forskningsinfrastrukturene

Forskningsinfrastrukturer er avhengige av tilstrekkelig finansiering til å dekke drifts- og vedlikeholdskostnader. I leiestedsmodellen skal inntekter sikres gjennom brukerbetaling, for eksempel ved bruk av infrastrukturen i eksternfinansierte prosjekter. Det er et mål at humanistiske forskningsinfrastrukturer i stor grad er åpne og tilgjengelige for studenter, forskere og samfunnet. Det skaper utfordringer når det forventes at disse infrastrukturene skal være selvfinansierende. For digitale ressurser er det ikke bruk av eller søk i infrastrukturen som genererer kostnader. Dette gjør det vanskelig å fastsette enhetspriser for online bruk. Det er også utfordrende å lage betalingsmodeller som tar hensyn til skillet mellom brukere som kan betale, for eksempel større prosjekter og forskergrupper, og brukere som ikke uten videre kan betale, for eksempel enkeltforskere og studenter. Det er lite hensiktsmessig å opprette betalingsmurer som gjør at infrastrukturene ikke brukes.

Brukerbetaling er et viktig virkemiddel til å sikre finansiering der det kan benyttes, som ved bruk av fysiske infrastrukturer. Sikker drift forutsetter likevel at universitet og underliggende enheter finansierer deler av driftskostnadene gjennom grunnbevilgning.

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsperiode
Delmål 1: Sikre finansiering av humanistiske forskningsinfrastrukturer	Dokumentere behov for, og lage plan for finansiering av hver enkelt forskningsinfrastruktur	Forskningsinfrastrukturene, HF, UB, UM	Hele perioden
	Avtalefeste fordelingen av de økonomiske forpliktelsene mellom de enheter og nivå som er involvert i en forskningsinfrastruktur	HF, instituttene, UB, UM	Hele perioden
	Sikre basisfinansiering fra UiB til drift av forskningsinfrastruktur, der det er nødvendig	HF, UB, UM	Hele perioden

	Arbeide for eksterntfinansiering av drift der det er relevant og mulig	Forskningsinfrastrukturene, HF, UB, UM	Hele perioden
	Innføre brukerbetaling for fysisk bruk der det er relevant	HF, UB, UM	Hele perioden
	Sikre tydelige retningslinjer for hvilken toppfinansiering forskningsinfrastrukturer skal tildeles fra fakultetet.	HF	2024-025
Delmål 2: Arbeide for større grad av eksterntfinansiering av etablering og videreutvikling av forskningsinfrastrukturer	Utarbeide helhetlige strategiske planer og prioriteringer på tvers av enheter og fakulteter for søknadsinitiativer til infrastrukturprogrammer hos NFR, EU og eventuelt andre relevante finansieringskilder	Instituttene, HF, UM, UB	Hele perioden
	Sikre gode insentivordninger for utvikling av større søknadsinitiativer	HF	Hele perioden
	Sikre støtte til administrativt og koordinerende arbeid i søknadsprosesser	HF	Hele perioden
	Etablere et forum for faglige ledere for forskningsinfrastrukturer for erfaringsutveksling	HF	2025

Delmål 3: Utrede hvordan en leiestedsmodell kan implementeres for humanistiske forskningsinfrastrukturer	Kartlegge hvilke forskningsinfrastrukturer en leiestedsmodell kan være relevant for	HF, UM, UB, forskningsinfrastrukturene	2024-2025
	Utvikle prinsipper for innhenting av brukerfinansiering der det er mulig	HF, UM, UB, forskningsinfrastrukturene	2024-2025



uib.no

Universitetet i Bergen / Postboks 7800, 5020 Bergen
post@uib.no / 55 58 00 00



Universitetsmuseet
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
Universitetsbiblioteket

Referanse

2023/17734-KIMO

Dato

18.12.2023

Handlingsplan for forskningsinfrastruktur – oppnevning og mandat for arbeidsgruppe ved HF

Bakgrunn:

HF-fakultetet utarbeidet i 2019 en handlingsplan for forskningsinfrastruktur for perioden 2020 til 2022. Handlingsplanen skal revideres helhetlig i 2024. Et av hovedmålene i den eksisterende handlingsplanen er at HF skal sikre samlinger, arkiv og felles stor forskningsinfrastruktur. Det må blant annet foreligge en langsiktig plan for digitalisering og etablering av digitale arkiv.

Mandat og arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen skal utarbeide ny handlingsplan for HFs forskningsinfrastruktur for strategiperioden 2024 -2030. Arbeidet med handlingsplanen skal ta utgangspunkt i hvordan forskningsinfrastruktur kan bidra til å fremme fakultetets overordnede strategi for 2023-2030. Handlingsplanen bør også vurdere muligheten for å følge opp anbefalingene til UiBs Rapport om forskningsinfrastruktur 2022/2023, samt anbefalingen om forskningsinfrastruktur i UiB FRAM-rapporten.

Handlingsplanen skal inneholde hovedmål og delmål for forskningsinfrastruktur ved HF i perioden, samt tilhørende tiltak og aktiviteter med ansvarlige enheter. Handlingsplanen bør:

- Avklare strategiske behov for større forskningsinfrastruktur som kan ligge til grunn for fakultetets prioriteringer for forskningsinfrastruktur og budsjettmessige prioriteringer.
- Fremme tydelig styring, ansvarsfordeling og drift av forskningsinfrastruktur ved fakultet og enheter.
- Sørge for god utnyttelse av eksisterende infrastrukturer, også eksterne infrastrukturer hvor HF er partnere.
- Fremme bruk av forskningsinfrastrukturer i undervisning og i forskerutdanningen.
- Styrke arbeidet med eksternfinansiering for å dekke behov for forskningsinfrastruktur.
- Sikre at drift av eksisterende infrastrukturer ved HF er økonomisk bærekraftig, f.eks. ved å sikre brukerbetaling til å dekke de totale kostnadene.
- Videreutvikle samarbeidet om infrastrukturer med andre fakulteter, UB og IT-avdelingen.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Sammensetning arbeidsgruppen:

- Professor Kyrre Kverndokk, AHKR (leder)
- Professor Alois Pichler, FOF
- Seksjonssjef. Karin Rydving, UB
- Administrasjonssjef Aleksander Morland, LLE
- Instituttleder, avdeling for kulturhistorie, UM, Bjørn Nilsson
- Sekretær for arbeidsgruppen er Elisabeth Hausvik.

Tidsramme og videre prosess:

- Arbeidsgruppen bes om å levere utkast til handlingsplan innen mars 2024
- Utkast til handlingsplan sendes på høring til enhetene i april 2024
- Handlingsplan behandles i FFU 24.april 2024
- Handlingsplan behandles i fakultetsstyret 7.mai 2024

Se også følgende vedlegg:

- [Handlingsplan for forskningsinfrastruktur ved HF 2020-2022](#)
- [FU 08/23 Veikart for forskningsinfrastruktur ved HF](#)
- [Rapport fra UiBs arbeidsgruppe for forskningsinfrastruktur](#)

Vennlig hilsen

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Senter for vitenskapsteori
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Institutt for fremmedspråk

Referanse

2023/17734

Dato

26.07.2024

Høring - handlingsplan for forskningsinfrastruktur ved HF 2024-2030

Fakultetet oppnevnte 18.12.2023 en arbeidsgruppe for arbeidet med ny handlingsplan for HFs forskningsinfrastruktur i strategiperioden 2024 -2030.

Arbeidsgruppen har bestått av professor Kyrre Kverndokk (leder), professor Alois Pichler (FOF), seksjonssjef Karin Rydving (UB), administrasjonssjef Aleksander Morland (LLE), instituttleder Bjørn Nilsson (UM). Elisabeth Hausvik har vært sekretær for utvalget.

Arbeidsgruppen har utarbeidet utkast til handlingsplan i tråd med føringene og mandatet i oppnevningensbrevet. Utkast til handlingsplan ble ferdigstilt i mai og er vedlagt.

Vi ber om eventuelle merknader og innspill til utkastet innen **20.09.2024**.

Handlingsplanen legges frem for FFU 11.09.2024. Det tas sikte på behandling i Fakultetsstyret 22.10.2024.

Vennlig hilsen

Ole Hjortland
prodekan

Kirsten Moen
seksjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte



Universitetet i Bergen

Referanse

2023/17734-TERY

Dato

16.09.2024

Høringssvar fra AHKR - handlingsplan for forskningsinfrastruktur ved HF 2024-2030

AHKR takker for anledningen til å bidra til høringen om handlingsplan for forskningsinfrastruktur ved HF 2024-2030. Handlingsplanen er i hovedsak fint, men instituttet vil peke på at handlingsplanen fremtrer som utydelig når det gjelder ansvarsfordelingen for forskningsinfrastrukturene mellom de ulike involverte nivåene. I utkastet defineres «forskningsinfrastrukturene» som *enheten* som eier og driver forskningsinfrastrukturer. AHKR mener det burde være tydeligere hva som menes med «enheten» under de ulike punktene i handlingsplanen. Så lenge det er fakultetsnivået som fordeler ressursene som er tilgjengelig for enhetene er det naturlig at det overordnede ansvaret for mye av dette også ligger på fakultetsnivå, hvor det også vil kunne utvikles spisskompetanse som kan avhjelpe instituttnivået.

- Hovedmål a, delmål 3: *Forskningsinfrastrukturene (dvs. enhetene) skal sette av kommunikasjonsressurser til å arbeide med forskningsinfrastrukturer.* Det er et godt mål, men enhetene (dvs. instituttet) har ikke dedikerte kommunikasjonsressurser. Generelt mener AHKR at fakultetet bør ha et ansvar på dette feltet, i og med at det er på dette nivået det finnes dedikerte kommunikasjonsressurser.
- Hovedmål B, delmål 1: *Avtalefeste fordeling av ansvar for drift av forskningsinfrastrukturer* – her peker handlingsplanen på enhetene som ansvarlig. AHKR mener også her må fakultetet aksle det overordnede ansvaret, i og med at det er fakultetet som fordeler ressursene til enhetene når det gjelder drift. Når det gjelder fordeling av ansvaret for drift av forskningsinfrastrukturer, må dette sees i sammenheng med den nye budsjettfordelingsmodellen som er foreslått for HF. Den vil trolig redusere instituttens driftsmidler kraftig. Drift av forskningsinfrastrukturer kan ikke på instituttnivå tas på bekostning av undervisningsformål som for eksempel sensor.
- Hovedmål C, delmål 1: *Instituttene skal innarbeide bruk av forskningsinfrastruktur i relevante studieprogrammer og emnebeskrivelser.* AHKR mener det bør stå *programstyrene* her. I handlingsplanen omtales programstyrene som ansvarlig instans andre steder, men ikke her.
- Hovedmål D, delmål 1: *Utlyse strategiske rekrutteringsstillinger knyttet til forskningsinfrastrukturer.* Her er ansvaret gitt til HF, instituttene og UM. En slik handlingsplan kan gjerne *oppfordre til* at instituttene vurderer å bruke hjemler til dette,

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Telefon 55589380
post.hf@uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Nygårdsgt. 5
Bergen

Saksbehandler
Teemu Sakari Ryymin
55583879

men imperativformen er for sterk. Dette er et formål blant mange og kan ikke automatisk prioriteres.

- Hovedmål E, delmål 1: *Arbeide for eksternfinansiering av drift der det er relevant og mulig* – her er ikke prosjektmiljøene nevnt, men det er vel nettopp de som bør ta et ansvar for å lage relevante søknader - for eksempel slik SAMLA-miljøet ved AHKR har gjort det med søknaden om SAMLA 2.

Vennlig hilsen

Teemu Ryymin
Instituttleder

Framlegg til handlingsplan for forskingsinfrastruktur ved HF

Høyringsvar frå Institutt for framandspråk

2023/17734

Det humanistiske fakultet har sendt ut på høyring framlegg til handlingsplan for forskingsinfrastruktur ved HF 2024-2030. Institutt for framandspråk (IF) vil takke for eit godt framlegg, og for at lokalnivået er invitert til å uttale seg.

Definisjon av forskingsinfrastruktur og forvaltning av han

Det er ein stor verdi for det vidare arbeidet med forskingsinfrastruktur ved fakultetet at framlegget til handlingsplan er så tydeleg på definisjonen av forskingsinfrastruktur. Det er òg grunn til å gi ros for ein definisjon som er enno tydelegare enn den som kom fram i rapporten *Forskinsinfrastruktur ved UiB*. Samstundes er det framleis rom for å tydeleggjere skilnaden mellom forskingsinfrastruktur og ein skilde datasett eller korpora. Dette er ressursar som vert nytta svært ofte av HF-forskarar, så grenseoppgangen mellom desse storleikane kan vere ekstra viktig i vår samanheng. Til dømes, når vert «strukturert vitenskapleg informasjon» strukturert, eller omfangsrik nok til å verte inkludert under forståinga forskingsinfrastruktur?

I forlenginga av definisjonen og i lys av hovudmål B om forsvarleg forvaltning kan det vere på sin plass å etablere eit register over humanistisk forskingsinfrastruktur ved UiB. I samanheng med dette vil definisjonen vere viktig, for å sikre grenseoppgangen til kva som skal vere inkludert. Eit register kan òg vere naudsynt fordi det er ulike administrative einingar som er involverte, både HF, UB og UM. På eit vis vil jo eit register òg vere naudsynt for å gjennomføre fleire av aktivitetane under hovudmål B.

Eit anna punkt som teiknar seg i forlenginga av dette er behovet for retningsliner for etablering av ny forskingsinfrastruktur ved fakultetet. Det kan vere naudsynt å formulere enkle retningsliner som kan tydeleggjere kva som skal til for å gjere dette og kven ein skal gå til (til dømes det felles organet som vert føreslått under Hovumål B, delmål 1)

Opplæring

Framlegget til handlingsplan viser på ein svært god måte til korleis forskingsinfrastrukturen vi har og forståing av forskingsinfrastruktur som sådan, kan inkluderast i undervising på lågare og høgare grad. Dette er viktig. Samstundes er det eit element som fell mellom fleire stolar: opplæring av vitenskapleg tilsette, som forskarar. Det er ikkje gitt at alle vitenskapleg tilsette ved fakultetet kjenner til krav som gjeld for forskingsinfrastruktur, kva verdiar det er snakk om for oss, kva moglegheitlar som ligg i det for oss som forskarar. I samband med dette er det viktig å ha i mente at svært mange av våre tilsette er rekrutterte frå andre land og andre

universitetskulturar. IF vil difor oppmode til å leggje til eit punkt som handlar om å motivere vitskapeleg tilsette ved HF til å ta i bruk eller vidareutvikle forskingsinfrastrukturen ved fakultetet og gi dei god opplæring i kva krav som vert stilt til forvaltinga av han.

Beste helsing,

Bergen, 20.09.2024

Martin Paulsen,

Instituttleder, IF.



Universitetet i Bergen

Referanse

2023/17734-ALEMO

Dato

28.09.2024

Hørings svar fra LLE - handlingsplan for forskningsinfrastruktur

Vi viser til høringsbrev om forslag til handlingsplan for forskningsinfrastrukturer ved Det humanistiske fakultet. Takk til arbeidsgruppen for grundig og godt arbeidet med forslaget. LLE har mange større og mindre korpus og forskningsinfrastrukturer, både fysiske og digitale, og instituttet har invitert alle fagmiljø til å gi sine innspill til forslaget til handlingsplan.

Vi har mottatt to innspill til høringen, ett knyttet til Clarino og ett knyttet til ordbøkene. Innspill fra Clarino oversendes som eget vedlegg.

Innspill knyttet til ordbøkene gjelder omtalen av denne/disse i handlingsplanen. Fagmiljøet presiserer at de to prosjektene – Standard-ordbøkene (som i utgangspunktet inneholder to ordbøker, nynorsk og bokmål) og Norsk Ordbok – er to relativt ulike prosjekt, med hver sin prosjektledelse og -organisering. Datasettene fra de to som utgjør en del av HF's infrastruktur, bør synligjøres som to datasett, også knyttet til de ulike delmålene om f.eks. bruk i undervisning etc.

Vennlig hilsen

Anders Fagerjord
instituttleder

Aleksander Morland
administrasjonssjef

Vedlegg

1 Hørings svar fra LLE - handlingsplan for forskningsinfrastruktur

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Institutt for lingvistiske, litterære og
estetiske studier
Telefon 55582400
post.hf@uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Allégaten 41, 4.etg.
Bergen

Saksbehandler
Aleksander Morland
55589368

Hørings svar fra CLARINO på utkast til HF's Handlingsplan for humanistisk forskningsinfrastruktur ved UiB

Gunn Inger Lyse Samdal, nasjonal koordinator, CLARINO

Juliane Tiemann, koordinator av CLARINO Bergen Centre

Generelt

Utkast til «Handlingsplan for forskningsinfrastruktur» ble mottatt 6. august 2024. Planen har mange mål og foreslåtte aktiviteter som kan styrke forvaltning og bruk av humanistiske data. Det som mangler i oversikten over hovedaktiviteter er kostnads- og ressurstemat og finansieringskilde for enhver hovedaktivitet. Det som også mangler er en oversikt over nødvendig ny kompetanse for å kunne realisere planen. Kommentarene i følgende avsnitt gjelder hovedsakelig CLARINO Bergen Centre.

Hovedmål A

I kontekst av de NFR-støttede prosjektene CLARINO og CLARINO+ er de fleste delmålene allerede oppnådd. Unntakene er universell utforming av grensesnitt og bruk av KI/ML for oppbygging og tilgjengeliggjøring av innholdet. Målet i CLARINO+ har vært å oppgradere en infrastruktur for å tilgjengeliggjøre data, verktøy og tjenester. Denne stod ferdig 31. desember 2023. KI-modellering vil være et ambisiøst nytt mål som er avhengig av tilleggsfinansiering og kvalifisert personale. Universell utforming ser vi som en type oppgave som med fordel bør koordineres på tvers av infrastrukturene, og vi regner da med at det er naturlig å utnytte UiBs ressursgruppe (UiB universell).

Apropos forslaget i delmål 5 om å utarbeide datahåndteringsplaner for alle forskningsinfrastrukturene, så er det i utgangspunktet slik at forskerne og prosjektene skal lage datahåndteringsplaner for datasett som deponeres, mens forskningsinfrastrukturene bidrar til implementering av disse planene. For å kunne gjøre dette på en ansvarlig og tillitvekkende måte, bør forskningsinfrastrukturene

1. ha en lisensavtale for hvert datasett,
2. støtte føderert autentisering (Feide/eduGAIN),
3. publisere klare bruksbetingelser og rutiner og
4. bli akkreditert (CoreTrustSeal).

CLARINO tilfredsstillere disse kravene og kan fungere som eksempel (se bl.a.

<https://repo.clarino.uib.no/xmlui/page/about>, <https://repo.clarino.uib.no/xmlui/page/item-lifecycle>, <https://repo.clarino.uib.no/xmlui/page/contract>, <https://doi.org/10.34894/SYCOWQ>).

Hovedmål B

I tråd med delmål 1 kan det være ønskelig å opprette et styre for forskningsinfrastruktur med en tilhørende administrativ enhet som kan gi en fleksibel bemanning på tvers av de individuelle infrastrukturene over tid. Et felles styre må ta ansvar for kontakt mellom infrastrukturene for å dele erfaringer, kunnskap og administrative og tekniske løsninger på felles utfordringer. Slik skal de enkelte infrastrukturene kunne jobbe mer effektivt. I stedet for å «kartlegge regelmessig» (delmål 1), bør det legges til rette for at dette skjer kontinuerlig av en administrasjon som bl.a. har løpende oversikt over budsjett, regnskap, kontrakter, osv.

Hovedmål C

Det vises til rapport (vedlagt) fra forprosjektet «Fremtidsrettet studium i digitale språkressurser» knyttet til Universitetet i Bergens Humaniorastrategi 2018–2022. Dette forprosjektet, finansiert av Det humanistiske fakultet (HF) ved UiB, ble gjennomført høsten 2023 og våren 2024. Forskningsinfrastruktur for språk står selvsagt sentralt i rapporten. Fra kartleggingen fremgår bl.a. at noen emner og program allerede bruker språkinfrastruktur, men alumni mener at slik bruk, – og opplæring i digital humanistisk kompetanse generelt – har vært fragmentert og har kommet for sent i studieløpet. Forslagene i rapporten inkluderer derfor bl.a. en introduksjon i bruk av humanistisk forskningsinfrastruktur allerede i førstesemesteret.

Hovedmål D

Forskningsinfrastrukturene bør være del av opplæringstilbudet som gis gjennom fakultetets forskerskoler. CLARINO har aktivt deltatt i undervisning på dette nivået tidligere. Et generelt tema som med fordel kan knyttes til forskerskolene er systematisk opplæring i datahåndtering, og dette bør komme tidlig i stipendperioden. Også med dette har CLARINO erfaring, i samarbeid med SIKT.

For å sikre at veiledere og stipendiater gjøres fortrolige med bruk av forskningsinfrastrukturer ved HF kan det vurderes å etablere et felles brukerstøttesenter som kan peke veileder og stipendiat enten til personale som er felles for infrastrukturene (bl.a. for spørsmål om datahåndtering), eller til det enkelte senteret for spesialisert hjelp. Dette forutsetter at hver infrastruktur har kvalifisert og tilgjengelig personale som kan gi brukerstøtte.¹

Hovedmål E

I tråd med nasjonale og lokale strategier om åpne forskningsdata, er det lite ønskelig med betalingsmurer. Betaling kan i praksis kun kreves i sammenheng med samarbeidsavtaler med forskningsprosjekter som har et datahåndteringsbudsjett. Dette har CLARINO erfaring med. CLARINO har per i dag en leiestedsmodell og skal i utgangspunktet ta betalt gjennom denne for oppgaver som krever ekstra ressurser for å hjelpe større prosjekter og forskergrupper. Leiestedet er p.t. knyttet til LLEs annuum; om en slik avhengighet er hensiktsmessig bør vurderes.

¹ Jf. infrastrukturen Elixir, som har dedikert personale som kan støtte både når det gjelder programmering og tilrettelegging og analyse av data, se <https://elixir.no/helpdesk>.

CLARINO er en nasjonal infrastruktur der Norge er blitt med i CLARIN ERIC. På tross av at det er kongeriket Norge som er medlem, er det ikke noe nasjonalt budsjett for medlemsavgiften. Dette er en problematikk som UiB bør vurdere å følge opp. I fravær av at ansvaret løftes på nasjonalt nivå, bør UiB sikre at det finnes et budsjett til medlemsavgiften. Videre har UiB forpliktet seg overfor NFR til å sikre drift (inkl. vedlikehold og brukerstøtte) av CLARINO Bergen Centre. Budsjettet som UiB hvert år har lovet å avsette til dette formålet (ca. 685.000 kr. i 2024) bør synliggjøres i leiestedet. Dette har hittil ikke blitt gjort, noe som p.t. gjør det vanskelig for CLARINO å faktisk bruke de nødvendige midlene.



Fremtidsrettet studium i digitale språkressurser

Nedelina Naydenova, Marita Kristiansen og Koenraad De Smedt

August 2024



UNIVERSITETET I BERGEN
Det humanistiske fakultet

Sammendrag

Både i akademia, offentlig sektor og næringslivet er det behov for kunnskaper og ferdigheter i bruk av digitale språkressurser og -verktøy. I de siste tiårene har språkressurser og relaterte tjenester økt i antall og er blitt bedre tilgjengelig, men deres bruk i undervisning ved UiB/HF har stagnert. Denne rapporten presenterer en kartlegging av relevante behov og muligheter gjennom undersøkelser blant alumni, programstyreledere, industri og offentlig sektor, og samarbeidspartnere. Rapporten avslutter med anbefalinger rettet mot et fleksibelt og fremtidsrettet studietilbud. Tiltakene bygger på en bedre integrering av eksisterende utdanningsressurser og eksisterende digitale språkressurser.

Innhold

1	Innledning	3
1.1	Forprosjektets kontekst og mål	3
1.2	Utdanningspolitisk og språkpolitisk bakgrunn.....	3
1.3	Tidligere undersøkelser og oversikter	5
2	Kartlegging	7
2.1	Offentlig sektor og næringsliv	7
2.2	Alumni.....	8
2.3	Profiler basert på resultater fra undersøkelsen	15
2.4	Studieprogrammer og emner	16
2.5	Samarbeidspartnere i academia med data- og undervisningsressurser	18
3	Konklusjon og anbefalinger	22
3.1	Førstesemester	22
3.2	Bachelornivå	23
3.3	Masternivå.....	24
3.4	Etter- og videreutdanning (EVU).....	24
4	Referanser	26
5	Vedlegg	27
5.1	Yrker til alumni	27
5.2	Respondenter som deltok i kandidatundersøkelsen, fordelt på studieprogram eller fagkombinasjon	28
5.3	Oversikt over respondenter i kandidatundersøkelsen, fordelt på utdanningsnivå, studieprogram og stilling.....	29

1 Innledning

1.1 Forprosjektets kontekst og mål

Dette dokumentet er sluttrapporten fra forprosjektet «Fremtidsrettet studium i digitale språkressurser» knyttet til Universitetet i Bergens Humaniorastrategi 2018–2022. Forprosjektet ble finansiert av Det humanistiske fakultet (HF) ved UiB. Initiativtakerne var Koenraad De Smedt og Marita Kristiansen. Nedelina Naydenova ble ansatt for å utføre mesteparten av det praktiske arbeidet. Forprosjektet ble gjennomført høsten 2023 og våren 2024.

Målet har vært å utrede et fremtidsrettet og arbeidslivsrettet studium i digitale språkressurser. Humaniora skal få et løft gjennom bedre tilgang til digital kompetanse og nyere digitale metoder og teknikker. Premissen har vært at et utdanningstilbud i oppbygging og bruk av digitale språkressurser kan oppnås gjennom konvergens, tverrfaglig samarbeid, effektivisering og kvalitetsøkning, basert på bedre utnyttelse av eksisterende kompetanse og infrastruktur, og oppgradering av teknisk støtte og undervisningsressurser.

En annen premis er at studietilbudet bør utvikles i gjeldende tråd med studiekvalitet og at det må forankres godt i HF's pågående arbeid med studieporteføljen. Når denne rapporten ble skrevet var ikke rapport fra studieporteføljeprojektet ferdig. Denne rapporten skisserer derfor mulige tiltak med en viss fleksibilitet og som kan tilpasses nye rammer. Forslag på flere nivå er vurdert, inkl. et eventuelt etter- og videreutdanningstilbud.

1.2 Utdanningspolitisk og språkpolitisk bakgrunn

En viktig bakgrunn for prosjektet er at UiB har påtatt seg forpliktelser ifm. Språksamlingane, Termportalen og CLARINO. En relevant kontekst er også at UiB leder to nasjonale leksikografiske prosjekter, Revisjon av Bokmålsordboka og Nynorskordboka og Norsk Ordbok a–h. UiB har også samarbeid med et tredje leksikografiprojekt, Det Norske Akademis ordbok (NAOB) i Oslo. UiBs ansvar for Språksamlingane og Termportalen er eksplisitt nevnt i Prop. 108 L (2019–2020) Lov om språk (Språklova, vedtatt 25. mars 2021), som er et uttrykk for at språk i Norge trenger konkret institusjonell støtte for å ha gode levevilkår.

Med flyttinga av språksamlingane og seinare Termportalen til Universitetet i Bergen er det lagt eit grunnlag for at universitetet skal ha ei viktig rolle i forvaltninga av norsk språk. Ifølgje humaniorastrategien til universitetet har forvaltninga av samlingane og arbeidet med ordbøkene styrkt samfunnsrolla til universitetet. Eit av måla i strategien er at språkmiljøet ved Universitetet i Bergen skal ha ei leiande rolle i nasjonal språkforvaltning og -utvikling. (Prop. 108 L, s. 72–73)

En slik rolle krever betydelig kompetanseutvikling. Denne forutsetningen er hånd i hanske med HF's strategiplan 2018–2022 om å «styrke forvaltning og utvikling av norsk språk og fremmedspråkene». Prop. 108 L påpeker også at språkteknologisk forskning og utvikling gir store muligheter innen informasjonsbehandling, kommunikasjon, inkludering og innovasjon. Det foregår blant annet omfattende digitaliseringsprosjekter i offentlig forvaltning i regi av

Digitaliseringsdirektoratet, Brønnøysundregistrene, NAV, Helsedirektoratet (tidligere Direktoratet for e-helse), m.fl., hvor kompetanse i håndtering av digitale språkressurser, både for norsk og relevante fremmedspråk, står sentralt. Dermed vil den foreslåtte satsingen også fremme HF-strategiplanens mål om å «fremme forståelsen av humanioras betydning for evnen til å kunne løse de utfordringene samfunnet står overfor og tydeliggjøre humanioras betydning for offentlighet og arbeidsliv».

Kunnskapsdepartementets og Kultur- og likestillingsdepartementets felles handlingsplan «Frå ord til handling. Handlingsplan for norsk fagspråk i akademia» (2024) legger hovedvekten på norsk, men det er naturlig at et vitenskapelig studium av relevante spørsmål og ressurser tilnærmes ut fra et sterkt teoretisk grunnlag og i et kontrastivt, flerspråklig perspektiv for å være bredt anlagt og relevant for både akademia, norsk næringsliv og offentlig sektor, som alle trenger både norsk og oversettelse til og fra andre språk. Tiltak 9 «Sikre berekraftige fagmiljø i norsk språkvitenskap, inkludert mellom anna terminologi, leksikografi, namnegransking og språkteknologi» forutsetter rekruttering til et studietilbud innen disse områdene, inkludert opplæring i digitale språkressurser.

Nylig har det kommet en utlysning om et Senter for norsk som fagspråk.¹ Informasjon om utlysningen nevner at «En forutsetning for å styrke norsk fagspråk er en bærekraftig norsk språkvitenskap. Flere av de nødvendige språkvitenskapelige disiplinene, herunder leksikografi, terminologi, navnegransking og språkteknologi, er i dag til dels fragmenterte og har store rekrutteringsutfordringer.» Dette antyder at styrking av språkvitenskapelig forskning ikke bare er et ønske fra institusjonen, men en føring fra departementet. En satsing på et fremtidig senter vil utvilsomt skape et behov for mer sammenhengende utdanning i språkvitenskapelige fag, med integrert opplæring i digitale språkressurser.

Videre forutsetter anbefalingene fra NFRs Infrastrukturutvalg (mai 2022) at forskningsinstitusjonene skal satse på et kompetanseløft i bruk av datainfrastrukturer. Nylig har HF sendt ut et utkast til Handlingsplan for forskningsinfrastruktur (august 2024) som inkluderer et hovedmål om å gjøre aktiv bruk av forskningsinfrastrukturene i undervisning, med delmål om å (1) innarbeide bruk av forskningsinfrastruktur i relevante program og emner og (2) utarbeide undervisningstilbud med opplæring i bruk, utvikling og drift av forskningsinfrastrukturer.

UiB har god faglig kompetanse, som nylig ble styrket med en ny vitenskapelig stilling innen terminologi, et ERC-prosjekt innen tegnspråk og deltagelse i SFI MediaFutures. UiB forvalter en stor mengde språkressurser gjennom datainfrastrukturen CLARINO og Språksamlingane, bestående av språkvitenskapelige korpus, trebanker, termbaser, osv. Disse ressursene er p.t. underutnyttet i undervisningen, noe som kan skape en vond sirkel i den grad kompetanse ikke blir videreført. Dessverre mangler UiB et koordinert utdanningstilbud som utnytter ressursene på en effektiv, fremtidsrettet og yrkesrettet måte. Utfordringen er kompleks. Derfor er det behov for å utforske hvordan et slikt tilbud kan få innpass gjennom videreutvikling og fornyelse av emner og programmer.

Digital språkforvaltning, språkteknologi og digital humaniora griper inn i hverandre og krever en betydelig oppbygging av tverrfaglig kompetanse og digitale ferdigheter. UiB har bygget opp et

¹ <https://www.forskningsradet.no/utlysninger/2024/senter-for-norsk-som-fagsprak/>

fagmiljø knyttet til disiplinene i Språksamlingane, men fagmiljøet i bl.a. leksikografi er innrettet på en slik måte (med forsker- og administrative stillinger) at miljøet ikke kan løse undervisningsoppgaver på egen hånd. UB-miljøet (med til dels tekniske stillinger) kan p.t. heller ikke løse undervisningsoppgaver på egen hånd. Samordning og konvergens av eksisterende og planlagte utdanningsinitiativer, også ved UBs Digital lab, er ønskelig, med tanke på bedre studiekvalitet, bedre gjennomstrømning, bedre utnyttelse av ressurser og høyere arbeidslivsrelevans.

Et studietilbud som inkluderer praktiske ferdigheter kan være relevant for flere studieprogrammer, for flere språk og for flere yrkesretninger, blant annet for journalistikk, språkteknologiske anvendelser, språkforvaltning, forlagsvirksomhet, og leksikografisk og terminologisk arbeid. Det nye tilbudet bør i tillegg gi studentene digital humanistisk basiskompetanse, som inkluderer grunnleggende programmeringsferdigheter for språkbehandling og en introduksjon til de gjengse programmeringsspråkene for digital humaniora.

1.3 Tidligere undersøkelser og oversikter

En rapport fra en arbeidsgruppe ved Institutt for lingvistiske og nordiske studier (ILN), UiO gir en utførlig oversikt over digitale språkressurser i vid forstand ved dette instituttet (Ebeling mfl. 2014). Rapporten opplyser at en rekke digitale ressurser i dette området «er òg særst egna til undervisning, der studentane sjølve får høve til å søke i primærdata og får opplæring i å lese og analysere konkordansar (såkalla data-driven learning). I dei seinare åra er korpusa òg tekne i bruk i MA- og Ph.D.-avhandlingar ved ILN.» Rapporten nevner også at brukerterskelen for noen ressurser kan være høy og at studentene kan få nytte av opplæring, veiledning og gode grensesnitt.

I en rapport fra The Alan Turing Institute trekker ledende forskere frem en rekke utfordringer med de humanistiske fagene. Rapporten påpeker at «while the humanities have developed a core set of methods and techniques for the rigorous interpretation of their sources, traditionally they lack training in the core subjects of modern data, computer and information science: mathematics, statistics and computer programming.» (McGillivray mfl. 2020, 20). Derfor oppstår «the need to upskill humanities researchers in quantitative and computational methods if they wish to, and to incorporate these methods in undergraduate and graduate degrees.» (McGillivray mfl. 2020, 6).

Verdien av språkvitenskapelige studier for arbeidslivet ble undersøkt i USA (Gawne og Cabraal 2023). Målet var å vurdere *employability* utenfor akademiske institusjoner. Metoden bestod hovedsakelig av spørreundersøkelser blant alumni. Sistnevnte viste seg å ha et bredt utvalg av stillinger, bl.a. *accent coach*, *communications consultant*, *data analyst*, *high school teacher*, *humanitarian aid worker*, *lexicographer*, *museum curator*, *PR consultant*, *speech pathologist*, *software engineer*, *tour company director*, osv. Blant relevante kunnskaper og ferdigheter fra studieprogrammet bør man skille mellom fagspesifikke og generiske (overførbare). Fagspesifikke kunnskaper og ferdigheter som alumni drar nytte av i næringslivet omfatter mange nivå av språkanalyse, som vitnet bl.a. i utsagnet «Interactional sociolinguistics can teach us a lot about why certain customer service phone calls don't go well.» Generiske kunnskaper og ferdigheter omfatter bl.a. databehandling og -analyse, tverrkulturell kommunikasjon, professionell skriving, læring og forskning. Undersøkelsen konkluderer at alle alumni kobler sine språkvitenskapelige studier til sine nåværende stillinger i arbeidslivet. En av anbefalingene er at utdanningsinstitusjonene uttrykker og

tilbyr de generiske ferdighetene på en bedre måte, noe som ikke trenger å gå på bekostning av de fagspesifikke kunnskapene og ferdighetene som også er klart arbeidslivsrelevante.

En rapport «Digital kompetanse og behov i Bergensregionen» i regi av Bergen næringsråd og andre aktører i næringslivet, nevner KI, digitalisering av verdikjeden, stordata, sikkerhet og programmering som de største kompetansebehovene. Rapporten gir anbefalinger, bl.a. at høyere utdanning må tilpasses næringslivets behov, at høyere utdanning og næringslivet må samarbeide om et høykompetent utdanningstilbud og at studentene må få praktisplasser i bedrifter. Hvordan alt dette skal gripes an, gir rapporten ikke svar på, men den antyder at næringslivet har høye forventninger.

Om status for norsk språkteknologi ble det publisert nokså detaljerte rapporter i 2012 (De Smedt mfl. 2012a; 2012b; Lyse, Parra, og Smedt 2012) som ikke er blitt oppdatert senere. Disse rapportene antydte at norsk språkteknologi har behov for flere basisressurser og -verktøy, mer grunnforskning, samordnet formidling og langsiktig og forutsigbar finansiering. Selv om teknologien er i rask utvikling og det er gjort fremskritt i det siste tiåret, kan man ikke si at norsk språkteknologi er på samme høyde som de større europeiske språkene.

2 Kartlegging

For å kartlegge behov og muligheter som kan være relevante for et fremtidsrettet studium av digitale språkressurser har prosjektet rettet seg til fire hovedgrupper: offentlig sektor og næringsliv, alumni, programstyreledere og samarbeidspartnere innen academia. Her blir de brukte metodene skissert og en oppsummering av resultatene blir gitt.

2.1 Offentlig sektor og næringsliv

Behovet for fagspesifikk digital kompetanse i offentlig sektor og næringsliv ble kartlagt gjennom følgende metoder for å hente inn informasjon:

- Spørreundersøkelse;
- telefonintervju;
- gjennomgang av jobbannonser på www.finn.no som inneholder ordene «språkvitenskap», «lingvistikk», «språk», «språkdata», «språkressurser»;
- nettsøk på stillingsutlysninger som inneholder de ovennevnte ord;
- gjennomgang av et bredt utvalg av dokumenter og nettsider.

En spørreundersøkelse ble sendt til NHO og Bergen Næringsråd med forespørsel om å dele den med sine medlemmer. Begge organisasjoner avsto dessverre forespørselen, og spørreskjemaet ble derfor sendt direkte til utvalgte aktører i offentlig sektor og næringslivet. Det ble mottatt svar fra Språkkonsulentene AS, Vitec MV og Tolketjenesten i Bergen kommune. For å kompensere for et relativt begrenset datagrunnlag som ble samlet inn gjennom spørreundersøkelsen, ble kartleggingen av kompetansebehovet i offentlig og privat sektor utvidet til å inkludere gjennomgang av stillingsutlysninger som etterspør spåkvitenskapelig kompetanse, og åpent tilgjengelige opplysninger om pågående prosjekter som krever bruk av digitale språkressurser. Kombinasjonen av alle disse kartleggingsmetoder gir en grundigere innsikt i arbeidsmarkedets etterspørsel etter fagspesifikk digital kompetanse.

Resultatene viser at både offentlig sektor og næringslivet har et omfattende behov for et bredt utvalg av kunnskaper, ferdigheter og kompetanse knyttet til digitale språkressurser. I spørreundersøkelsen ble følgende områder nevnt som aktuelle: fagspråk, terminologi, klarspråk, språkgjenkjenning, prosessering av taledata, talegjenkjenning (tale til tekst), talesyntese (tekst til tale), stavekontroll, autokorrektur, maskinoversettelse, maskinlæring, språkbehandling, håndtering av språkdata, utvikling av språkmodeller, tekstbehandling, automatisk tekstanalyse, automatisk tekstsammendrag, multimodalitet (kobling av språkdata og bilder), og kunstig intelligens (KI).

Både kommunale og private formidlere av tolke- og oversettelsestjenester, samt leverandører av andre språktjenester som språkvask og korrektur, oppgir at de har behov for kompetanse innen fagspråklig kommunikasjon og terminologi, nærmere bestemt grunnleggende forståelse for terminologisk metode og fagspråklig kommunikasjon (som et minimum), praktiske ferdigheter knyttet til søk i korpus, og ekserpering av terminologi. Flere private språkbyrå som tilbyr tjenester som transkripsjon av lyd og video oppgir at de har behov for kompetanse knyttet til språk- og talegjenkjenning, prosessering av taledata og informasjonsuthenting, samt maskinoversettelse.

Kasus: digitalisering i Politiet

Politiet, sammen med Domstoladministrasjonen og påtalemyndigheten, er i gang med et storskala digitaliseringsprosjekt, der de i utstrakt grad bruker språkteknologi og KI med formål om å ta bort manuelle og tidskrevende arbeidsoppgaver, men også for å kunne analysere store mengder språkdata på en effektiv måte. Prosjektet innebærer bl.a. bruk av talegjenkjenningsteknologi til automatisk transkribering av politiavhør og rettsaker, automatiske sammendrag, og maskinoversettelse. I forbindelse med dette prosjektet har Politidirektoratet behov for kompetanse innen KI, klassifisering og merking av tekstdokumenter, informasjonsutvinning, taleteknologi, maskinoversettelse, analyse av store mengder språkdata, og rettslingvistikk. De samarbeider med en rekke aktører i næringsliv og offentlig sektor, inkl. utdanningsinstitusjoner, men har også behov for egne ansatte med ovennevnte kompetanse.

2.2 Alumni

Kartleggingen av behovet for fagspesifikk digital kompetanse blant alumni ble gjennomført i flere delvis overlappende trinn. Den bestod av spørreundersøkelser og semistrukturerte intervjuer. De ulike elementene av kartleggingen er som følger:

- Søk på LinkedIn;
- spørreundersøkelse blant personer som fullførte en grad ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE) og Institutt for fremmedspråk (IF) i perioden 2018-2023;
- semi-strukturerte intervjuer med utvalgte respondenter fra spørreundersøkelsen;
- semi-strukturerte intervjuer med personer som har fullført en grad innen allmenn lingvistikk, datalingvistikk, språkteknologi, NLP og/eller nordisk, og som er ansatt ved LLE, hovedsakelig i forskerstillinger, stipendiatstillinger eller som leksikografer;
- undersøkelse blant personer som fullførte en grad i lingvistikk, NLP, eller datalingvistikk og språkteknologi ved UiB for mer enn fem år siden, og som per i dag er ansatt i næringslivet eller i norsk offentlig sektor, men i ikke-akademiske stillinger; kontakt med disse ble opprettet via LinkedIn og kommunikasjonen med dem foregikk skriftlig på LinkedIn.

Følgende avsnitt viser resultatene av de ulike undersøkelsene blant alumni.

2.2.1 Stillinger på LinkedIn

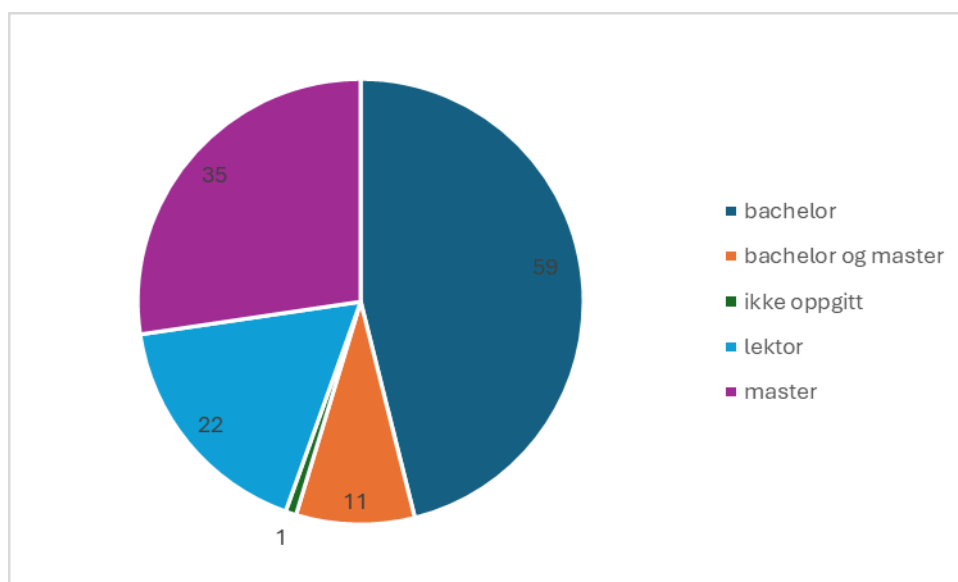
For å finne aktuelle yrker til alumni fra nåværende og tidligere programmer i lingvistikk og datalingvistikk, ble det foretatt et søk i LinkedIn. Dette er åpen informasjon tilgjengelig på nettet. En oversikt over lenker og yrker finnes i vedlegg 5.1. Oversikten viser betydelig bredde i arbeidsdomener og stillingstyper. Ganske ofte er det snakk om lederstillinger i digitale domener. Flere jobber i utlandet. Det må tilføyes at informasjon på LinkedIn er inherent selektiv, siden man må anta at personer i mindre «interessante» stillinger ikke har et stort behov om å profilere seg på nettet.

2.2.2 Spørreundersøkelse blant alumni som fullførte en språkrelatert grad ved LLE og IF i perioden 2018-2023

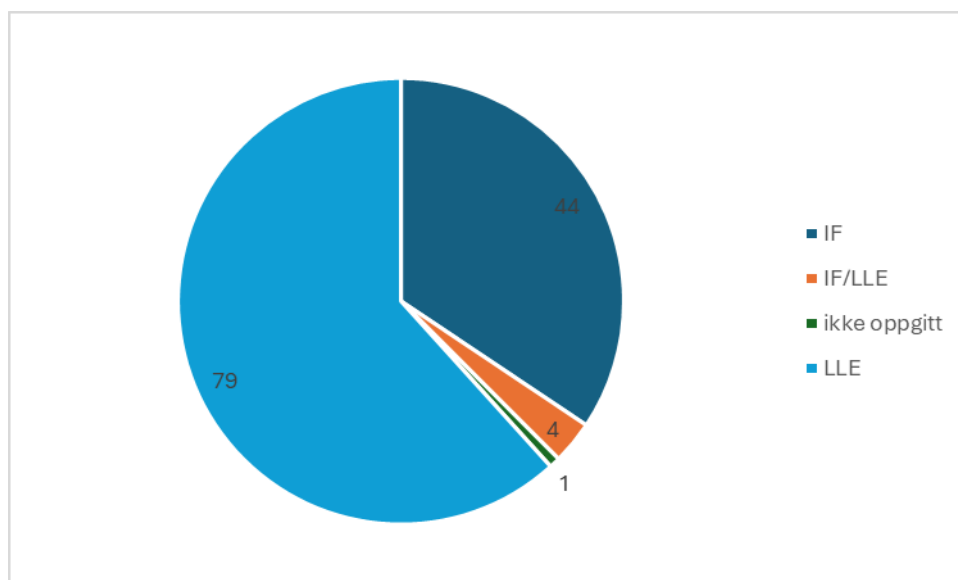
En spørreundersøkelse ble sendt ut til alle personer som har fullført en relevant grad ved LLE og/eller IF i tidsrommet 2018-2023. Formålet med undersøkelsen var å kartlegge hvilke typer jobber personer fra IF og LLE får etter endte studier, hvilke typer ferdigheter og kompetanse som de opparbeidet seg i løpet av studiene de bruker i sin nåværende jobb, samt å kartlegge behovet for ytterligere fagspesifikk digital kompetanse. Kandidatene ble også spurt hvilken type undervisningsform de vil foretrekke dersom de skulle studere videre for å bygge på kompetansen de allerede har. De ble også spurt om de ønsker å delta i et intervju for videre kartlegging, og svare på oppfølgingsspørsmål.

Det deltok 128 respondenter i spørreundersøkelsen. Av disse har 79 fullført en grad ved LLE, 44 har fullført en grad ved IF, fire har studert ved begge institutt, og én har ikke oppgitt hvilket institutt hen tilhørte. 81 av respondentene, dvs. 63 prosent, samtykket til å bli kontaktet for et intervju. Av disse 81 ble 31 intervjuet. De resterende 51 ble ekskludert fra intervjurunden, enten på grunn av at svarene de ga ikke hadde tilknytning til digitale språkressurser, eller på grunn av studieprogrammet de tilhørte. Ettersom fokuset i vårt prosjekt er på digitale språkressurser og fagspesifikk digital kunnskap og ferdigheter, var det naturlig å ekskludere respondenter med faglig bakgrunn fra studieprogrammer som ikke har befatning med digitale språkressurser, som f.eks. kunsthistorie, litteraturvitenskap og teatervitenskap.

Figur 1 viser respondentenes fordeling på studienivå. Ettersom lektorprogrammet, som i praksis er et integrert masterprogram, skiller seg fra andre studieprogram med tanke på oppbygging, og på at det ikke inneholder valgfrie emner, er det presentert som en separat kategori her, og holdes adskilt fra kombinasjonen av bachelorgrad og mastergrad.



Figur 1. Respondenter fordelt på studienivå



Figur 2. Respondenter fordelt på institutt

Respondentenes fordeling på studieprogram eller fagkombinasjon vises i vedlegg 5.2, mens vedlegg 5.3 viser hvilke stillinger respondentene hadde på tidspunktet da undersøkelsen ble gjennomført.

2.2.3 Alumnis vurdering av yrkesmuligheter og utdanningens arbeidslivsrelevans

Så mange som 68 % av deltakerne i alumniundersøkelsen har på undersøkelsestidspunktet en jobb som deres utdanning er direkte relevant for. Det er 17 % som ikke har relevant jobb, det vil si, de er i jobb, men har lite bruk for graden sin fra UiB/HF i denne jobben. 6 % har en jobb som utdanningen fra UiB/HF er delvis relevant for – de bruker en liten del av kompetansen de opparbeidet seg gjennom studier, i jobben. Blant respondentene er det 5 % som fortsatt studerer og ikke er i jobb.

Det er 4 % av alle respondenter som har tatt eller er i ferd med å ta en grad innen et annet, ikke-humanistisk fag. I halvparten av tilfellene skyldes dette at kandidaten hadde jobb og utdanning innen et annet fagområde, og tok utdanning ved HF som et trinn i sin personlige utvikling, uten å ha intensjoner om å bruke den i arbeidslivet. Den andre halvparten har endret kurs, og ønsket å ta en ikke-humanistisk utdanning, med klar intensjon om å finne en jobb relatert til den nye utdanningen.

De fleste respondenter vurderer sin utdanning som arbeidslivsrelevant. Dette gjelder i aller største grad respondenter som har fullført lektorprogrammet eller har en grad i fremmedspråk eller nordisk i kombinasjon med PPU og jobber som lærere, og respondenter som har en grad innen digital kultur, litteraturvitenskap og lingvistikk.

13 % av deltakerne i spørreundersøkelsen mener imidlertid at studieprogrammet de fullførte var lite arbeidsrelevant og ga dårlige eller ingen karrieremuligheter. Mesteparten (men ikke alle) av disse har en grad i fremmedspråk. Mange uttrykker også at de ikke forstår hvordan faglig kunnskap de tilegnet seg i løpet av studiene kan anvendes i arbeidslivet, eller hvilke jobber de er kvalifisert for. Det etterlyses informasjon om hvordan læringsutbyttet fra studiene kan nyttiggjøres i

arbeidslivet. Svarene om mangel på arbeidslivsrelevans av utdanningen oppsummeres på følgende måte.

Humanistiske fag har en tendens til å være litt vage og det blir gitt svært lite informasjon om hva man kan bruke graden til. Positive aspekter ved utdanningen er kritisk tenkning og analyse, og det hadde vært bra om disse mulighetene tydeliggjøres mer, særlig i kontekst av utfordringer og etterspørsel utenfor akademia. Noen opplever humanistiske studier som ganske arbeidslivsrelevante allerede, men mener at det som mangler er studentenes forståelse for hvordan man kan nyttiggjøre seg disse kunnskapene på jobbmarkedet.

Flere med en grad i fremmedspråk mener at utdanningen er vanskelig å bruke til noe annet enn læreryrket eller videre akademisk forskning. En person med utdanning i digital kultur gir uttrykk for at vesentlig mer kompetanse rettet mot systemer som blir brukt i arbeidslivet er nødvendig og at pensum og opplæringsmål er i dissonans til hva arbeidslivet etterspør. Noen etterspør fokus på flerfaglighet og lurer på hva en kan studere eller gjøre videre i kombinasjon med språkstudier for å kunne finne en relevant jobb og ha mest sjanse for å lykkes karrieremessig. Programmering blir fremhevet som eksempel på EVU. Flere alumni etterlyser tverrfaglig tilnærming til utdanning innen fremmedspråk og lingvistikk, og foreslår at språkvitenskapelige grader kombineres med f.eks. emner innen medievitenskap, teknologi, sammenliknende politikk eller andre fag for å øke gradenes arbeidslivsrelevans. Det kunne også vært mer praktisk arbeid, samarbeid med f.eks. UB, og fokus på formidling.

2.2.4 Kunnskap og ferdigheter som alumni vurderer som nyttige

Hvilke kunnskaper og ferdigheter blir vurdert som nyttige i arbeidslivet avhenger i stor grad av studieprogrammet respondenten har fullført, sammensetningen av studieplanen, inkl. valgemner tatt som frie studiepoeng, og av respondentens nåværende stilling. Som forventet, avdekker spørreundersøkelsen og intervjuene med utvalgte respondenter at både generelle og fagspesifikke kunnskaper og ferdigheter opparbeidet gjennom studiene har en høy arbeidslivsrelevans.

Listen over generelle kunnskaper og ferdigheter som de fleste respondenter nevner som nyttige og relevante for stillingen de har per dags dato er lang, og innbefatter bl.a. kritisk tenkning og refleksjon, akademisk skriving, kildekritikk, kildesøk, referansebehandling, skriftlige og muntlige formidlingsferdigheter, kunnskap om forskningsmetoder, og generell tekst- og språkkompetanse. Ledelse, prosjektledelse, og evnen til selvstendig og strukturert arbeid blir også nevnt av mange. De aller fleste respondenter poengterer at ferdigheter knyttet til bearbeidelse av store mengder data er viktig i arbeidslivet. Kommunikativ kompetanse og god språkføring blir vurdert som nyttige, særlig av de som har kontakt med offentlige instanser som «gjærne ikke er gode på klarspråk».

Fagspesifikke kunnskaper og ferdigheter som henger sammen med respondentenes faglige profil og som blir nevnt som avgjørende for utdanningens arbeidslivsrelevans er systematisert under. Kunnsvar fra respondenter som har en jobb med direkte tilknytning til utdanningen de har er tatt med i analysen.

Personer som har en grad innen fremmedspråk oppgir språkkunnskaper, kulturkunnskap, samfunnskunnskap samt litteratur- og historiekunnskap som essensielle. Flere nevner at forståelse for oversettelsesarbeid er viktig.

Personer som studerte digital kultur lister opp programmering, koding og webdesign som uunnværlige i jobbsammenheng. De legger også vekt på kunnskap om etiske perspektiver ved bruken av teknologi, om digitale farer, samt kunnskap om teknologiutvikling og personvern. Flere som har tatt emner innen medie- og kommunikasjonsfag og medieestetikk som en del av graden i digital kultur, karakteriserer denne fagkombinasjonen som positiv for deres karriereutvikling.

Lektorer og personer med en grad innen fremmedspråk eller norsk som andrespråk som jobber som lærere, trekker frem disiplinfaglig kompetanse kombinert med pedagogisk og didaktisk kompetanse som et solid grunnlag for praktisk profesjonsutøvelse. Lærere i norsk som andrespråk nevner også kunnskap om språktilegnelse og vurdering av språkferdigheter som essensielt.

Respondenter som studerte nordisk nevner at nynorskkunnskap, samt kompetanse innen tradisjonelle språkvitenskapelige disipliner som morfologi, syntaks, fonologi, språkhistorie og dialektologi, har bred anvendelse i arbeidslivet.

Respondenter med lingvistikk i fagkretsen rapporterer at de drar nytte av programmering og statistikk. Som særlig arbeidsrelevante ferdigheter nevnes bruk av regulære uttrykk, databasehåndtering med SQL og transkripsjon (tale til tekst).

Digitale språkressurser blir fremhevet av nesten 10 % av de intervjuede. Én kandidat med master i nordisk oppgir at hen lærte å bruke NB N-gram da hen jobbet med sin masteroppgave, og bruker det fremdeles for å illustrere fenomen som f.eks. diakron variasjon og språkending for sine elever. Også en kandidat med master i engelsk oppgir at hen fikk kjennskap til Språksamlingene i forbindelse med arbeid med masteroppgaven, og understreker at hen skulle ønske at dette skjedde på et tidligere tidspunkt, for å kunne utnytte ressursene bedre i løpet av studiene. For flere med utdanningsbakgrunn fra fremmedspråk og nordisk har ulike korpus vært viktige verktøy som de har bruk for i sin nåværende stilling.

2.2.5 Kompetanse som alumni opplever at de mangler eller som ønskes styrket

I den skriftlige undersøkelsen ble alumni spurt om hvilken kompetanse de føler at de mangler, eller hvilken kompetanse som ønskes styrket. Svarene som kom gjennom dette spørreskjemaet dreier seg i liten grad om bruk av digitale språkressurser, og blir derfor ikke diskutert i denne rapporten, men er tilgjengelige for interessenter som ønsker innsikt i dette spørsmålet og kan oppgis på forespørsel.

Utvalgte alumni ble spurt i semi-strukturerte intervjuer om hvilke kunnskaper og ferdigheter knyttet til digital kompetanse og digitale språkressurser de føler at de mangler, og hvilke ønskes styrket. Analysen viser at det er tydelige mønstre når det gjelder sammenheng mellom studieprogram og kompetanse som mangler eller ønskes styrket. Respondenter med samme utdanningsbakgrunn gir noe like svar.

Respondenter som har lektorutdanning eller annen utdanning kombinert med PPU, og som underviser på ulike trinn i skolen, svarer at de ønsker mer kunnskap og refleksjon om kunstig intelligens. De ønsker både å vite hvordan de kan ta i bruk KI-baserte verktøy i sin egen undervisning på en konstruktiv måte, men også lære om etiske og pedagogiske implikasjoner av bruk av KI i skolen. Denne gruppen rapporterer også at de generelt mangler kunnskap om korpuslingvistikk og hvordan korpus kan brukes i språkundervisning. Noen kjenner til at korpus

kan være kilde til empirisk materiale for undervisning av språklige fenomener, men mangler de praktiske ferdighetene for å nyttiggjøre seg dette. Flere personer med norsk som andrespråk i fagkretsen fikk kjennskap til Norsk andrespråskorpus (ASK) under studiene, men hadde ingen praktisk erfaring med å bruke det. To deltakere nevner at de har kolleger med tilleggstudium som kan utføre søk i ASK, og at de selv skulle ønske at de hadde denne kompetansen. Deltakere som per i dag jobber i skolen rapporterer også at de ønsker mer kunnskap om digitale verktøy til bruk i undervisning.

Personer med bachelor i datalingvistikkk forteller at de ønsket seg ytterligere spesialisering innen dette feltet, gjerne på masternivå, men at dette ikke lenger var mulig ved UiB da de fullførte sin bachelor. To av respondentene reiste til utlandet for å ta master i datalingvistikkk og språkteknologi, og de opplever sin utdanning som meget arbeidslivsrelevant. Personer med en grad i datalingvistikkk rapporterer behov for programmering i Python.² Denne gruppen nevner at deres utdanning på bachelornivå ville ha vært enda mer arbeidslivsrelevant hvis de lærte mer om deployment, optimalisering, multiprosessering, parallellprosessering og strømming av data, og Git. Kunnskap om KI er noe som står høyt på listen over ønsket kompetanse til denne gruppen respondenter. Flere har tatt kurs i programmering ved siden av sine studier ved HF for å styrke sin kompetanse utover det de lærte på studiet i datalingvistikkk.

Kunnskap om KI er også noe som personer med bachelor og/eller master i digital kultur skulle ønske at de hadde. I likhet med kandidatene med faglig bakgrunn fra lingvistikkk, rapporterer også denne gruppen at de har behov for Python i jobben. Flere har tatt kurs i regi av ulike private aktører for å tilegne seg denne kompetansen. Denne gruppen meddeler også at programmeringsspråkene som det ble undervist i er utdaterte, og at det som helhet er for mye fokus på utdatert teknologi i programmet.

Respondenter som har en grad innen fremmedspråk, og jobber med tolking og/eller oversettelse, opplever store utfordringer med terminologi og fagspråklig kommunikasjon. De rapporterer at de ikke kjenner til kilder der de kan finne riktig terminologi på fremmedspråket, kjenner ikke til annet enn manuelle metoder for ekserpering av terminologi, og kjenner ikke til termbaser. Ingen av de intervjuede som har en grad fra IF har kjennskap til Termportalen, eller kunnskap om bruk av korpus i oversettelse og terminologiarbeid. Flere understreker at dersom oversettelse inngikk i studiet i en eller annen form, var det enten som et ledd i innlæringen av fremmedspråket, eller som skjønnlitterær oversettelse, som ikke nødvendigvis er til nytte dersom man jobber som tolk i offentlig sektor eller som fagoversetter.

2.2.6 Preferanser for ytterligere kompetanseheving

På spørsmål om hvilken undervisningsform respondentene ville velge om de skulle bygge på utdanningen de allerede har, svarte 55 % at de ville velge etter- eller videreutdanning, mens 44 % svarte at de ville velge enkelttemner. Å ta ny full grad er aktuelt kun for 35 % av dem. For 17 % av respondentene er det ikke aktuelt å bygge på utdanningen de har. Det var mulig å krysse for flere enn ett svar, og totalen er derfor høyere enn 100 %.

² Tidligere programmeringsspråk på lingvistikkk har variert, men nå får alle studentene opplæring i Python og R.

På spørsmål om hvilken type organisering av utdanningen respondentene ville foretrekke om de skulle ta mer utdanning for å heve sin kompetanse, svarer 45 % at nettbasert utdanning er å foretrekke, etterfulgt av nettbasert utdanning med fysiske samlinger på campus (41 %). Kun 22 % kan tenke seg å ta stedsbasert utdanning.

Kandidatene ble ikke spurt om de har konkrete planer om å ta mer utdanning i nærmeste fremtid, men resultatene fra undersøkelsen viser at kun 17 % utelukker at de tar påbyggingsemner. Terskelen er høyest for å ta stedsbasert utdanning. Vi antar at det er slik ettersom ordinær stedsbasert utdanning er vanskelig å kombinere med jobb, og krever fysisk tilstedeværelse. Dette er noe vi tar med i den videre planleggingen av et studietilbud i digitale språkressurser.

2.2.7 Undersøkelse blant personer som har fullført en grad innen allmenn lingvistikk, datalingvistikk, språkteknologi, og/eller nordisk og som er ansatt i akademia

Det ble gjennomført intervjuer med fire alumni som per dags dato jobber i akademia og tilhører et leksikografisk fagmiljø. Utdanning er allmenn lingvistikk, nordisk, eller datalingvistikk og språkteknologi. Det laveste utdanningsnivået i denne gruppen er mastergrad eller tilsvarende, og flere har forskerutdanning. To av informantene i denne gruppen skiller seg fra resten, i og med at de har faglig bakgrunn fra fremmedspråk eller nordisk, men mangler datalingvistikk og språkteknologi i studieløpet.

Informantene ble stilt følgende spørsmål:

- Hva er din utdanningsbakgrunn?
- Hva er din nåværende stilling og hvilke oppgaver ligger til den?
- Hvilken kompetanse knyttet til digitale språkressurser som du opparbeidet deg i løpet av studiene bruker du i jobben?
- Finnes det fagspesifikk digital kompetanse som du skulle ønske at du kunne opparbeide deg gjennom dine studier på bachelor- og masternivå?

Informanter som har hatt datalingvistikk og språkteknologi i studieløpet, gir i stor grad overlappende svar på spørsmålene som gjelder fagspesifikk digital kompetanse de bruker i jobben, og kompetanse som de skulle ønske at de kunne opparbeide seg i løpet av studiene.

Av ferdigheter og kunnskap som ansees som nyttige i leksikografisk arbeid, ble følgende nevnt:

- Korpuslingvistikk, bl.a. korpussøk, bruk av Korpuskel-leks og INESS-trebanken;
- kvantitativ metode og statistikk med R. Kunnskap og ferdigheter om statistikk og kvantitative metoder, både på bachelor- og på masternivå;
- leksikologi og tospråklig leksikografi, inkl. redigeringsverktøy og brukergrensesnitt;
- programmeringsferdigheter;
- strukturering, akkumulering og lagring av data. Tilrettelegging, koding og preprosessering av datasett;
- datahantering, rettigheter og lisenser. Metadata, dokumentasjon og formidling av språkressurser.

En informant nevner at utdanningen har vært nærmest utelukkende teoretisk. Det mangler en mer praktisk tilnærming i studiene, men muligens kan samarbeid med bedrifter rundt masteroppgaver

bøte på dette. Det ble også nevnt at KI og kritisk tenkning rundt KI kan gjøre en grad innen lingvistikk mer aktuell i arbeidslivet. Mye i de nåværende studiene er likevel allerede relevant for arbeidslivet per i dag. En bred og solid teoretisk kompetanse innen fonologi, morfologi, syntaks, språkhistorie og dialektologi danner et solid grunnlag og oppleves som nyttig. Det ble også trukket frem at studentene ikke forstod hva de kunne bruke språkutdanningen til da de begynte på studiene.

2.2.8 Undersøkelse blant personer som har fullført en grad innen lingvistikk, datalingvistikk, språkteknologi og NLP og som er ansatt i næringsliv eller offentlig sektor

Ut fra svarene er følgende databaserte metoder og verktøy i bruk blant respondentene.

- korpuslingvistikk, syntaks, morfologi, logikk
- programmering
- maskinlæring inkl. trening av språkmodeller
- bruk av annoterte korpus og Wikipedia dumps
- kunnskap om lisenser
- bruk av API-er for å hente data ved hjelp av spørringer
- bearbeiding av store datasett
- preprosessering av data for maskinlæring
- statistiske metoder
- regelskriving for API-produkt
- integrering av språkmodeller i større system
- skripting og programmering (bash og Python)
- Github/Gitlab
- parsere for norsk
- store språkmodeller (f.eks. BERT)
- GPT/kunstig intelligens
- bruk av standarder/standardisering
- informasjonsmodellering

2.3 Profiler basert på resultater fra undersøkelsen

Basert på resultater fra undersøkelsene blant alumni og potensielle arbeidsgivere kan følgende yrker og profiler være relevante.

- **Lektor/lærer** kan dra nytte av korpuslingvistikk, KI og digitale ressurser til bruk i undervisning.
- **Tolk/oversetter** kan bruke kunnskap om terminologi, fagspråk, korpuslingvistikk, digitale metoder for ekserpering av terminologi.
- **Medarbeider i offentlig sektor** krever fagspråk, klarspråk, behandling av store mengder data, navnegransking.
- **Leksikograf/terminolog** bruker korpuslingvistikk, programmering (Python, R), datalingvistikk.

- **Språkdata og -prosjektspesialist** er en bred modulær profil utarbeidet av UPSKILLS, et strategisk partnerskap i ERASMUS+.³ Denne profilen forener et sett av kunnskaper og ferdigheter relatert til språk, kultur, IT, digitalisering, forskning, organisasjon og kreativitet (Miličević Petrović mfl. 2021). Personer med denne profilen skal kunne takle et bredt spekter av oppgaver i academia, næringslivet og offentlig sektor og skal kunne spille en nøkkelrolle i prosjekter som introduserer alle slags språkrelaterte data, metoder og teknologier i organisasjonen. Disse personene skal kunne jobbe med analyse av språkdata og anvendelser, men også med organisasjon av digitalisering og innføring av språkteknologi i virksomheten.

2.4 Studieprogrammer og emner

2.4.1 Studieprogrammer

Studieprogrammer på HF som ble vurdert som relevante i kontekst av prosjektet er BAHF-SPRKV Bachelor i språkvitenskap, MAHF-LING Master i lingvistikk, Bachelor og Master i engelsk, tysk, fransk, spansk, russisk, kinesisk, japansk, arabisk, nordisk, norrøn filologi og klassisk filologi. Det ble gjennomført samtaler med programstyrelederne om fire tema: (1) hvilken digital kompetanse trenger studentene, (2) hva slags disiplinrelevant digital kompetanse får studentene tilført nå, (3) hvordan kan studiene justeres slik at kompetansenivået blir høyere og (4) hvordan kan de vitenskapelig ansatte øke sin digital kompetanse?

Programstyrelederne lister opp ulike typer digital kompetanse som studentene angivelig trenger, varierende fra generisk til mer fagspesifikk kompetanse. Blant generisk kunnskap som er nyttig eller til og med nødvendig innen academia ble det nevnt bruk av regneark, filbehandling, epost, dokumentformater, databaser, dataanalyse, tekstkoding, spesialtegn, bibliografier, kataloger og databaser (bl.a. Oria, Google Scholar, Wikidata), Kahoot, kommunikasjon på digitale media (podcast, videoproduksjon), informasjonstilgang, opphavsrett, personvern, etikk, oversettelse, kunstig intelligens og terminologi knyttet til digital teknologi. Kompetanse om innhenting av informasjon, litteratursøk og navigasjon i plattformer ble ofte nevnt. Statistikk, tekstbehandling (Word), referanseverktøy (Zotero eller Endnote, men Nordisk språk og litteratur og Allmenn litteratur er skeptisk til Endnote), Powerpoint, filbehandling, fildeling og digitalt samarbeid ble nevnt, samt bedre kompetanse i bruk av epost og digitale læringsverktøy. Blant fagspesifikke datakilder ble korpus og ordbøker oftest fremhevet av programstyreledere, men også Menota, museer og arkiver ble nevnt. Blant fagspesifikke verktøy ble Transcribus og TextExtractor nevnt. Programmeringsferdigheter (Python og R) for humanister ble nevnt av flere. Studentene må til syvende og sist lære å løse vitenskapelige problemer ved hjelp av de ulike digitale kildene og redskapene de har til rådighet.

De fleste programstyrelederne opplyser om at digitale dataressurser og metoder ikke blir brukt systematisk i undervisningen og at læringsmål og -metoder rettet mot bruk av digitale ressurser ikke er eksplisitt nevnt i studieprogrammet. Det er likevel mange tilfeller der opplæring i digitale data og metoder utgjør en del av ulike lærings- og veiledningssituasjoner. Det varierer enormt hvordan studentene tilegner seg generisk digital kompetanse, mens flere program fokuserer mer på

³ <https://upskillsproject.eu>

opplæring i disiplinrelevante teknikker. Studentene i Nordisk-programmene får opplæring i for eksempel tekstkoding, korpussøk og bruk av Nasjonalbibliotekets ressurser; studentene i Lærerutdanningen får grunnleggende opplæring i talemålsressursene; studentene i Kunsthistorie lærer å søke materialer i digitale arkiver, interne og eksterne databaser. Studentene i Teatervitenskap bruker Sceneweb-arkivet, nettverksanalyse, timeline.js og visualiseringsprogram for scenografi. Norsk som andrespråk bruker andrespråkskorpus. Lingvistikk bruker korpusverktøy, programmering i Python og R og maskinlæring. Digital kultur har praktisk og kritisk orientert undervisning i flere digitale teknikker. Mange studenter får nytte av UBs korte kurs i litteratursøk.

Ang. spørsmålet hvordan studiet kan justeres er det varierende innspill. Man etterlyser en diskusjon i fagmiljøene for å finne ut hvorvidt og hvordan opplæring i digitale kunnskaper og teknikker kan inkluderes i ordinær undervisning. Mange tar til ordet for at grunnleggende digitale kunnskaper og ferdigheter for humaniora, bl.a. digital litteratur- og informasjonsinnhenting, må starte tidlig f.eks. gjennom et obligatorisk begynnerkurs i digital humaniora. Det må defineres en felles standard for digitalt minstekrav i alle emner og man kan gjerne bygge på hva man lærer på videregående. Mange etterlyser et enda tettere samspill med UB, samlinger, museer og arkiver. Studentaktive oppgaver og prosjektbasert eller arrangementsbasert undervisning kan være effektive for å tilegne seg digitale teknikker i praksis. I tillegg kan undervisning drevet av aktuell forskning sikre overføring av nyere teknikker til studentene. Et kritisk blikk på digitalisering er viktig.

Mange respondenter mener at oppdaterte kunnskaper og ferdigheter hos lærerne er nøkkelen til å heve studentenes digitale kunnskaper. Lærerne bør være eksperter i fagrelevante digitale teknikker. EVU ble nevnt som viktig for å gi ansatte oppdatert kompetanse, men det må også være mulig for ansatte å følge relevante ordinære kurs og ta direkte kontakt med kollegaer som har relevant kompetanse, og som kan fungere som veiledere, også over instituttgrensene. Sentrale kurs kan bli for fjerne og passer ikke alltid behovene, slik at flere opplever disse som ubrukelige; det kan være mer effektivt å dyrke delingskultur lokalt. Dette forutsetter at man vet hvem som er ekspert på hva. Tilbakemelding fra studentene kan angi spesifikke behov for oppdatering. Nyskjerrighetsdrevne og demobaserte seminarer av eksterne forelesere kan gi nye perspektiver. Alt dette trenger tid og innsats og derfor må det skapes rom i budsjettet. Noen foreslår at det opprettes et professorat i «digital skilling» i humaniora.

2.4.2 Emner

Eksisterende emner med bred relevans er LEX200 Ordkunnskap og norsk ordboksarbeid (15 stp), LINGSTAT Statistikk for språk- og kognisjonsforskning (10 stp), LING123 Språk og data (15 stp), LING313 Metode for språklige mastergrader (15 stp). To emner i terminologisk metode og praktisk terminologiarbeid (TERM60X, 5 + 5 stp) er under planlegging som EVU-emner og planlagt oppstart er våsemesteret 2025. Programmeringsdelen i LING123 Språk og data er også tilgjengelig som et frittstående åpent nettbasert kurs *Introduction to programming for NLP with Python*. Dette engelskspråklige kurset er blitt formidlet internasjonalt og finnes i flere kataloger over relevant undervisning i CLARIN og DARIAH (De Smedt mfl. 2024).

DIGI-emnene vurderes som lite relevante i denne konteksten. Noen av disse kunne vært mer interessante hvis de hadde vært tilpasset humanistiske fag og spesielt bruk av språkressurser. DIGI-emnene er ikke satt opp på en måte som passer på programmenes behov, trolig fordi

programstyrene våre aldri ble konsultert. I likhet med DIGI116 Medical Data Science kunne man vurdert et innføringsemne i Digital humanistisk datavitenskap, jf. forslagene nedenfor. DIGI117 Språkteknologi ligger dessverre utenfor HF's ansvarsområde og virker ikke tilstrekkelig forankret i språkvitenskap. Dessuten er DIGI-ennene ikke obligatoriske slik at programmene ikke kan regne med at alle studentene har de nødvendige digitale kunnskapene og ferdighetene.

Utenfor HF tilbyr UiB noen emner som berører språk, særlig i kontekst av kunstig intelligens, bl.a. UPED 659B: Leveraging Large Language Models and Artificial Intelligence for Teaching and Learning. Slike emner er spesialiserte og forutsetter ofte kunnskaper som HF ikke tilbyr.

2.5 Samarbeidspartnere i akademia med data- og undervisningsressurser

2.5.1 CLARINO og CLARIN

LLE og UB har ansvaret for en sammensatt språkinfrastruktur som omfatter CLARINO, Språksamlingane, Termportalen og andre arkiverte språkdata.

CLARINO er en nasjonal forskningsinfrastruktur som utgjør en del av europeiske CLARIN (De Smedt 2009). Som ett av fire sentere i Norge er CLARINO Bergen Centre⁴ et samlingspunkt for digitale språkdata produsert i en rekke prosjekter både ved UiB og eksternt (De Smedt mfl. 2016). Beholdningen i CLARINO Bergen Centre utgjør flere enn 1000 datasett og dekker flere enn 100 språk. CLARINO har nettbaserte tjenester for å utforske språkdata med ulike former for annotasjon. De primære tjenestene er følgende:

- Korpuskel er en nettbasert tjeneste for å forvalte språkvitenskapelige korpus (ren tekst, annotert med morfosyntaktisk informasjon, parallellstilt eller lyd med transkripsjon) og søke i korpus gjennom en avansert søkemotor (Meurer 2012a).
- INESS er en nettbasert tjeneste for å forvalte trebanker (tekst annotert med grammatiske strukturer) i ulike formater (bl.a. LFG, HPSG, UD) og søke i trebanker gjennom en spesialisert søkemotor (Meurer 2012b).

I tillegg har CLARINO et kunnskapssenter innen trebanker og har laget videoressurser for opplæring i digitale verktøy og tjenester knyttet til data i CLARINO. Sikt er en partner i CLARINO og har et kunnskapssenter innen datahåndtering.

Gjennom samarbeid med SFI MediaFutures har CLARINO etablert et samarbeid med mediabedriftene Schibsted, Amedia og TV2 med tanke på å etablere et nytt Norsk MediaKorpus som kan utgjøre et datagrunnlag for flere typer forskning, f.eks. utvinning av ny terminologi, importord, sammensetninger, andre nye ord, grammatiske konstruksjoner, osv.

CLARIN ERIC, den europeiske infrastrukturen for språk som sosiale og kulturelle data, har en stor katalog med språkressurser, Virtual Language Observatory.⁵ CLARIN har også en Learning Hub⁶ med kurs og opplæringsmaterialer og har et nettverk av utdanningsekspertter. DARIAH-EU har

⁴ <https://clarino.uib.no/>

⁵ <https://vlo.clarin.eu>

⁶ <https://www.clarin.eu/content/learning-hub>

etablert DARIAH-CAMPUS⁷ og har sammen med CLARIN ERIC satt opp DH Course Registry,⁸ en katalog over kurs innen Digital humaniora (i vid forstand). UiB har bidratt til disse oversiktene, som alle viser at det er generelt gode utdanningstilbud innen bruk av digitale språkressurser i humaniora. Ved UiB har CLARINO gjennomført en rekke tiltak innen utdanning, bl.a. forskerkurs (i samarbeid med forskerskolen), webkurs og deltagelse i MA-kurs.

2.5.2 Språksamlingane inkl. Termportalen

Språksamlingane⁹ inneholder papirbaserte og digitale språkdata for bruk i leksikografi, navnegranskning og annen forskning innen norsk språk. Termportalen¹⁰ er en nasjonal infrastruktur for digitale termbaser, både norske og flerspråklige. Den ble til i samarbeid med CLARINO og er en del av Språksamlingane. I Termportalen kan man søke etter termer på tvers av domener, termbaser og språk. Noen databaser kan også lastes ned fra CLARINOs datadepot, og alle termbasene som har åpen tilgang vil etter hvert bli gjort tilgjengelige som nedlastbare datasett gjennom en egen API.

Datasettene i Språksamlingane har et bredt anvendelsesfelt og mulighetene for å bruke dem i undervisning er mangfoldige. Noen av datasettene kan f.eks. brukes til undervisning i statistikk og kvantitative metoder, og for å illustrere hvordan man anvender databaser og geografiske informasjonssystem (GIS) til å gjøre spørringer i materialet. Datasettene kan også brukes for å illustrere digitaliseringsprosessen fra papir til ferdig tekst.

Språksamlingane har ekspertise innen navnegranskning som kan utnyttes i forbindelse med undervisning. Det er mulig å opprette spesialiserte kurs som handler om ulike aspekter ved navnegranskning. Personnavnstatistikker fra SSB kan brukes til temporale studier av alt fra navnemote til endringer i demografien og hvordan demografiske utviklinger avspeiler seg i andre typer statistikker. Dette er data som spesielt Folkeregisteret har nytte av. Stedsnavngranskning er et felt med særlig betydning for staten, fylkeskommunene og kommunene, som etter Lov om stadnavn fastsetter stedsnavn og deres stavemåte. For å dekke kompetansebehovet i denne sektoren ville det være optimalt å tilby et emne med fokus på kildehøsting, vurdering av en kildes pålitelighet og undervisning i dialekt på overordnet plan. Et slikt emne kan utstyre studenter i nordisk og geografi med viktig kompetanse som er etterspurt i offentlig sektor, og et EVU-emne med en slik tematikk kan være relevant for saksbehandlere i fylker, kommuner og Kartverket.

2.5.3 Digital Utvikling ved Universitetsbiblioteket

Digital Utvikling (DU) ved Universitetsbiblioteket (UB) støtter, drifter og utvikler digitale tjenester knyttet til forskning, bibliotekets samlinger og bibliotekstjenester. DU tilbyr frittstående kurs gjennom Digital Lab og bidrar til poenggivende kurs i Lingvistikk. Disse tilbudene kan utvides, f.eks. med kurs i mer avansert bruk av korpusøkesystemer for å bedre utnytte språkressursene. DU kan også tenke seg å gi korte poenggivende kurs som går mer på den tekniske siden og som supplerer

⁷ <https://dariah-campus-7dh56510k-dariah.vercel.app>

⁸ <https://dhcr.clarin-dariah.eu>

⁹ https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/d-sak-1-2-samlet_samlingsrapport_0.pdf

¹⁰ <https://www.termportalen.no>

den metodologiske delen i programmene. DU kan fasilitere og hjelpe til med selve undervisningen, men avhengig av omfang trengs det sikkert tilleggsressurser fra fakultetet.

2.5.4 Leksikografimiljøet

Fagmiljøet i leksikografi har utarbeidet en oversikt over digitale språkressurser som er godt egnet til undervisning i leksikografi. De har i tillegg foreslått ulike muligheter for samarbeid rundt undervisning, og mulige praktiske prosjekter som involverer studenter.

Kildematerialet som Norsk Ordbok bygger på er fritt tilgjengelig på nett¹¹ under fanene Leksikografi og Språk. Datasettene er ikke nedlastbare per i dag, men det jobbes med nye grensesnitt som det vil være mulig å søke i. Flere av datasettene vil bli tilgjengelige i andre format og vil kunne brukes i undervisningssammenheng.

Følgende språkressurser under leksikografi vurderes som mest egnet til bruk i undervisning:

- Metaordboka: ordregister over de andre ressursene som Norsk Ordbok er basert på.
- Målføresynopsisen: systematisk innsamlede dialektopplysinger fra hele landet rundt 1950. Disse kan danne grunnlag for nye innsamlinger med nye metoder (nettdugnad/crowdsourcing og innsamlingsapp).
- Ordbokshotellet: inneholder bl.a. digitale dialektordsamlinger som har fått lagt til normert oppslagsform (på nynorsk).
- Setelarkivet: digitaliserte papirsedler som ble samlet inn mellom 1930 og frem til 1980-talet. Disse inneholder opplysinger om ord og ordbruk, både fra litteraturen og fra informanter i hele Norge. En del nyopprettede digitale setler fins i tillegg. Prosjektet NO-AH arbeider med å gjøre denne ressursen lettere å ta i bruk.

Følgende ressurser under språk vurderes som mest relevante for bruk i undervisning:

- Aasennormalen: historisk ordbank med eldre ortografi og morfologi. Kan gjøre det mulig å datamaskinelt analysere eldre nynorsktekster.
- Kartsamling for leksikografi: opplysningene i Målføresynopsisen ble samlet inn ved Norsk Målførearkiv med planer om å bygge opp et norsk dialektatlas. Disse kartene viser utbredelse av dialektale trekk.

Fagmiljøet i leksikografi har kommet med forslag til master- og doktorgradsprosjekt som kan ha leksikografisk relevans.¹² Ordbokprosjektene har hittil delt ut stipendmidler til masteroppgaver i nordisk språkvitenskap og lingvistikk med leksikografisk relevans, og fagmiljøet ser for seg å fortsette å dele ut slike stipend.

Både innholdet i Bokmålsordboka og Nynorskordboka og de grammatiske opplysningene er fritt tilgjengelige. Disse ressursene blir brukt til å lage språklæringsapper og spill som Ordstjernen i VG og Ordknuten i BT, og viser hva ordbok-API-et til ordbøkene kan brukes til. Det kan være aktuelt å arrangere en hackathon der man inviterer studenter til å lage ulike visualiseringer av tilgjengelige leksikografiske data.

¹¹ <https://usd.uib.no/>

¹² <https://www.uib.no/le/144252/ordbokarbeid-ved-uib#idear-til-studentopp-og-ver-master-og-doktorgradsprosjekt>

2.5.5 Samarbeidspartnere utenfor UiB

Virksomheter som ble kontaktet i forbindelse med kartlegging av kompetansebehovet i offentlig sektor og næringsliv ble spurt om det kan være aktuelt for dem å samarbeide med UiB, for eksempel i forbindelse med praksisplasser, masteroppgaver eller skreddersydde EVU-kurs. Tabellen under viser en oversikt over enkelte virksomheter som stiller seg positivt til fremtidig samarbeid.

Virksomhet	Kategori	Aktuelt samarbeid
Allegro Språktjenester AS	Oversettelsesbyrå og språktjenester	Masteroppgaver, praksisplasser
Arkivverket	Offentlig sektor, kultur	Masteroppgaver, etter- og videreutdanning
Aschehoug forlag	Forlag	Masteroppgaver
Nynorsk kultursentrum, musea for skriftkultur	Museum	Masteroppgaver, praksisplasser
Tolketjenesten, Bergen kommune	Kommunale tjenester	Masteroppgaver, etter- og videreutdanning
Vitec MV	Næringsliv, leverandør av programvare (lese- og skriveverktøy) til utdanningssektoren	Masteroppgaver, praksisplasser

Tabell 1. Potensielle samarbeidspartnere utenfor academia og aktuelle samarbeidsformer

3 Konklusjon og anbefalinger

Denne rapporten har konkretisert behovet for et studietilbud innen digitale ressurser på tidsriktig måte, hovedsakelig ut fra følgende overordnede kontekster.

1. Nasjonal utdanningspolitiske og språkpolitiske strategier
2. UiBs institusjonelle og fakultære strategier
3. Kunnskapsbehov i akademia, næringsliv og offentlig sektor
4. Utnyttelsespotensialet i UiBs forskningsinfrastrukturer for språk

Vårt forslag til studietilbud innen digitale ressurser er en *fleksibel* skisse som i all hovedsak vil utnytte eksisterende utdanningsressurser og digitale språkressurser bedre. I den grad det er lite aktuelt å opprette nye studieprogram må tilpasninger skje på emnenivå innenfor eksisterende program. En generell tilråding fra vår side for å kunne sette sammen emner på en *fleksibel* måte er at emnene stort sett skal ha samme omfang; vi foreslår dessuten at omfang av emner ikke er større enn 10 stp, slik at enkeltemner ikke får altfor stor plass i de ulike programmene og det blir enklere å skape rom til å sette sammen emner i valgfrie pakker.

Kartleggingen har vist et stort behov for digital kompetanse, varierende fra generiske til fagspesifikke kunnskaper og ferdigheter. Kartleggingen et sterk ønske om å gi studentene tidlig tilgang til metoder innen digitale språkressurser. Alle studentene skal være i stand til å bruke språkressurser og digitale metoder i humaniora fra et tidlig tidspunkt i studiene. På denne måten forbedres gjennomstrøming samtidig som kvaliteten på studentenes prestasjoner økes og kompetansen blir mer arbeidslivsrelevant. Et viktig mål er å gjøre studentene i stand til å gjennomføre programmet – spesielt bachelor- og masteroppgaven – på normert tid.

3.1 Førstesemester

Kartleggingen har vist at noen studenter på bachelorprogrammer i humanistiske fag mister helt basale datakunnskaper og -ferdigheter. Filbehandling, epost og tekstbehandling ble nevnt i kartleggingen som ferdigheter studentene fortsatt trenger å tilegne seg etter førstesemesterstudiene, noe som også kan tyde på at kunnskapsmålene etter førstesemesteret har et for lavt ambisjonsnivå. Det burde derfor være et mål at alle studentene fra første semesteret finner frem i den digitale verdenen, ikke minst når det gjelder tilgang til språkressurser og andre digitale ressurser som er relevante for humanistiske fag.

I førstesemesteret anbefales *ikke* fullskala programmering, men et obligatorisk emne rettet mot grunnleggende kompetanse i digitale ressurser og verktøy tilpasset humanistiske fag. Målet er at førstesemesteret setter en standard for digital kompetanse som andre emner kan bygge på. Det er viktig at læring på dette nivået skjer i en humaniorakontekst og bruker til dels autentiske humanistiske data. Anbefalt læringsutbytte inkluderer følgende.

DHUM101 Digitale humanistiske data (5 eller 10 stp.)

Kandidaten kan:

- Forklare muligheter og utfordringer i digitalisering av språk, bilder og kvantitative data innen humanistiske fag.
- Forklare og bruke vanlige dataformater til koding av språk, bilder og annen humanistiske data, som ren Unicode-tekst, markering og hyperlenker (HTML), bildeformater (PNG, Tiff, JPEG), bibliografiske data (BibLaTeX og RIS) og verktøy til skriving av språkvitenskapelige tekster (LaTeX).
- Forklare og bruke dataformater kvantitative data, som tabeller i CSV og nøkkelord-verdi-par og lister i Json, i kontekst av humanistiske studier.
- Finne ressurser i humanistiske forskningsinfrastrukturer og relevante samlinger som CLARINO, CLARIN VLO, Språksamlingane, MARCUS, Nasjonalbibliotekets DH-LAB, ELMCIP, Termportalen, Project Gutenberg, Atekst, Kulturminnesøk, mm.
- Søke etter data i språkvitenskapelige korpus gjennom enkle korpusgrensenitt, f.eks. Corpuscle og Glossa.
- Sitere humanistiske datakilder og -eksempler på korrekt måte (Andreassen mfl. 2020; Conzett og De Smedt 2022), gjerne i LaTeX ved hjelp av Zotero.
- Tolke og følge grunnleggende retningslinjer ifm. etikk, personvern, rettigheter og lisens mht. humanistiske datakilder.

3.2 Bachelornivå

Porteføljeprojektet har foreslått bl.a. at det utarbeides fleksible tverrfaglige emnepakker. Som nevnt ovenfor, forutsetter fleksibilitet at emneomfang blir standardisert til maks. 10 stp. Vi foreslår følgende emnepakke innen språkressurser på bachelornivå (med valgfrihet) som kombinerer generelle kunnskaper og ferdigheter (programmering og statistikk) med emner som er mer spesifikt rettet mot et Senter for norsk som fagspråk (terminologi og leksikografi).

1. LING123 Språk og data (fra 15 til 10 stp). Dette emnet er p.t. en innføring i grunnleggende forståelse av digitale språkressurser og programmering for språkbehandling. Ved å gi en innføring i bruk av digitale humanistiske data i førstesemesteret (jf. ovenfor), kan omfanget av dette emnet reduseres til 10 stp. Hovedvekten i nye LING123 blir da algoritmisk tenkning og problemløsning som er tilpasset humanistiske fag og programmeringsferdigheter i Python knyttet til prosessering av digitale språkdata.
2. LINGSTAT Statistikk for språk- og kognisjonsforskning (10 stp). Statistikk er grunnleggende i enhver behandling av kvantitative data. Kartleggingen viser at statistikk er svært ønskelig i yrkeslivet. Dette eksisterende emnet kombinerer hypoteseprøving og bruk av et programmerbart statistikkverktøy (R).
3. Terminologi (10 stp) bygger på EVU-emnene (5 + 5 stp). Dette emnet kan bidra til å bygge opp spesifikk kompetanse til et fremtidig Senter for norsk som fagspråk. Læringsutbyttet inkluderer bruk av digitale formater som TBX og SKOS-NO for begrepsbeskrivelser, og begrepharmonisering og bruk av fagspråklige korpus.
4. LEX200 Ordkunnskap og ordboksarbeid (fra 15 til 10 stp). Også dette emnet kan bidra til å bygge opp kompetanse til et fremtidig Senter for norsk som fagspråk. Læringsutbyttet bør inkludere bruk av digitale formater som LMF og bruk av korpus. Det er viktig at læringsutbyttet ikke begrenser seg til norsk, men også omfatter oversettelsesrelasjoner til andre språk.

I læringsutbyttebeskrivelser burde det komme tydeligere frem hva som er arbeidslivsrelevans, særlig av de digitale kunnskapene og ferdighetene.

3.3 Masternivå

På masternivå er det p.t. utfordringer i gjennomføring, spesielt av masteroppgaven. Studenter på ulike språkrelaterte programmer oppdager ofte for sent at de ikke har et tilstrekkelig metodegrunnlag – særlig innen bruk av fagspesifikke digitale ressurser og kvantitative metoder – når de står overfor et litt større forskningsprosjekt.

Også på masternivå vil det være hensiktsmessig å innføre standard emneomfang på 10 stp, slik at programmene kan bli mer fleksible fordi enkeltemner da ikke får uforholdsmessig stor plass og studentene får større valgfrihet. Følgende eksisterende emner anbefales brukt i flere masterprogrammer:

1. LING313 Metode for språklege mastergrader (nå 15 stp, gjerne redusert til 10 stp). Dette emnet har vært en viderereutvikling av LINGMET, som ble opprettet av fakultetet rundt årtusenskiftet og som allerede da var ment som et interdisiplinært emne. LING313 inngår i enkelte språkrelaterte masterprogrammer og forslås brukt i flere programmer. Hovedmålet med dette emnet er å tilby et godt metodegrunnlag, inkludert bruk av digitale metoder – nærmest uunværlig bagasje for enhver student som vil begynne på en masteroppgave innen språk. Bruk av CLARINO Bergen Centre inngår i undervisningsmetodene. Etikk i forskning og teknikker for språkvitenskapelig skriving, inkl. sitering av data og metoder, utgjør også viktige deler av innholdet.
2. LING310 Datalingvistiske modellar og bruksområde (nå 15 stp, gjerne redusert til 10 stp). Dette emnet tilbyr kunnskaper og ferdigheter i datalingvistisk modellering, maskinlæring og nevralt nettverk, i kontekst av anvendelser som dokumentklassifisering og sentimentanalyse. Emnet bygger på grunnleggende kunnskaper i programmering (f.eks. LING123) og kan være et valgemne i flere språkrelaterte masterprogrammer men også i EVU. Emnet anbefales videreutviklet slik at det følger utviklinger i kunstig intelligens.

En annen, mer generell tilråding er at eksisterende språkspesifikke emner (norsk og fremmedspråk) lærer opp studentene til å bruke språkressurser som informasjonskilder. I et emne i tysk grammatikk, for eksempel, kan man bruke en tysk trebank for å finne ut hvorvidt dativ eller genitiv brukes med et verb; i et emne i italiensk språk kan man søke hvilke verb som opptrer i konstruksjoner med progressiv aspekt; osv.

3.4 Etter- og videreutdanning (EVU)

UiBs språkrelaterte program tilbyr fortsatt akademisk, forskningsbasert, kritisk undervisning, som ikke kan ha mål om å dekke alle mulige behov for kompetanse og ferdigheter i yrkeslivet. Undersøkelsene vi gjennomførte blant alumni viser at flere velger å ta kurs etter endt utdanning for å komplettere sin utdanning og for å skaffe seg tilleggskompetanse som de trenger i arbeidslivet. En lektor kan ha behov for å bruke korpusdata i undervisningen på videregående skole, og det samme gjelder personer som underviser i norsk som andrespråk. En ansatt i offentlig eller privat sektor kan ha behov for digitale data innen klarspråk, terminologi, eller fagspråk. Leksikografer kan ha

behov for statistikk og programmering. Undersøkelsene viser også at 55 % ønsker å ta etter- og videreutdanning dersom de skal bygge på kompetansen de allerede innehar. Det kan derfor være aktuelt å tilby emnene foreslått over, både som ordinære emner og som EVU-emner.

En endring i egenbetalingsforskriften¹³ (Forskrift om endring i forskrift om egenbetaling ved universiteter og høyskoler) som nylig trådte i kraft, åpner for at universiteter og høyskoler nå kan gjenbruke innhold fra ordinære emner når de utvikler og tilbyr EVU-emner på både bachelor- og masternivå. Det er nå tillatt å benytte både læringsutbyttebeskrivelser, pensum og faglig innhold fra ordinære emner inn i EVU-emner. Hensikten med endringene er å gjøre det lettere for utdanningsinstitusjonene å skreddersy studietilbud som svarer på arbeidslivets kompetansebehov, samt å gjøre det lettere for personer i arbeid å skaffe seg kompetansepåfyll de trenger.

Ettersom EVU nå tillater bruk av ordinære emner, anbefales det at emnene foreslått ovenfor tilbys både som ordinære emner og som EVU-emner, for å møte behovene til ulike grupper studerende. Dette vil være den letteste og minst kostbare løsningen på kort sikt. Det åpne nettbaserte kurset *Introduction to programming for NLP with Python*¹⁴ egner seg også til EV, spesielt til de som ønsker å tilegne seg programmeringsferdigheter i en humaniorakontekst. Materialet i dette kurset kan gjerne oversettes til norsk hvis det finnes midler til dette.

¹³ [Forskrift om endring i forskrift om egenbetaling ved universiteter og høyskoler - Lovdata](#)

¹⁴ <https://mitt.uib.no/courses/38115>

4 Referanser

- Andreassen, Helene N., Andrea L. Berez-Kroeker, Lauren B. Collister, Philipp Konzett, Christopher Cox, Koenraad De Smedt, og Bradley McDonnell. 2020. «Tromsø Recommendations for Citation of Research Data in Linguistics». RDA Linguistics Data Interest Group. RDA. <https://doi.org/10.15497/rda00040>.
- Konzett, Philipp, og Koenraad De Smedt. 2022. «Guidance for Citing Linguistic Data». I *The Open Handbook of Linguistic Data Management*, redigert av Andrea L. Berez-Kroeker, Bradley McDonnell, Eve Koller, og Lauren B. Collister. Open Handbooks In Linguistics. The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/12200.003.0015>.
- De Smedt, Koenraad. 2009. «En infrastruktur for språkforskning». *Språknytt* 37 (3): 24–27.
- De Smedt, Koenraad, Gunn Inger Lyse, Anje Müller Gjesdal, og Gyri Smørdal Losnegaard. 2012a. *Norsk i den digitale tidsalderen (bokmålsversjon)*. Redigert av Georg Rehm og Hans Uszkoreit. White Paper Series. Springer. <http://www.meta-net.eu/whitepapers/volumes/norwegian-bokmaal>.
- . 2012b. *Norsk i den digitale tidsalderen (nynorsksversjon)*. Redigert av Georg Rehm og Hans Uszkoreit. White Paper Series. Springer. <http://www.meta-net.eu/whitepapers/volumes/norwegian-nynorsk>.
- De Smedt, Koenraad, Gunn Inger Lyse Samdal, Rune Kyrkjebø, Hemed Ali Hemed Al Ruwehy, Øyvind Liland Gjesdal, Victoria Rosén, og Paul Meurer. 2016. «The CLARINO Bergen Centre: Development and Deployment». I *Selected Papers from the CLARIN Annual Conference 2015, October 14–16, 2015, Wrocław, Poland*, 123:1–12. Linköping Electronic Conference Proceedings. Linköping University Electronic Press. <https://ep.liu.se/ecp/123/001/ecp15123001.pdf>.
- De Smedt, Koenraad, Iulianna Van der Lek, Henk Van den Heuvel, Antonio Balvet, Maarten Janssen, Silvie Cinková, Amelia Sanz, Stavros Assimakopoulos, og Louis Ten Bosch. 2024. «CLARIN in Training and Education». I *Selected papers from the CLARIN Annual Conference 2023*. Linköping Electronic Conference Proceedings 210. Linköping: LiU Electronic Press. <https://doi.org/10.3384/ecp210011>.
- Ebeling, Signe Oksefjell, Kristian E. Kristoffersen, Øystein Vangsnes, og Åse Wetås. 2014. «Den forsknings- og undervisningsmessige verdien av eit utval samlingsressursar ved ILN. Rapport frå ei arbeidsgruppe nedsett av instituttleiar ved ILN hausten 2014». Universitetet i Oslo. https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/d-sak-1-2-samlet_samlingsrapport_0.pdf.
- Gawne, Lauren, og Anuja Cabraal. 2023. «Linguistics Education and Its Application in the Workplace: An Analysis of Interviews with Linguistics Graduates». *Language* 99 (1): e35–57. <https://doi.org/10.1353/lan.2023.0003>.
- Lyse, Gunn Inger, Carla Parra, og Koenraad De Smedt. 2012. «Applying Current Metadata Initiatives: The META-NORD Experience». I *Describing LRs with Metadata: Towards Flexibility and Interoperability in the Documentation of LR*, 13–20. <http://www.lrec-conf.org/proceedings/lrec2012/workshops/11.LREC2012%20Metadata%20Proceedings.pdf>.
- McGillivray, Barbara, Beatrice Alex, Sarah Ames, Guyda Armstrong, David Beavan, Arianna Ciula, Giovanni Colavizza, mfl. 2020. «The challenges and prospects of the intersection of humanities and data science: A White Paper from The Alan Turing Institute». <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.12732164.v5>.
- Meurer, Paul. 2012a. «Corpuscle – a new corpus management platform for annotated corpora». I *Exploring Newspaper Language: Using the web to create and investigate a large corpus of modern Norwegian*, redigert av Gisle Andersen, 31–49. Studies in Corpus Linguistics 49. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- . 2012b. «INESS-Search: A search system for LFG (and other) treebanks». I *Proceedings of the LFG '12 Conference*, redigert av Miriam Butt og Tracy Holloway King, 404–21. LFG Online Proceedings. Stanford, CA: CSLI Publications. <https://csli-publications.stanford.edu/LFG/17/papers/lfg12meurer.pdf>.
- Miličević Petrović, Maja, Silvia Bernardini, Adriano Ferraresi, Gaia Aragrande, og Alberto Barrón-Cedeño. 2021. «Language Data and Project Specialist: A New Modular Profile for Graduates in Language-Related Disciplines», juni. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.5030929>.

5 Vedlegg

5.1 Yrker til alumni

Alumni fra nåværende eller tidligere program i lingvistikk eller datalingvistikk og språkteknologi ved UiB ble søkt opp via LinkedIn. Her er en oversikt over lenker og stillinger som beskrevet av alumni selv:

- <https://www.linkedin.com/in/alexandr-kotlyarov-b294ba127/> Senior Data Scientist at EPAM Systems (Store språkmodeller; Litauen)
- <https://www.linkedin.com/in/sigrid-fjell-n%C3%A6vdal-8ba32460/> Research Coordinator Universitetet i Bergen
- <https://www.linkedin.com/in/anjazp/> Project manager & language consultant at NTB Arkitekst
- <https://www.linkedin.com/in/victoria-troland-51410a6b/> Computational Linguist and developer at NTB Arkitekst and NTB / Nynorsk Pressekontor
- <https://www.linkedin.com/in/astrid-storm-hammerstad-9a781217/> Head of Customer Service at Helthjem
- <https://www.linkedin.com/in/unhammer/> Language engineer and data wrangler
- <https://www.linkedin.com/in/h%C3%A5var-skaugen-26257a45/> Web Operations Manager at Norsk klimastiftelse
- <https://www.linkedin.com/in/tori-larsen636/> Natural Language Understanding developer (USA)
- <https://www.linkedin.com/in/seong-eun-cho-b6333b7a/> Data Scientist at Equinor
- <https://www.linkedin.com/in/eli-rugaard-444220a6/> Rådgiver hos OsloMet
- <https://www.linkedin.com/in/annalisa-arcidiacono-37ab04233/> PhD Fellow in Experimental Psycholinguistics at University of Bergen
- <https://www.linkedin.com/in/gisleyt/> Senior Software Engineer at Microsoft
- <https://www.linkedin.com/in/gunn-inger-lyse-8456203/> Lexicographer at UiB
- <https://www.linkedin.com/in/tale-shaw/> Software Engineering Manager, Siri Developer Platform, Apple (USA)
- <https://www.linkedin.com/in/kjersti-dr%C3%B8sdal-v-aa77292a/> Senior Adviser at The Norwegian Directorate of eHealth
- <https://www.linkedin.com/in/bente-hole-04a0772/> Senior Advisor at Statistics sentralbyrå
- <https://www.linkedin.com/in/eiram/> Senior Director Engineering at Cognite
- <https://www.linkedin.com/in/gyri-sm%C3%B8rdal-losnegaard-7ab28129/> Leiar for ordbokprosjektet Norsk Ordbok a–h (NO-AH) ved Universitetet i Bergen
- <https://www.linkedin.com/in/unni-cathrine-eiken-25a2824/> Logoped
- <https://www.linkedin.com/in/telech/> Research Manager at SINTEF Digital
- <https://www.linkedin.com/in/gautehk/> Nettutviklar ved Mediehuset Sunnhordland
- <https://www.linkedin.com/in/kathrinehammervold/> Partner Group Program Manager for the Microsoft Search Experience at Microsoft
- <https://www.linkedin.com/in/christina-lisa-stremme-a094aa93/> Seniorrådgiver i Statped

5.2 Respondenter som deltok i kandidatundersøkelsen, fordelt på studieprogram eller fagkombinasjon

Studieprogram/fagkombinasjon	Antall
nordisk	28
engelsk	19
litteraturvitenskap	14
digital kultur	9
japansk	9
kunsthistorie	7
spansk	5
språkvitenskap	5
fransk	3
italiensk	3
lingvistikk	3
kinesisk	2
norrøn filologi	2
norsk som andrespråk	2
teatervitenskap	2
arabisk	1
ikke oppgitt	1
klassisk filologi	1
klassisk filologi, litteraturvitenskap	1
kunsthistorie, litteraturvitenskap	1
lingvistikk, datalingvistikk/språkteknologi, spansk	1
lingvistikk, kinesisk	1
religionsvitenskap, kunsthistorie	1
russisk	1
russisk, norsk som andrespråk	1
språk (ikke navngitt)	1
språkvitenskap, allmenn lingvistikk	1
tysk	1
tysk og engelsk	1
tysk og nordisk	1

5.3 Oversikt over respondenter i kandidatundersøkelsen, fordelt på utdanningsnivå, studieprogram og stilling

Grad	Studieprogram	Stilling
bachelor	(ikke navngitt) språk	Økonomimedarbeider
bachelor	arabisk	Assistent på videregående skole
bachelor	digital kultur	Seniorkonsulent på et universitet innen kommunikasjon
bachelor	digital kultur	Konsulent i en bank
master	digital kultur	Faglig veileder, Jobloop
master	digital kultur	Seniorrådgiver
master	digital kultur	Løsningsrådgiver
bachelor og master	digital kultur	System administrator, Head of Mobile Development
bachelor	digital kultur	Prosjektleder og digital marknadssjef for eit design- og kommunikasjonsbyrå
master	digital kultur	Senior Content Developer, Microsoft
master	digital kultur	Video/innholdsprodusent
master	engelsk	Lektor ^m /tilleggsutdanning i videregående skole
master	engelsk	Masterstudent
bachelor	engelsk	Mannskapskoordinator
lektor	engelsk	Tilkallingsvikar (lærer) i bemanningsbyrå
lektor	engelsk	Lektor med opprykk
bachelor og master	engelsk	Programfaglærer data og elektronikk (nylig: befal og seksjonsleder c4is i sjøforsvaret)
bachelor og master	engelsk	Kontaktlærer for 1.trinn på barneskole
lektor	engelsk	Lektor
bachelor	engelsk	Rådgiver innenfor inkasso
lektor	engelsk	Lektor med tilleggsutdanning
bachelor	engelsk	Fullstack-utvikler
master	engelsk	Universitetsbibliotekar
master	engelsk	Spesialbibliotekar
lektor	engelsk	Ph.d.-stipendiat i engelsk fagdidaktikk
bachelor	engelsk	Butikkmedarbeider
lektor	engelsk	Lektor med tilleggsutdanning, på videregående skule
lektor	engelsk	Lektor med tilleggsutdanning
master	engelsk	Project manager in sports and event management
master	engelsk	Ph.d.-stipendiat i fremmedspråk
bachelor	fransk	autorisert guide i Bergen
bachelor og master	fransk	Lektor på ungdomsskole
lektor	fransk	Rådgiver i studieadministrasjon og forskningsadministrasjon ved en høyskole
lektor	ikke oppgitt	Lektor
bachelor	italiensk	Student, har ikke jobb nå
bachelor	italiensk	Leder av et arrangementskontor
bachelor	italiensk	Barnehageassistent og freelance oversetter og transkriberer
master	japansk	Analytiker anti-hvitvasking i bank
bachelor	japansk	Customer Experience Advocate

Grad	Studieprogram	Stilling
bachelor	japansk	Rådgiver akustikk
bachelor	japansk	Lærer i grunnskolen
bachelor	japansk	Miljøterapeut
bachelor	japansk	Software Engineer i Japan
bachelor	japansk	Student innan eit anna studie ved HVL
bachelor	japansk	Arbeidande formann i et elektroselskap
bachelor	japansk	Masterstudent 60%, pleiemedarbeider 40%
bachelor	kinesisk	Butikkmedarbeider og renholder
bachelor	kinesisk	Masterstudent i industriell økonomi og teknologiledelse
bachelor	klassisk filologi	Språkkonsulent
bachelor	klassisk filologi, litteraturvitenskap	Praktikant ved en ambassade
bachelor	kunsthistorie	Forskningassistent, prosjektleder
bachelor	kunsthistorie	Veileder i NAV
master	kunsthistorie	Lærer i kunstteori og koordinator ved en kunsthøgskole.
bachelor	kunsthistorie	Barnehagemedarbeider og omviser anen hver helg
master	kunsthistorie	Rådgiver i fylkeskommunal kulturminneforvaltning
bachelor	kunsthistorie	Kirketjener
bachelor	kunsthistorie	Masterstudent i kunsthistorie.
bachelor og master	kunsthistorie, litteraturvitenskap	Tekstforfatter / innholdsprodusent / digital markedsfører i kommunikasjonsbyrå.
bachelor	lingvistikk	Student (nytt studieprogram i urelaterte emner)
master	lingvistikk	Studieveileder/educational agent
master	lingvistikk	Ph.d-stipendiat
bachelor	lingvistikk, datalingvistikk/ språkteknologi, spansk	Rådgiver/utvikler i kunstig intelligens
bachelor	lingvistikk, kinesisk	Arbeidsledig
bachelor	litteraturvitenskap	Bachelorstudent i barnevern
bachelor og master	litteraturvitenskap	Butikkmedarbeider i bokhandel
bachelor	litteraturvitenskap	Butikksjef i bokhandel
bachelor	litteraturvitenskap	Frilanser (lystekniker, utvikler)
bachelor	litteraturvitenskap	Organisasjonsrådgiver i et forbund, jobber med konfirmasjon- og navnefestseremonier
master	litteraturvitenskap	Museumspedagog
bachelor	litteraturvitenskap	Scenekunstprodusent og frilans dramaturg
bachelor	litteraturvitenskap	Student på forfatterstudium ved et kunstakademi; frilans journalist, litteratur- og filmkritiker; resepsjonist i kulturhus; festivalsjef; uavhengig filmskaper
bachelor	litteraturvitenskap	Student
master	litteraturvitenskap	Bibliotekar
master	litteraturvitenskap	Student ved NTNU + formidler på museum på deltid
bachelor	litteraturvitenskap	Arkivlederarbeider /rådgiver
bachelor og master	litteraturvitenskap	Digital markedsfører og innholdsprodusent
bachelor	litteraturvitenskap	Skolebibliotekar
lektor	nordisk	Lærer i videregående skole
bachelor	nordisk	Lektor i norsk og historie på videregående skole

Grad	Studieprogram	Stilling
lektor	nordisk	Lektor i videregående skole
lektor	nordisk	Avdelingsleder VGS
master	nordisk	Seniorkonsulent ved et universitet
master	nordisk	Lærer
Lektor	nordisk	Lektor i videregående skole
master	nordisk	Kunderådgiver i et strøm- og fiberselskap
bachelor	nordisk	Forlagsredaktør
lektor	nordisk	Lektor på ungdomstrinnet
master	nordisk	Lektor i videregående skole
bachelor	nordisk	Universitetslektor
lektor	nordisk	Lærer i videregående
master	nordisk	Medieanalytiker i kommunikasjonsavdeling
lektor	nordisk	Lærer i norsk i videregående skole
master	nordisk	Lektor med tilleggsutdanning
lektor	nordisk	Lektor i norsk og historie
lektor	nordisk	Lektor i ungdomsskolen
lektor	nordisk	Lektor med tilleggsutdanning
lektor	nordisk	Høgskolelektor i norsk
master	nordisk	Manusredaktør i et forlag
master	nordisk	Bibliotekar
master	nordisk	Student, jobbsøker
master	nordisk	Redaktør i avis og politisk rådgiver i en organisasjon
bachelor og master	nordisk	Masterstudent i nordisk, lærervikar i vikarbyrå
lektor	nordisk	Høgskolelektor
bachelor og master	nordisk	Vitenskapelig assistent
bachelor og master	nordisk	Financial controller, prosessanalytiker
bachelor	norrøn filologi	Konsulent ved museum
ikke oppgitt	norrøn filologi	Ph.d.-stipendiat i norrøn filosofi
bachelor	norsk som andrespråk	Undervisningsinspektør/rådgiver
bachelor	norsk som andrespråk	Sjuepleier i 100 % stilling
bachelor	religionsvitenskap, kunsthistorie	Konsulent i stortingssekretariat
bachelor	russisk	Vekter
bachelor	russisk, norsk som andrespråk	Spesialpedagog/kontaktlærer
master	spansk	Lektor
bachelor	spansk	Teamleder og rekrutteringsansvarlig i et selskap som driver med kundeservice for ulike bedrifter i Spania
master	spansk	Lærer i spansk i videregående skole
master	spansk	Lektor med tilleggsutdanning
master	spansk	Frilansoversetter
bachelor	språkvitenskap	Assistent i hjemmesykepleien
bachelor	språkvitenskap	Kafémedarbeider
bachelor	språkvitenskap	Overlege ved et sykehus
bachelor	språkvitenskap	Masterstudent i lingvistikk ved universitetet i Amsterdam

Grad	Studieprogram	Stilling
bachelor	språkvitenskap	Masterstudent i lingvistikk
bachelor og master	språkvitenskap, allmenn lingvistikk	Oversetter/tekster
master	teatervitenskap	Seniorrådgiver
bachelor	teatervitenskap	Dramaturg
lektor	tysk og engelsk	Musikkstudent
master	tysk og nordisk	Lektor i videregående skole
bachelor	tysk	Lærer (adjunkt m/tilleggskompetanse)