



# Møteinnkalling

**Møtested**

Harald Hårfagres gt. 1, Styreverrommet

**Dato**

18.03.2025

**Tidspunkt**

09:00

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til Turid Høyland via e-post [turid.hoyland@uib.no](mailto:turid.hoyland@uib.no).

Bergen, 11.03.2025

Med vennlig hilsen

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør

**Innkalling er sendt til:**

Nora Nyhagen Opsahl

Torodd Kinn

Vegard André Holand Løknes

Annika Svendal Os

Sjur Selsvik

Laura Saetveit Miles

Linnea Reitan Jensen

Hans Marius Hansteen

Tove Ingebjørg Fjell

Svein Ivar Angell

Ole Thomassen Hjortland

Camilla Brautaset

Kjersti Bale

## Saksliste

Saksnr.	Tittel	Lukket
S 13/25	Godkjenning av innkalling og saksliste	
S 14/25	Protokoll fra forrige møte i fakultetsstyre	
S 15/25	Fullmaktsaker 18.03.2025	
RS 6/25	Referat fra møte 14.03.2025 - Informasjons- og drøftingsutvalget	<i>ETTERSENDES</i>
RS 7/25	Protokoll fra FFU 12.02.2025	
RS 8/25	Internasjonalt samarbeid	<i>MUNTLLIG ORIENTERING</i>
RS 9/25	Studieporteføljeprojektet ved Det humanistiske fakultet - status for arbeidet med ny studieportefølje	
S 16/25	Årsregnskap 2024	
S 17/25	Regnskap per februar 2025	<i>ETTERSENDES</i>
S 18/25	Ny EVU-strategi for Det humanistiske fakultet - rapport frå arbeidsgruppe	
S 19/25	Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2025-2027	
S 20/25	Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030	
S 21/25	Valg 2025 - Oppnevning av nominasjonskomiteer	
S 22/25	Kriterier for eksternt medlem i fakultetsstyret	
S 23/25	Evaluering av fakultetsstyrets sammensetning	
S 24/25	Presisering i forretningsorden for fakultetsstyret	
S 25/25	Innstilling til dr.philos.-graden	
S 26/25	Innstilling til ph.d.-graden	
S 27/25	Opprykk til førstelektor i engelsk - Oppnevning av sakkyndig komite	
S 28/25	Søknad om opprykk til professor innenfor fagområdet digital kultur med spesialisering i elektronisk litteratur	
S 29/25	Årsrapport 2024 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	X
S 30/25	Forlengelse av stilling utover alminnelig aldersgrense	X
S 31/25	Ansettelse som førsteamanuensis i moderne historie med spesialisering i kvinne- og kjønns historie ved Institutt for AHKR	X
S 32/25	Ansettelse i stilling som førsteamanuensis i nordisk språkvitenskap ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X
S 33/25	Omgjøring av stillingskode	<i>ETTERSENDES</i> X

**S 13/25 Godkjenning av innkalling og saksliste**  
**S 14/25 Protokoll fra forrige møte i fakultetsstyre**



Arkivreferanse  
2025/242

Dokumentdato  
07.03.2025

Styre  
15/25

Styresak  
18.03.2025

Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Saker tatt på fullmakt i tilsettingsrådet ved Det humanistiske fakultet etter fakultetsstyremøte 28.01.2025

**Tilsettingsrådets sak nr.:**                      **Elements saksnr.:**

74-2024

24/1870

### **Ansettelse i stilling som postdoktor ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning**

Riikka Prattes tilsettes i et fireårig åremål som postdoktor i kjønns-, seksualitets- og kritisk mangfoldsforskning ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning. Tiltredelsesdato avtales med senter/fakultet.

Som reserve rangeres:

1. Dinara Yangeldina
  2. Livia G. Buzolin
  3. Lars Erik L. Gjerde
- 

**Tilsettingsrådets sak nr.:**                      **Elements saksnr.:**

01-2025

24/12742

### **Ansettelse i vikariat som universitetslektor i fransk fagdidaktikk ved Institutt for fremmedspråk**

Anne Marie Bakke ansettes i 22 % vikariat som universitetslektor i fransk fagdidaktikk med ved Institutt for fremmedspråk med oppstart snarest mulig og varighet frem til og med 30.06.2025.

Som reserve rangeres:

1. Vanessa Aurelie Ndi Etondi
-

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

02-2025

24/13807

**Midlertidig ansettelse som universitetslektor i russisk språk ved Institutt for fremmedspråk**

Irina Anisimova ansettes midlertidig i 50 % stilling som universitetslektor i russisk ved Institutt for fremmedspråk med oppstart snarest mulig og varighet frem til og med 30.06.2026.

Som reserve rangeres:

1. David Pineda Dijkerman
  2. Anastasia Morozova
- 

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

03-2025

24/8463

**Ansettelse som stipendiat i nordisk litteraturvitenskap ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier**

Felicia Green ansettes som stipendiat i nordisk litteraturvitenskap ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier for en åremålsperiode på fire år. Tidspunkt for oppstart avtales med fakultet og institutt.

Som reserve rangeres:

1. Anežka Matnová
  2. Ingjerd Helle
- 

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

04-2025

24/10455

**Ansettelse som stipendiat i praktisk filosofi ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier**

Tilsettingsrådet ansetter Linn Englund i stipendiatstilling i praktisk filosofi ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier. Ansettelsesperioden er fire år. Tidspunkt for tiltredelse avtales med institutt og fakultet.

Som reserve rangeres:

1. Henrik Heitmann
  2. Aurora Holland Søsveen
  3. August Wichmann
-

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

05-2025

2024/6562

**Ansettelse som stipendiat i Jon Fosses forfatterskap ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier**

Sander Schipper ansettes i fireårig åremål som stipendiat i Jon Fosses forfatterskap ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetisk studier. Tidspunkt for oppstart skjer etter avtal med fakultet og institutt.

Som reserve rangeres:

1. Andrea Tungodden
2. András Horváth

---

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

06-2025

24/7573

**Ansettelse som stipendiat i moderne miljøhistorie ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap**

Inez Sigvardson ansettes som stipendiat i moderne miljøhistorie ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap for en åremålsperiode på fire år. Tidspunkt for oppstart skjer etter avtale med fakultet og institutt.

Som reserve rangeres:

1. Dorrit Rahbek

---

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

07-2025

23/5703

**Forlengelse av bistilling som professor II knyttet til Senter for digitale fortellinger ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier – Doris Carmen Rusch**

Doris Carmen Ruschs bistilling i åremål som professor II i 20 % bistilling knyttet til Senter for digitale fortellinger ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier forlenges med perioden fra og med 01.08.2025 til og med 31.07.2027.

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

08-2025

23/5734

**Forlengelse av bistilling som professor II knyttet til Senter for digitale fortellinger ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier – Rafael Perez y Perez**

Rafael Perez y Perez`s bistilling i åremål som professor II i 20 % stillingsstørrelse knyttet til Senter for digitale fortellinger ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, forlenges med perioden fra og med 01.08.2025 til og med 31.07.2027.

---

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

10-2025

23/5732

**Forlengelse av bistilling som professor II knyttet til Senter for digitale fortellinger ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier – Caitlin Fisher**

Caitlin Fisher sin bistilling i åremål som professor II i 20 % stillingsstørrelse knyttet til Senter for digitale fortellinger ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, forlenges med perioden fra og med 01.08.2025 til og med 31.07.2027.

---

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

11-2025

23/5737

**Forlengelse av bistilling som professor II knyttet til Senter for digitale fortellinger ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier – Lai-Tze Fan**

Lai-Tze Fans bistilling i åremål som førsteamanuensis II i 20 % stillingsstørrelse knyttet til Senter for digitale fortellinger ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, forlenges med perioden fra og med 01.08.2025 til og med 31.07.2027.

---

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

12-2025

24/15505

**Forlengelse av stipendiatperiode på bakgrunn av uforutsette hindringer – Katrine Annesdatter-Madsen**

Katrine Annesdatter-Madsens ansettelsesperiode forlenges med to måneder.

---

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

13-2025

24/3228

**Trekk av stilling som stipendiat i det moderne Midtøstens historie ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap**

Utlyst stilling som stipendiat i det moderne Midtøstens historie ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap trekkes, og det foretas ingen ansettelse.

Rekrutteringsstillingen kan lyses ut på nytt.

---

**Tilsettingsrådets sak nr.:**            **Elements saksnr.:**

14-2025

24/4088

**Ansettelse i stilling som stipendiat i digital kultur tilknyttet ALGOFOLK-prosjektet ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier**

Yagmur Cisem Vik ansettes i fireårig stilling som stipendiat i digital kultur knyttet til TMF-prosjektet ALGOFOLK ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier. Tiltredelsesdato avtales med institutt/fakultet.

---

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar fullmaktsakene til orientering.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør





## PROTOKOLL

Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU)

12.02.2025 kl. 12:15-14.00

Til stede:

Ole Hjortland, Kyrre Kverndokk (AHKR), Randi Synnøve Koppen (IF), Anders Marcussen Gullestad (LLE), Torfinn Thomesen Huvenes (FOF), Jan Reinert Karlsen (SVT/SKOK), Melanie Susan Fieldseth (B), Audun Syltevik (vara B), Christoffer Janson (D)

Forfall: Tore Fjetland Øgaard (B)

Observatør: Jostein Gundersen (KMD)

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

### I. Innkalling og saksliste

*Godkjent.*

### II. Protokoll fra FFU 20.11.2024

(tidligere godkjent)

### FU 01/25 Endringer FFU - medlemmer våren 2025

**Vedtak:**

*Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU) godkjenner sammensetning av FFU, og observatør/vara for Programstyret for ph.d.-programmet*

### III. Saker: forskerutdanning

#### PS 01/25 Drøftingssak: Programevaluering av HFs ph.d.-program 2024

**Vedtak:**

*Fakultetet tar drøftingen til etterretning og vil komme tilbake til programstyret med en plan for videre prosess på neste programstyremøte.*

#### PS 02/25 Oppfølging av fremdriftsrapporteringen 2024

**Vedtak:**

*Programstyret tar grunnenhetenes orientering til etterretning.*

#### PS 03/25 Retningslinjer ved prøveforelesning og disputas

**Vedtak:**

*Programstyret godkjenner prodekanens forslag til retningslinjer med de endringene som ble bestemt i møtet. Programstyret gir prodekan fullmakt til å utforme tilsvarende retningslinjer for dr.philos.*

#### PS 04/25 Drøftingssak: Ressursside for kappeskriving



**IV. Orienteringer: forskerutdanning**

- a. Plan for ph.d.-utdanningsmeldingen 2025

**V. Saker: forskning**

**FU 02/25 Drøftingssak: Kommunikasjonsplan HF**

**PS 03/25 Løypemelding nr.1 for BOA-aktivitet 2025**

**Vedtak:**

*FFU tar saken til orientering.*

**VI Orienteringer: forskning**

- a. Forskningsmelding ved HF 2025
- b. [Nye porteføljeplaner til Forskningsrådet](#)
- c. Publiseringsstrategi - oppnevning og mandat for arbeidsgruppe
- d. Momentum-programmet - utlysning frist 21.mars
- e. Saker fra Universitetets forskningsutvalg, [11.des. 2024](#), [22.jan. 2025](#)
- f. Saker fra Universitetets innovasjonsutvalg, [29.jan.](#)

**Eventuelt**

Ole Hjortland  
prodekan

Julie Alver Tønsaker  
seksjonssjef,  
seksjon for studier og forskerutdanning

Kirsten Moen  
seksjonssjef,  
seksjon for forskning og formidling

**RS 8/25 Internasjonalt samarbeid**



Styre  
9/25

Arkivreferanse  
2022/8830  
Styresak  
18.03.2025

Dokumentdato  
09.03.2025  
Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Studieporteføljeprojektet ved Det humanistiske fakultetet - status for arbeidet med ny studieportefølge

### Bakgrunnsdokument

- Styresak nr 28/22: *Posisjonsnotat*  
[https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/innkalling\\_21.06.22\\_0.pdf](https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/innkalling_21.06.22_0.pdf)
- Styresak nr 9/23: *Forprosjekt*  
[https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/sak\\_9-23.pdf](https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/sak_9-23.pdf)
- Styresak nr 19/23: *Oppretting av arbeidsgruppe*  
<https://ekstern.filer.uib.no/hf/fakstyresaker/2023-05-09/S%2019.pdf>
- Styresak nr 52/24: *Sluttrapport, Studieporteføljeprojektet*  
<https://ekstern.filer.uib.no/hf/Fakultetsstyre/Styresaker%202024/10.09.2024/Offentlig%20m%C3%B8teinnkalling%2010.09.2024.PDF>

### Bakgrunn

I september 2024 vedtok fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet dei tiltaka som var føreslått av arbeidsgruppa for studieporteføljeprojektet, som styret hadde initiert i 2022. Styret vedtok òg ein framdriftsplan for implementeringa. Styret vedtok følgjande tiltak:

- a) Ein modifisert modell for BA-programma ved fakultetet, der studentane tek 30 studiepoeng på 200-nivå i semester 6 og der dei 60 frie studiepoenga ligg i semester 4 og 5.
- b) Det blir innført eit krav om at alle BA-studentane skal ta minimum 30 studiepoeng utanfor eige spesialiseringfag.
- c) Det vert etablert eit system med tilrådte valfrie emnepakkar på 30 studiepoeng sett saman av eksisterande emne.
- d) Alle BA-program på fakultetet skal innehalda minst eitt fellesemne på 10-15 studiepoeng i spesialiseringa. Fellesemna skal inngå i to eller fleire program.
- e) Det vert etablert eit nytt felles obligatorisk innføringsemne i første semester på 10 studiepoeng. Emnet skal gje ei innføring i generiske HF-ferdigheiter knytt til lesing og skriving i lys av KI og digital kompetanse.
- f) Mentorordninga vert utvida til å omfatta heile det første studieåret for alle BA-studentar.

g) Alle programstyre skal setja i verk konkrete tiltak for å styrkja gjennomføring og auka studiepoengproduksjonen.

h) På sikt skal det etablerast eit utval engelskspråklege studietilbod med sikte på større internasjonal rekruttering.

### **Organisering av prosjektet**

Implementeringa av tiltaka i prosjektet vert leia av prosjektet si styringsgruppe. Denne er sett saman av institutt- og senterleiarar, visedekan for utdanning og leiinga i studieseksjonen ved fakultetet. I tråd med vedtaket i fakultetsstyret har styringsgruppa det overordna ansvaret for koordinering av tiltaka i prosjektet, å sikra framdrift og å stå for strategiske avklaringar. Vidare har styringsgruppa ansvar for å sikra felles møteplassar på tvers av institutt og fagmiljø og å sikra gode rammer for tverrfagleg samarbeid.

I framdriftsplanen var fakultetet sitt studiestyre tildelt ei meir operativ oppgåve. For å understøtta denne oppgåva er det etablert eit forum som er sett saman av undervisningskoordinatorar ved institutt og einingar. Dette forumet arbeider særskilt med framdrifta når det gjeld tiltak c) (tilrådte valfrie emnepakkar) og d) (fellesemne mellom spesialiseringar) i prosjektet.

Studiestyret har utover dette særskilt ansvar for å godkjenna reviderte emneomtalar, studieplanar, fellesemne og emnepakkar knytt til prosjektet. Styret har i tillegg eit særskilt ansvar for å sikra studiekvalitet og felles implementering på tvers av institutt/senter.

### **Implementering av tiltaka**

Framdriftsplanen for implementering av tiltaka vedtatt i Studieporteføljeprojektet er delt inn i tre delar (jf. vedlegg):

#### *DEL 1: Organisatoriske prinsipp og rammevilkår*

Tiltaka i Studieporteføljeprojektet føreset meir samarbeid på tvers av institutt/sentergrenser, og hausten 2024 vart sett av til avklaringar knytt til dette. Tiltak 1 i tiltaksplanen skulle avklare prinsipp for fordeling av resultatmidlar og fagleg/organisatorisk samarbeid. Etter vedtaket i fakultetsstyret i september vart det raskt klart at tiltak 1 i tiltaksplanen måtte delast i to. Det vart difor sett ned ei arbeidsgruppe for å utarbeida forslag til retningsliner for ressursfordeling ved fellesemne. Gruppa var leia av Rasmus Slaatelid (SVT), og leverte rapporten sin i slutten av januar (jf. vedlegg). Styringsgruppa for studieporteføljeprojektet handsama rapporten i møte 6. februar. Som ein del av oppfølginga av rapporten, legg fakultetsleiinga no til rette for å etablere insentivordningar for å understøtta etableringa av fellesemne (jf. nedanfor). Arbeid knytt til det fagleg/organisatoriske samarbeidet er på si side delegert til studiestyret, og særleg undervisningskoordinatorforum. Dette er eit pågåande arbeid. Rapporten frå arbeidsgruppa for ressursfordeling ved fellesemne vert eitt av grunnlaga for det vidare arbeidet i arbeidsgruppa for budsjettering av undervisningsressursar og bruk av arbeidstidsrekneskap ved Det humanistiske fakultet, jf. [sak 6/25](#).

## *DEL 2: Utvikling og implementering av ny bachelormodell*

Det er lagt opp til ei trinnvis implementering av tiltaka vedtatt i Studieporteføljeprojektet.

Frå hausten 2025 vert nye studentar tekne opp på ein modifisert BA-modell (tiltak a), der det er eit krav at alle studentar frå då skal ta minimum 30 studiepoeng utanfor eige spesialiseringfag (tiltak b). Det nye innføringsemnet i første semester skal takast av alle studentar frå hausten 2025 (tiltak e). Alle nye BA og LU-studentar vil få tilbod om ei ny og utvida mentorordning frå same tidspunkt (tiltak f).

Forslag til det nye obligatoriske fellesemnet i første semester har vorte utgreia av ei eiga arbeidsgruppe, leia av Steinar Bøyum. Grappa leverte rapporten sin 15. februar (jf. vedlegg). Det nye emnet har emnenamnet Les og skriv (med emnekode LES100). Fakultetet og FoF arbeider no med ressursmessige avklaringar knytt til implementeringa av det nye emnet. Ein viktig funksjon ved emnet er å leggja til rette for eit tettare samband mellom dei ulike delane av studentane sitt første semester, altså LES100, ex.phil. og dei programspesifikke innføringsemna. Dette arbeidet er i gang, og vert leia av FoF. Dette arbeidet er òg nært relatert til arbeidet med å vidareutvikla mentorordninga til å omfatta heile det første studieåret for alle BA- og LU-studentane ved HF (tiltak f). Opplegget for den nye mentorordninga vart utgreia i eit eige delprosjekt hausten 2024, i ein rapport skriven av Sarita Helen Øygaard (jf. vedlegg). Rapporten føreslår ei rekkje tiltak i arbeidet for å få etablert ei utvida mentorordning. Dette vert no følgt opp av ei eiga administrativ arbeidsgruppe, som vert understøtta av ei fagleg referansegruppe med representantar frå fakultetet, LLE, IF, AHKR, FoF og SKOK.

### *Gjennomføring og fråfall*

I arbeidet med og diskusjonane i samband med implementeringa av studieporteføljeprojektet sidan fakultetsstyret sitt vedtak i september 2024, har det vakse fram ei erkjenning av at det er avgjerande å setja inn tiltak gjennom heile det første studieåret for å motverka fråfall og å betra studentane si gjennomføring. Dette har mellom anna vore sentralt i diskusjonane i ein «task force» som fakultetet sette ned for å finna tiltak for å styrkja gjennomføringa hausten 2024 (tiltak g). Denne grappa var leia av utdanningsdekanen, og sett saman av representantar frå SKOK, LLE, IF og AHKR, i tillegg til studentrepresentantar. Ein rapport frå arbeidet i grappa vil liggja føre om ikkje lenge.

Det er krevjande å finna tiltak som gjev beinveges effekt på studentane si gjennomføring. Men arbeidsgruppa tok initiativ til å prøva ut eit nytt opplegg for informasjonsmøta for studentane når dei møter til 2. semester, og å gjera dette til eit møte mellom fagmiljø og studentar, heller enn møte der hovudinnhaldet er einvegsinformasjon. Opplegget vart prøvd ut i fleire fagmiljø, og forsøka skal evaluerast. Arbeidsgruppa føreslo òg å gjera tiltak for å betra funksjonaliteten til UiB-treet og å gjera dette meir føremålstenleg for studentane. Eit anna tiltak som vert arbeidd med, er å klargjera leiarsfunksjonen emneansvarlege har overfor studentane. I UiB sin si systembeskriving for studiekvalitet heiter det at emneansvarleg har ansvar for “oppfølging av innspill og tilbakemeldinger fra studenter og kommunikasjon tilbake til studentene”. Det er grunn for å klargjera og presisera kva dette faktisk inneber, og særskilt kva oppgåve emneansvarleg har med tanke på å følgja opp studentane si gjennomføring.

Problematikken knytt til fråfall og gjennomføring er kompleks og samansett, og det er mange faktorar knytt til dette som ligg utanfor vår eigen kontroll. Men i diskusjonane i task forcen og på andre arenaer har det etter kvar meldt seg ei erkjenning av det er mest føremålstenleg å arbeida for å styrkja gjennomføringa heller enn å minska fråfallet. Fråfall kan vera knytt til eksterne faktorar som vi som institusjon ikkje kan

gjera så mykje med. I mange tilfelle er fråfall òg knytt til individuelle tilhøve hjå den enkelte studenten. Men gjennomføringa til dei aktive studentane har vi derimot mange moglegheiter til å påverka i positiv lei. Dette handlar på éi side om studentane sitt eigarskap og tilhøyrse til det studieprogrammet dei går på. På den andre sida handlar det om at fagleg tilsette er medvitne om kva som faktisk kan betra gjennomføringa til studentane. Både desse faktorane må det arbeidast langsiktig og kontinuerleg med. Konkrete langsiktige tiltak som arbeidsgruppa vil føreslå er å fasilitera for å prøva ut opplegg for meir studentaktiv og team-basert læring, noko ein har hatt suksess med på NT-fakultetet og som har styrkja gjennomføringa på dei emna der dette er prøvd ut.

### **Utarbeiding av fellesemne og emnepakkar**

Fakultetet samarbeider no med fagmiljøa for å konkretisera opplegga for valfrie emnepakkar (tiltak c) og fellesemne mellom program (tiltak d). Dette var tema for ei felles samling for programstyreleiarar ved fakultetet 14/2. Så langt har det kome inn fleire konkrete framlegg om emnepakkar, som kan tilbydast av fleire BA-program i samarbeid. Det er òg i gang konkrete drøftingar om å oppretta fellesemne mellom program. Dette vert no følgt opp i prosjektet si styringsgruppe.

Gjennom diskusjonane om fellesemne har det vorte presisert at kravet om at alle BA-program ved fakultetet skal innehalda fellesemne i spesialiseringa, òg kan omfatta ein modell der eitt eller fleire program tek inn emne frå eit anna program. Eit moment som har kome opp i diskusjonane, er òg kor stor ressursinnsparing fellesemne reelt sett vil innebera. Dette er det vanskeleg å fastslå eksakt, sidan ei slik innsparing avheng av talet på studiepoeng, samt undervisnings- og vurderingsformer i dei emna som vert tekne vekk og dei emna som kjem i plassen. Men eit forsiktig overslag er at ein ved å ta vekk opp til 24 noverande emne for å erstatta dei med 12 fellesemne i BA-programma ved fakultetet, vil kunna spara inn opp i mot 3,5 undervisningsårsverk (altså 3,5 delte stillingar). Korleis totalen her vil sjå ut, er det likevel for tidleg å fastslå. Når opplegga for fellesemna føreligg, vil ein betre vera i stand til å utarbeida meir detaljerte oversikter over kva økonomiske gevinstar som ligg i dette. Korleis fellesemneporteføljen vil sjå ut, avheng òg av fleire prinsipielle avklaringar som må gjerast i prosjektet si styringsgruppe. Avgjerande spørsmål vil då vera kva nye fellesemne tilfører spesialiseringane fagleg, og i kva grad kvart enkelt fellesemne representerer ei reell innsparing av undervisningsressursar.

Fakultetet set av midlar for å stimulera til opprettinga av fellesemne. Her vil det vera snakk om ei insitamentsordning, der miljøa kan få tildelt midlar til workshop/seminar i arbeidet med opprettinga. Dette skal følgjast opp snarast råd, med tanke på at forslag til fellesemne i spesialiseringane må vera klare i løpet av hausten 2025. Fakultetet vil òg setja av midlar til å utarbeida opplegget for det nye fellesemnet i første semester.

### **Vedlegg i saka**

1. Framdriftsplan for Studieporteføljeprojektet ved HF
2. Rapport frå arbeidsgruppe for resultatfordeling
3. Rapport frå arbeidsgruppe for fellesemne i første semester

4. Rapport frå mentorkoordinator om behov og moglegheiter i mentorordninga

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar statusrapporten for Studieporteføljeprojektet til orientering.

Camilla Brautaset



# Framdriftsplan for Studieporteføljeprojektet ved HF

Framdriftsplanen skal gje ei overordna ramme for framdrifta vidare i Studieporteføljeprojektet, og gje ei oversikt over tiltak og fristar. Den har som mål å strukturere arbeidet med å implementere tilrådingane frå sluttrapporten.

<b>DEL 1 - Organisatoriske prinsipp og rammevilkår</b>	
<b>Tiltak</b>	<b>Frist</b>
Tiltak 1 - Prinsipp for fordeling av resultatmidlar og fagleg/organisatorisk samarbeid	Innan utgangen av 2024
Tiltak 2 - Studieadministrativ organisering	Innan utgangen av 2024
<b>DEL 2 – Utvikling og implementering av ny bachelormodell hausten 2025</b>	
<b>Tiltak</b>	<b>Frist</b>
<b>TIL HAUSTEN 2025</b>	
Tiltak 3 – Utvikling av nytt fellesemne i første semester	15. februar 2025
Tiltak 4 - Utvide mentorordning til heile første studieår og onboarding av nye studentar	1. juni 2025
<b>TIL HAUSTEN 2026</b>	
Tiltak 5 - Utvikling av fellesemne i spesialisering	15. januar 2026
Tiltak 6 - Utvikling av emnepakkar	15. januar 2026
Tiltak 7 - Revisjon av alle bachelorprogram ved HF	15. januar 2026
<b>Del 3 – Drift og evaluering</b>	
<b>Tiltak</b>	<b>Frist</b>
Tiltak 8 - Evaluering av studieporteføljeprojektet gjennom UiB sitt studiekvalitetssystem	

## Vidare organisering

Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet er eigar av prosjektet, og skal haldast orientert om utviklinga og framgangen i prosjektet. Den vidare organiseringa av prosjektet følgjer den vanlege myndigheitsstrukturen ved fakultet. I tillegg vil prosjektet ha ei styringsgruppe og eit sekretariat. Ansvar for framdrifta i prosjektet blir delt mellom tre ledd:

### 1) Styringsgruppe

Institutt- og senterleiarar, visedekan for utdanning og studiesjef utgjer styringsgruppa for prosjektet. Visedekan er leiar for gruppa. Styringsgruppa har det overordna ansvaret for koordinering av tiltaka i prosjektet, sikre framdrift og stå for strategiske avklaringar der det er behov. Vidare har styringsgruppa ansvar for å sikre felles møteplassar på tvers av institutt og fagmiljø for å sikre gode rammer for tverrfagleg samarbeid.

### 2) Studiestyret

Studiestyret har det operative ansvaret for framdrifta i prosjektet. Studiestyret har ansvar for godkjenning av reviderte emneomtalar, studieplanar, fellesemne og emnepakkar knytt til Studieporteføljeprojektet og skal følgje opp tiltaka som fakultetsstyret vedtar i prosjektet. Studiestyret har eit særskilt ansvar for å sikre studiekvalitet og felles implementering på tvers av institutt/senter.

I prosjektperioden vil møteaktiviteten til Studiestyret trappast opp, slik at organet har tilstrekkeleg med tid til å handtere oppgåvene knytt til prosjektet i tillegg til ordinære oppgåver.

Studiestyret er leia av undervisningsdekan, og er samansett av undervisningskoordinatorar frå alle institutt/senter inkludert representant for lektorutdanninga. I tillegg er både studentar og administrativt tilsette representert i Studiestyret, og organet er særskilt godt eigna til å sikre det operative i prosjektet. Undervisningskoordinatorane vil ha ei nøkkelrolle i prosjektet, ved å hjelpe fagmiljø frå eigne institutt i gjennomføring av tiltaka. Undervisningskoordinatorane skal òg sikre tverrfaglege møtepunkt som er viktige i utvikling av fellesemne og emnepakkar. I tillegg til møta i studiestyret bør det i prosjektperioden etablerast eit uformelt møtepunkt for undervisningskoordinatorane, slik at dei kan leggje til rette for samarbeid på tvers utan formelle møte i Studiestyret.

Studiestyret rapporterer til fakultetsstyret.

### 3) Sekretariat

I prosjektperioden vil studieseksjonen ved fakultetet vere sekretariat for styringsgruppa og Studiestyret, og ha ansvar for den daglege drifta i prosjektet.

Sekretariatet vil ha ansvar for mellom anna å:

- Førebju møte i styringsgruppa
- Vere bindeledd mellom styringsgruppa og Studiestyret
- Hjelpe studieadministrasjonen på institutta ved behov
- Setje i gang dei ulike tiltaka og styre prosessane der det er behov
- Følgje opp bestillingar, analysar og andre avklaringar som styringsgruppa, Studiestyret, Fakultetsstyret eller institutta har behov for

## Tiltaksplan

Tiltaksplanen er delt inn i tre delar, som inneberer både utvikling, implementering og evaluering av tiltaka vedtatt i prosjektet. Tiltaksplanen legg opp til ein trinnsvis implementering av tiltaka i prosjektet. Første opptak på ny bachelormodell er hausten 2025, og nytt førstesemester blir tilbydd nye studentar hausten 2025. Implementering av emnepakkar og fellesemne må vere på plass til oppstart for kull hausten 2026, men det er mogleg med tidlegare implementering for fagmiljø som ønskjer det.

Som eit første tiltak skal det setjast ned ei task force som skal komme med framlegg til tiltak som skal styrkja gjennomføring og auka studiepoengproduksjonen fortløpande.

### DEL 1 – Organisatoriske prinsipp og rammevilkår

Tiltaka prosjektet innfører vil føresetje meir samarbeid på tvers av institutt/sentergrenser. For å sikre at programstyra har gode rammer for arbeidet er det fleire avklaringar som må på plass før programstyra går i gang med sitt arbeid. I hovudsak må rammene for tverrfagleg samarbeid definerast.

**Tiltak 1: Prinsipp for fordeling av resultatmidlar og fagleg/organisatorisk samarbeid**  
Frist: innan utgangen av 2024

HF må riggast betre for samarbeid på tvers av instituttgrenser, og på tvers av eksisterande styringsorgan. Prosjektet må ta stilling til korleis vi skal administrere

fellesemne og emnepakkar. Vidare må det avklarast økonomiske rammer før fagmiljø kan utvikle desse fellesemna og emnepakkane.

Spørsmål som må takast stilling til er:

- Kven har den faglege styringa og vedtaksmyndigheit for fellesemne?
- Kven har det studieadministrative ansvaret for fellesemne?
- Kven har den faglege styringa for tverrfaglege emnepakkar?
- Kven har det studieadministrative ansvaret for tverrfaglege emnepakkar?
- Utarbeiding av rammer for studiekvalitet i emnepakkar og fellesemne (t.d. felles mal for emnepakkar)
- Fordeling av studiepoeng ved fellesemne
- Utteljing for/føring av undervisningsressursar på tvers av fagmiljø
- Utarbeiding av felles normer for bruken av undervisningsressursar, særleg på fellesemne/tverrfaglege emnepakkar

Det må setjast ned ei arbeidsgruppe for å jobbe med dette tiltaket.

## Tiltak 2: Studieadministrativ organisering

Frist: innan utgangen av 2024

Studieadministrasjonen på HF må riggast for meir samarbeid på tvers, og det er fleire punkt som må utgreiast i løpet av prosjektperioden.

Døme på punkt som må utgreiast er:

- Gjennomgang av tiltaka i prosjektet
- Opplæring for studienettverket i utviklingsarbeid knytt til prosjektet
- Revisjon av HF sine utfyllande reglar
- Fellesemne og emnepakkar og konsekvens for undervisning- og eksamensplanlegging
- Utvikling av nettsider for kommunikasjon av emnepakkar
- Rekruttering

Studieadministrasjonen på fakultetet vil gjennomføre eit eige prosjekt på dette hausten 2024.

## DEL 2 – Utvikling og implementering av ny bachelormodell hausten 2025

6. semester (V)	30 studiepoeng spesialisering, 200-nivå		
5. semester (H)	60 studiepoeng:		
4. semester (V)	30 studiepoeng breiddekomponent / 30 frie studiepoeng		
3. semester (H)	30 studiepoeng spesialisering		
2. semester (V)	30 studiepoeng spesialisering		
1. semester (H)	Ex.phil. 10 stp.	Fellesemne HF, 10 stp.	Programspesifikke innføringsemne 10 stp.

Prosjektet legg opp til innføring av ny BA-modell ved HF frå kull hausten 2025. Modellen inneber eit obligatorisk fellesemne i første semester, og ein obligatorisk breiddekomponent på 30 studiepoeng i 4. eller 5. semester.

Det blir lagt opp til trinnvis implementering av modellen:

- Hausten 2025: nytt innhald i første semester (fellesemne), med ei overgangsordning for program som bruker EXFAC00SK.
- Hausten 2026: fellesemne i spesialisering og emnepakkar er ferdig utvikla.

Første semester for emnepakkar for kull haust 2025 er vårsemesteret 2027. Emnepakkar kan implementerast før våren 2027 dersom fagmiljø ønskjer det.

Alle bachelorprogram må gjennom revisjonsarbeid for å tilpasse seg den nye strukturen, og utvikling av tiltak 5 - 7 må gjennomførast fortløpande fram mot hausten 2026.

### Tiltak for implementering hausten 2025

#### Tiltak 3: Utvikling av nytt fellesemne i første semester

Frist: 15. februar 2025

Innhaldet i førstesemester skal fornyast og det skal opprettast eit nytt fellesemne i førstesemester som er obligatorisk i alle bachelorgrader ved HF. Første undervisningssemester er hausten 2025.

Følgjande moment må takast med i arbeidet:

- Det må utgreiast korleis emnet kan vidareutviklast på ein måte der det tydeleg relaterer seg til tema knytt til digitale ferdigheiter og/eller kunstig intelligens på same tid som det opprettheld den viktige funksjonen dagens Akademisk skriving har knytt ti lesing og skriving som grunnleggjande HF-ferdigheit.

- Utviklinga av emnet må skje i tett tilknytning til (vidareutvikling av) dei programspesifikke innføringsemna.
- Emnet må kunne handtere ei større studentmasse enn dagens Akademisk skriving.
- Avklaringar knytt til innpassing, godkjenning

Det må setjast ned ei arbeidsgruppe for å jobbe med dette tiltaket.

#### Tiltak 4: Utvide mentorordning til heile første studieår og onboarding av nye studentar

Frist: 1. juni 2025

Dagens mentorordning varer ut første semester, og prosjektet tilrår å utvide mentorordninga til heile første studieår. Utvida mentorordning og tiltak for onboarding av nye studentar må vere klart til hausten 2025 og må sjåast i samanheng med revidert innhald i første semester. Det må setjast ned ei arbeidsgruppe for å jobbe med dette tiltaket.

#### Tiltak for implementering hausten 2026

Tiltaka som skal implementerast frå hausten 2026 vil hovudsakleg skje i fagmiljøa. Prosjektet må sikre felles møtepunkt på tvers av fagmiljø og institutt i utviklingsarbeidet.

#### Tiltak 5: Utvikling av fellesemne i spesialisering

Frist: 15. januar 2026

Alle spesialiseringar ved HF skal innehalde 10 til 15 studiepoeng med fellesemne. Definisjonen for fellesemne er at emnet inngår i to eller fleire spesialiseringar ved fakultetet. Fellesemnet kan ligge når som helst i spesialiseringa, i 2., 3. eller 6. semester i studieprogrammet.

#### Tiltak 6: Utvikling av emnepakkar

Frist: 15. januar 2026

Som eit ledd i å tenke studieprogram som heilskaplege utdanningslaup, så skal det etablerast eit system ved HF med tilrådde emnepakkar på 30 studiepoeng. Emnepakkar kan setjast saman av eksisterande emne som inngår i dei ulike studieprogramma ved fakultetet. Alle programstyrer ved HF må:

- Peika på konkrete emne i eiga portefølje som dei meiner kan inngå i ein eller fleire emnepakkar og ut frå kva føremål.

- Det må utarbeidast informasjonsmateriell knytt til emnepakken (mål med emnepakken, læringsutbyte, emne i emnepakken, gjennomføring og oppbygging) – fakultetet har utarbeida ein mal for informasjonsmateriell.
- Finne emnepakkar det er høveleg for studentane å kombinera spesialiseringa si med.
- Sikre god kontakt over fag- og studieprogramgrenser
- Studiekvalitet i emnepakkar, korleis sikre vidareutvikling etc.
- Utreie moglegheit for utvikling av engelskspråklege emnepakkar tilgjengeleg for innreisande studentar

#### Tiltak 7: Revisjon av alle bachelorprogram ved HF

Frist: 15. januar 2026

Alle bachelorprogram ved HF må gjennom ein revisjon for å tilpasse seg tiltaka i prosjektet. Dette gjeld mellom anna:

- Alle studieplanar må reviderast med nytt gradskrav
- Alle studieprogramsider må reviderast for å sikre god informasjon og god rekruttering til programma
- Nye vitnemålstekstar
- Alle programstyrer må identifisere tiltak som kan bidra til å styrkje gjennomføringa i reviderte program

### DEL 3 – Evaluering

I løpet av prosjektperioden må det lagast plan for følgjeevaluering og eventuell vidareutvikling av tiltaka i prosjektet. Rekrutteringsgevinsten i prosjektet vil først vere mogleg å vurdere når eitt kull har vore gjennom heile programmet. Kullet som startar hausten 2026 er første kull som får alle tiltaka i prosjektet, og gevinstar knytt til rekruttering og gjennomføring kan først vurderast etter vårsemesteret 2029. I løpet av prosjektperioden må det lagast plan for langsiktig oppfølging av studieporteføljen ved HF.

#### Tiltak 8: Evaluering av studieporteføljeprojektet gjennom UiB sitt studiekvalitetssystem

Tiltaket skal utarbeide rutinar for å sikre at nyvinningane i prosjektet blir evaluert og vidareutvikla i tråd med UiB sitt reviderte studiekvalitetssystem. Dette er spesielt viktig for delar av prosjektet som ikkje har ein etablert plass i evalueringssyklusen (til dømes emnepakkar).

# Rapport frå arbeidsgruppe for ressursfordeling ved fellesemne



<b>RAPPORT FRÅ ARBEIDSGRUPPE FOR RESSURSFORDELING VED FELLESEMNE.....</b>	<b>1</b>
INNLEIING .....	3
MANDAT .....	3
<i>Bakgrunn og tolking av mandatet.....</i>	<i>4</i>
<i>Fordeling av studiepoeng ved fellesemne .....</i>	<i>5</i>
<i>Utteljing/føring og normering av undervisningsressursar .....</i>	<i>6</i>
ADMINISTRASJON AV FELLESEMNE FOR PROGRAM TILHØYRANDE ULIKE INSTITUTT/SENTER .....	7
STØTTE TIL OPPRETNING OG DRIFT AV NYE FELLESEMNE .....	7
MODELLAR .....	8
<i>Alternativ 0: Dagens situasjon .....</i>	<i>9</i>
<i>Alternativ 1 .....</i>	<i>9</i>
<i>Alternativ 2 .....</i>	<i>10</i>
TILRÅDING FRÅ ARBEIDSGRUPPA .....	11

## Innleiing

Arbeidsgruppa for ressursfordeling ved fellesemne vart nedsett i siste halvdel av oktober og vart konstituert på første møtet den 21. oktober 2024. Gruppa har til oppgåve å foreslå prinsipp for gjennomføring av Studieporteføljeprojektet (heretter SPP), spesifikt dei tre siste kulepunktta under Tiltak 1 i tiltaksplanen for [studieporteføljerrapporten](#). Planen vart godkjend av Fakultetsstyret ved HF i møtet den 10. september 2024 (sak 52/24).

Arbeidsgruppa har hatt desse medlemmene:

- Dahle, Anders Sæle (Seniorrådgjevar, controller, HF)
- Henjum, Kjetil Berg (Professor, IF)
- Holsen, Britt Kristin (Administrasjonssjef, AHKR)
- Slaattelid, Rasmus (Senterleiar, professor, SVT)
- Thunestvedt, Steinar (Administrasjonssjef, FOF)
- Vatsaas, Helga Ramstad (Rådgjevar, fungerande studieleiar, LLE)
- Vikersveen, Ellen (Rådgjevar, Studieseksjonen, HF)

Rasmus Slaattelid har leia arbeidet, sekretær for gruppa er Ellen Vikersveen.

Arbeidsgruppa har hatt 4 møte.

## Mandat

Mandatet for arbeidsgruppa har vore:

Å foreslå prinsipp for

1. Fordeling av studiepoeng ved fellesemne
2. Utteljing for/føring av undervisningsressursar på tvers av fagmiljø
3. Utarbeiding av felles normer for bruken av undervisningsressursar, særleg på fellesemne/tverrfaglege emnepakkar.

## Bakgrunn og tolking av mandatet

Eitt av tiltaka i SPP er å innføre fellesemne i alle bachelorgrader. Grunngevinga for å innføre fellesemne i alle gradene framgår av prosjektets rapport og gjev bakgrunnen for tolkinga av mandatet:

1. Tiltaket skal redusere talet på emne i studieprogramma, ei av målsetjingane for SPP.
2. Tiltaket skal leggje til rette for å bruke undervisningsressursar på tvers av studieprogram med mål om å spare undervisningsressursar.
3. Tiltaket skal styrkja det tverrfaglege innslaget i bachelorprogramma.

Studieporteføljerapporten tilrår at "Alle bachelorprogram på fakultetet skal innehalda minst eitt fellesemne på 10-15 studiepoeng i spesialiseringa. Fellesemna skal inngå i to eller fleire program."<sup>1</sup>.

Arbeidsgruppa fann at det er behov for ei presisering av fellesemnedefinisjonen ettersom det ikkje går fram om eit gitt fellesemne skal vere obligatorisk i spesialiseringane eller om det skal vere opp til studentane å velje, og i så fall korleis valgbare fellesemne skal avgrensast. Ut frå målsetjinga i prosjektet om å redusere talet på emne i studieprogramma, synest det rimeleg å anta at fellesemna må vere obligatoriske, og at kvart program skal innehalde eit fellesemne. På den andre sida kan behovet for fleksibilitet både for programma og studentane tilseie at ein bør kunne velje mellom to eller fleire fellesemne. Styringsgruppa for SPP har valt den siste tolkinga, og har presisert at eit program skal kunne innehalde fleire valfrie fellesemne, så lenge intensjonen om redusert ressursbruk blir oppfylt.

Studieporteføljerapporten tilrår dessutan at minst 30 studiepoeng i BA-graden skal kome frå emne utanfor spesialiseringa. Dette for å sikra ei viss fagleg breidd i utdanningane. Det vert difor oppretta valfrie tilrådde emnepakker på 30 studiepoeng som oppfyller breiddekravet. Det var ikkje utan vidare klårt ut frå ordlyden i rapporten om emnepakkene skal setjast saman av allereie eksisterande emne, eller om det også kan opprettast nye emne i emnepakkene. På s. 4 i rapporten står det til dømes under punkt c: "Det vert etablert eit system med tilrådde valfrie emnepakker på 30 studiepoeng sett saman av eksisterande emne." På s. 13 står det at: "Emnepakkar kan setjast saman av eksisterande emne – på 5, 10 eller 15 studiepoeng – som inngår i dei ulike studieprogramma ved fakultetet."

Styringsgruppa for SPP har presisert (i møte 13.01.25) at utforminga av emnepakkene skal vere fleksibel. Det vil seie at det kan opprettast nye emne som skal inngå i emnepakkene, så lenge intensjonen om redusert ressursbruk totalt sett blir oppfylt. Det

---

<sup>1</sup> <https://ekstern.filer.uib.no/hf/Sluttrapport%20Studieporteføljeprosjektet.pdf>

vil seie at dersom det blir oppretta eit nytt emne som skal inngå i ei emnepakke, føreset det kutt i annan ressursbruk ( t.d. ved at eit anna emne blir lagt ned) slik at ressursbruken i sum ikkje aukar.

Arbeidsgruppa legg dermed til grunn at: 1) Alle bachelorprogram på fakultetet skal innehalda minst eitt fellesemne på 10-15 studiepoeng i spesialiseringa. Fellesemna skal inngå i to eller fleire program. Det er opning for at eit gitt program kan ha fleire alternative fellesemne i spesialiseringa som studentane kan velje mellom. 2) Emne som inngår i emnepakkene skal i all hovudsak vere allereie eksisterande emne, men det er opning for å gjere unnatak. Ved oppretting av nye emne skal ressursbruken reduserast *tilsvarende* andre stader i undervisningsporteføljen.

## Fordeling av studiepoeng ved fellesemne

Arbeidsgruppa har i sitt mandat å foreslå prinsipp for fordeling av studiepoeng ved fellesemne.

Studiepoeng er eit kvantitativ mål med fleire funksjonar.

1. For det første er studiepoeng eit mål på studentars arbeidsinnsats. Eit studiepoeng tilsvarar eit visst timetal arbeid. I gjeldande "European Credit Transfer and Accumulation System" (ECTS) er det typiske arbeidsomfanget for eit fullt studentårsverk sett til 1500-1800 timar, eller 25-30 timar pr. studiepoeng. Dette er gjenspegla i forskrift om studium ved Universitetet i Bergen, der "Eitt studiepoeng utgjer 1/60 av eit heilt studieår og inneber om lag 25–30 arbeidstimar for studentane"<sup>2</sup>.

I dette student-sentrerte perspektivet er det studentane som ved sitt arbeid produserer studiepoeng.

2. Studiepoeng blir for det andre brukt som indikator i budsjettsamanheng. Sidan 2002 har studiepoengproduksjon vore ein av indikatorane i den resultatbaserte overføringa til institusjonane, noko som gir direkte budsjetteffekt for UiB sentralt, fakulteta, og institutt/senter.<sup>3</sup> I dette institusjonelle perspektivet er det universitetet som produserer studiepoenga, som den får betalt for over statsbudsjettet etter prisar fastsett av Stortinget.

3. Studiepoeng er for det tredje ein indikator under kriteriet "økonomisk berekraft" i HF's faglege bemanningsplan. Det tyder at behovet for undervisningsressursar (stillingar) i

---

<sup>2</sup> [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2023-06-15-1359/KAPITTEL\\_2#KAPITTEL\\_2](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2023-06-15-1359/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2)

<sup>3</sup> Effekten for UiB utgjer i 2025 for dei fleste programma på HF kr. 56600 pr. 60 studiepoeng<sup>3</sup>. Fordelinga internt på UiB følgjer norma 25/75 prosent fordelt på høvesvis sentralleddet og fakultetet. Etter den nye budsjettmodellen for HF er 55 prosent eller vel 5.2 mill. av den resultatbaserte fordelinga til driftsbudsjetta for einingane for 2025 basert på studiepoengproduksjonen. jf. Fakultetstyresak 74/24, s. 17. og <https://www.regjeringen.no/contentassets/31af8c2c3a224ac2829e48cc91d89083/orientering-om-statsbudsjettet-2025-for-universitet-og-hogskular.pdf>

det enkelte fagmiljø blir vurdert ved (mellom anna) å måle undervisningsressursar opp mot resultatinntekter i form av studiepoeng og kandidatproduksjon. I dette perspektivet har den fagvise fordelinga av studiepoeng direkte innverknad på vurderinga av fagmiljøet. Her måler studiepoengindikatoren ikkje studentens arbeidsinnsats eller institusjonens resultat, men fagmiljøets produktivitet.

4. Studiepoeng vert for det fjerde brukt som eit mål på ressursbehovet og ressursbruken til eit studieemne. Til dømes vil eit emne på 10 studiepoeng med 10 studentar krevje eit visst nivå av ressursar avhengig av undervisningsformer (forelesingar, seminar, feltkurs), obligatoriske aktivitetar og vurderingsformer. I dette perspektivet vil studiepoeng vere eit mål på ressursbruken i dei respektive studieprogramma/fagmiljøa. Eit fagmiljø som til dømes bidreg med 50 prosent av ressursane i eit fellesemne vil dermed kunne argumentere for at halvparten av dei produserte studiepoenga bør tilfalle den eininga fagmiljøet tilhøyrrer. Dette er eit undervisnings-sentrert perspektiv på studiepoengproduksjonen, der den sentrale innsatsfaktoren er undervisarane sitt arbeid.

Kva for perspektiv ein vel får konsekvensar for fordelinga av studiepoeng ved fellesemne på tvers av instituttgrensene. Dette fordi to program som deler eit fellesemne kan ha ulikt studenttal, slik at fordelinga av studiepoeng vert skeiv, sjølv om arbeidsinnsatsen i form av undervisning er lik. For å unngå slik skeivdeling vil arbeidsgruppa tilrå at det undervisningssentrert perspektivet på studiepoengproduksjonen vert lagt til grunn for fordelinga av studiepoeng ved fellesemne.

## Utteljing/føring og normering av undervisningsressursar

Arbeidsgruppa er beden om å føreslå prinsipp for utteljing/føring og normering av undervisningsressursar. Arbeidsgruppa har sett på praksis ved dei ulike institutta. Kartlegginga viser ulike praksisar for føring av undervisningsressursar. I nokre tilfelle er det dei standardiserte satsane i timerekneskaps-systemet som styrer ressursbruken, med enkelte tilpassingar. AHKR har nyleg innført retningsgivande normer for undervisningsomfang for emne på bachelor-nivå. Erfaringane frå denne nyordninga vil kunne gje ein peikepinn på om ho også eignar seg for andre institutt.

Arbeidsgruppa vurderer det som lite tenleg å skulle foreslå ei universell normering for alle institutt og studieprogram, ettersom behovet kan vere ulikt avhengig av fag. Det kan vere gode grunnar til at normene varierer mellom institutta og mellom fag, t.d. ulik storleik, innarbeidde praksisar, faglege særdrag. Arbeidsgruppa er også usikker på om ei standardisering på tvers av institutt vil bidra til vinst når det gjeld dei overordna målsetjingane for SPP (reduksjon i talet på emne, meir samarbeid på tvers, meir tverrfagleg innretta studieprogram).

Når det gjeld spørsmålet om felles normer for ressursbruk for emnepakker, er det arbeidsgruppa si vurdering at dersom det er slik at emnepakker primært skal setjast saman av allereie eksisterande emne, eventuelt av nye emne, vil kvart emne i ei pakke allereie tilhøyre ei grunneining. Dermed kan einingas allereie etablerte normer for bruk og fordeling av undervisningsressursar leggjast til grunn.

Dei fellesemna arbeidsgruppa har funne gjennom si kartlegging tilhøyre med få unntak<sup>4</sup> fagmiljø ved same institutt, slik som til dømes AHKR210 "Antikkens Roma", som er felles for fagmiljøa i arkeologi, historie og religionsvitskap, alle ved AKHR.

Studiepoengfordelinga og normer for ressursbruk følgjer i slike tilfelle instituttets etablerte normer og kan handsamast av institutta sjølve. Det er særleg når det gjeld fellesemne *på tvers* av instituttgrensene at spørsmålet om felles normer for ressursbruk og fordeling vert aktualisert. Behovet for felles normer er derfor avgrensa til saker der fellesemne kryssar instituttgrensene. Det er sett ned ei eiga arbeidsgruppe ved HF som skal greie ut felles normer for ressursbruk i undervisning ved HF, og vi tilrår at spørsmålet om fellesemne på tvers av instituttgrenser blir koplå til dette arbeidet.

## Administrasjon av fellesemne for program tilhøyrande ulike institutt/senter

Det faglege ansvaret for fellesemne kan fordelast på fagmiljøa som deltek. Det administrative ansvaret kan fordelast på same måte, men det er truleg meir høveleg at dette ansvaret vert samla på eitt institutt for å gjere ansvarsforholdet klart, sikre kontinuitet i det administrative arbeidet og sikre forutsigbar og god oppfølging av studentane. Arbeidsgruppa tilrår difor at administrativt ansvar for fellesemnet blir plassert hos eitt institutt og knytt til eit konkret studieprogram.

## Støtte til oppretting og drift av nye fellesemne

Arbeidet med å etablere og drifte fellesemne vil for ein stor del liggje til fagmiljøa og programstyra, samt administrasjonen. Ettersom fellesemne vil krevje meir samarbeid på tvers av program og eventuelt på tvers av institutt, er det rimeleg å vente at arbeidsomfanget for emneansvarlege og undervisarar vil auke noko.

Undervisningsopplegg med meir tverrfagleg samarbeid og læring i fellesemna er erfaringsmessig arbeidskrevande. For å fremje arbeidet med fellesemna har arbeidsgruppa drøfta ulike modeller for støtte til oppretting og drift av fellesemne.

---

<sup>4</sup> t.d. EUR 101 og 103

1. Den første modellen inneber at studiepoeng frå fellesemne får ein høgare faktor enn ordinære emne, til dømes ved å multiplisere talet på studiepoeng med ein faktor på 1,5 for alle fellesemne. Framlegget føreset at stønaden vert vidareført til programma/fagmiljøa som deltek i arbeidet med fellesemna. Fordelen med denne løysinga er at ho er dynamisk og gir eit ekstra tilskuv til å gje emna ei gjennomgripande fleirfagleg og i somme tilfelle tverrfagleg innretning. Det kan også gjere det attraktivt å lage større emne som kan inngå i fleire studieprogram. Modellen kan enkelt ta høgde for administrativt meirarbeid for den grunneininga som administrerer emnet ved å leggje inn ein tilleggsfaktor for vertseininga. Ei ulempe med denne ordninga er at stønaden blir gitt med ei to-årig forseinking, i takt med resultatutellinga på emna. Her bør fakultetet vurdere ei ordning med "brufinansiering" for å kompensere for denne forseinkinga.
2. Ein alternativ modell er at det blir gitt ei tidsavgrensa støtte til etableringa av fellesemne. Tilskotet blir gitt direkte til dei involverte institutta sitt driftsbudsjett i samband med etableringa av emnet, t.d. dei første tre åra emnet blir tilbydd. Denne løysinga knyter støtteordninga til utviklinga og etableringa av emnet, som vi går ut frå vil vere den mest arbeidskrevjande fasen. Storleiken på denne støtteordninga avheng av kva for prioriteringar fakultetet gjer i sitt budsjett, og det må følgjeleg utgreiast nærare.

## Modellar

Arbeidsgruppa har nedanfor skissert nokre moglege modellar for fordeling av studiepoeng og ressursar ved fellesemne.

Nokre føresetnader er felles for alle alternativa: Alle emne er tilknytt eit fagområde, eit studieprogram og eit institutt. Tilknytning til studieprogram og institutt vert registrerte når emnet vert oppretta i Felles Studentsystem (FS). Studiepoeng vert registrerte på dei same nivåa: Emne, studieprogram og institutt. Den same fordelinga vil finnast att i oversikter i DBH. Det overordna ansvaret for emna ligg til programstyra.

I dagens ordning får fakultetet studiepoengmidlar frå UiB. Omlag 25 % av desse blir fordelte vidare til driftsbudsjett ved grunneiningane. Kor stor del av resultatmidla som vert tilført driftsbudsjetta avheng av fleire faktorar, mellom anna løn og andre kostnader.

Internt på UiB blir studiepoengproduksjonen fordelt etter programmet som emnet høyrer til. Programmet kan vidare knytast til fagområde og institutt. Eit emne må altså høyre til eit program i FS og DBH. Dersom vi skal fordele studiepoengproduksjonen frå eit enkeltemne på fleire program, må vi derfor gå ut over dei moglegheitene som finst i

dagens rapporteringsløysingar. Vi må hente ut data for studiepoengproduksjonen per emne og knyte emna til ønska fagområde (og dermed institutt).

Det vil være ein fordel om alle studiepoeng, også om dei kjem frå fellesemne, kan visast ned på fagområde i fagleg bemanningsplan og ned på tilhøyrande instituttnivå for fordeling av resultatinntekter i budsjettfordelinga.

Arbeidsgruppa har sett på ulike modellar for å oppnå dette (alternativ 1 og 2).

Arbeidsgruppa har òg kartlagt dagens situasjon for å danne seg eit bilete av korleis dette fungerer i dag. (alternativ 0).

### Alternativ 0: Dagens situasjon

Arbeidsgruppa har kartlagt fellesemne ved fakultetet i dag med hjelp frå institutta. Kartlegginga viser at LLE, IF og AHKR har emne der fleire fagmiljø samarbeider om drifta av emnet. Resultatmidlar vert ikkje fordelt direkte til fagmiljø eller program, men til institutta.

Spørsmål om kven som skal ha administrativt ansvar og emneansvar vert løyst på ulike måtar. AHKR har løyst dette ved at undervisningskoordinator har eit overordna ansvar for fellesemna, i tett samarbeid med dei aktuelle fagkoordinatorane.

Både LLE og IF melder om at samarbeidet om fellesemne har fungert greitt hos dei. LLE erfarer at fagmiljøa samarbeider godt og fordeler undervisningsressursane sjølv, når initiativet til samarbeidet kjem frå fagmiljøa sjølv og ikkje frå instituttet. I dei tilfella initiativet kjem frå instituttet er det viktig med ei tydeleg ressursfordeling frå start.

Det er lite erfaring med fellesemne på tvers av grunneiningar. Ved dei eksempla vi har er fordelinga løyst anten ved hjelp av intern fakturering eller ved at samarbeidet består av to emne, der kvar eining har «kvar sitt» emne (t.d.. EUR102 og EUR103).

I dag er det slik at studiepoeng frå eitt fellesemne blir ført tilbake til det studieprogrammet emnet tilhøyrer i FS, og resultatmidlane går til instituttet sitt driftsbudsjett.

Det er per i dag ingen insentiv for fellesemne i form av ekstra ressursar eller ekstra utteljing.

### Alternativ 1

I samband med oppretting av fellesemnet vert det inngått ein avtale mellom fagmiljøa som skal undervise i emnet. Avtalen spesifiserer (i) ressursbruken i emnet i form av arbeid som skal utførast: undervisning, rettleiing, tilbakemeldingar på oppgåver, sensur etc. samt (ii) kor stor andel av ressursbruken kvar av partane har ansvaret for, i form av



ein brøk, eller prosentandel , samt (iii) kvar det administrative ansvaret og emneansvaret skal liggje. Fordelinga av studiepoeng følgjer den avtalte ressursbruken. Studiepoenga tilfell dei involverte institutta på same måte som for andre emne, det vil seie både i samband med fordeling av resultatinntekter til institutta og i samband med fagleg bemanningsplan

Døme: Anta at avtalen om fordeling av studiepoeng på det tenkte emnet HF201 blir som følgjer:

- Filosofi skal ha 50 %
- Tysk skal ha 25 %
- Allmenn litteraturvitskap skal ha 25 %

For intern bruk til fordeling av studiepoeng vil oversikta sjå slik ut:

Emnekode	Fordeling	Studiepoengeiningar	Ny intern fordeling
HF201		10	
HF201 Filosofi	50 %		5
HF201 Tysk	25 %		2,5
HF201 Allmenn litteraturvitskap	25 %		2,5
<b>Sum</b>		<b>10</b>	<b>10</b>

Det må finnast avtalar for kvart fellesemne ved fakultetet for at denne fordelinga skal fungere.

Fordelar: Avtalen er enkel å koordinere og administrere. Ansvaret for emnet er klart fordelt.

Ulemper: Avtalen har lite fleksibilitet til dømes ved uføresett lengre fråvære, samt planlagde permisjonar og forskingsterminar.

Arbeidsgruppa tilrår at det blir laga ein felles avtalemal, dersom denne modellen skal nyttast.

## Alternativ 2

I samband med oppretting av fellesemnet vert det inngått ein avtale mellom fagmiljøa som skal undervise i emnet. Avtalen spesifiserer at fordeling av studiepoeng og resultatmiddel følgjer den planlagde ressursbruken det aktuelle semesteret, med utgangspunkt i registrerte timeplandata (TP). Avtalen spesifiserer også kvar det administrative og faglege ansvaret for emnet ligg. Denne varianten er meir fleksibel med tanke på ressursbruk, ettersom fordelinga kan endre seg avhengig av tilgjengelege undervisningskrefter, men samtidig mindre stabil med tanke på føreseieleg planlegging

av bruken av undervisningsressursene og meir ressurskrevende å administrere på grunn av dette.

Alle undervisarar som ligg registrert i TP må koplast mot eit fagområde for at denne fordelinga skal fungere. TP må dermed brukast som eit rapporteringsverktøy i tillegg til eit planleggingsverktøy.

Fordelar: Flexibiliteten i avtalen kan gjere det lettare å halde emnet i gang ved permisjonar, forskningsterminar, og anna fråvære. TP vil måtte bli følgt opp med same krav, på same måte for alle grunneiningar, og vil slik kunne gi eit felles timerekneskapsgrunnlag for heile fakultetet. Undervisningsinnsatsen for kvart emne blir tydelegare, noko som òg vil gi gode data når ein skal jobbe systematisk med felles retningslinjer for ressursbruk på dei ulike emnetypane.

Ulemper: Alternativ 2 kan vere meir arbeidskrevjande å administrere. Ordninga krev at timeplandataa er av høg kvalitet og oppdaterte. Eit anna moment er at modellen tek utgangspunkt i ressursar brukt til undervisning (timeplandata), og ikkje inkluderer annan ressursbruk i form av rettleiing, sensur, kommentering av oppgåver m.m. For at den skal gje eit korrekt bilete av ressursbruken vil ein måtte gå ut frå at desse andre arbeidsoppgåvene er proporsjonale til ressursbruken som kjem fram gjennom timeplandata.

## Tilråding frå arbeidsgruppa

### 1. Fordeling av studiepoeng ved fellesemne

Arbeidsgruppa foreslår alternativ 1, med støtte til oppretting og drift som skissert ovanfor.

### 2. Utteljing for/føring av undervisningsressursar på tvers av fagmiljø

Arbeidsgruppa foreslår at det vert inngått avtalar mellom dei fagmiljøa/programma/grunneiningane som deler eit fellesemne, der ressursbruk i form av arbeidsoppgåver i emnet vert spesifisert og fordelt. Andel arbeidsoppgåver (ved brøk eller prosent) avgjer fordelinga av studiepoeng. *Føring* av undervisningsressursar i timerekneskapet følgjer eksisterande normer ved det enkelte institutt. Alternativt kan fakultetets mal for timerekneskap leggjast til grunn (jf. appendix 1)

### 3. Utarbeiding av felles normer for bruken av undervisningsressursar, særleg på fellesemne/tverrfaglege emnepakkar.

Arbeidsgruppa finn at eksisterande normer ved institutta kan leggjast til grunn for bruken av undervisningsressursar på fellesemne og i tverrfaglege emnepakker.

# RAPPORT ARBEIDSGRUPPE NYTT FØRSTESEMESTEREMNE

*LES100: Les og Skriv*

## BAKGRUNN

I lys av den økonomiske utviklinga har HF hatt eit omfattande studieporteføljeprojekt dei siste åra. Tanken bak prosjektet har vore å gjere ein grundig gjennomgang av studietilbodet til fakultetet, med mål om å forenkle program- og emneporteføljen samtidig som ein styrker kvalitet og gjennomføring. Dette skal vidare resultere i eit undervisingstilbod som er i samsvar med tilgjengelege ressursar. Som følgje av prosjektet er det vedteke ein ny modell for bachelorprogramma ved HF, som omfattar fellesemne, breiddekomponent og emnepakker.

Allereie før studieporteføljeprojektet vart kravet om *examen facultatum* tatt ut av studieforskrifta til UiB. Fram til no har likevel HF vidareført den gamle ex.fac.-praksisen, der studentar må ta enten Akademisk skrivning eller Språkkunnskap for å oppnå ein bachelorgrad. I samband med studieporteføljeprojektet blir det no etablert eit nytt, obligatorisk innføringsemne på 10 studiepoeng i første semester for alle bachelorstudentar ved HF, som skal erstatte dei gamle ex.fac.-emna. Det nye fellesemnet skal gi ei innføring i generelle dugleikar som lesing og skrivning, med særskilt merksemd på dei endra vilkåra for humaniora i den digitale tidsalderen. Ved å fornye innhaldet i dagens Akademisk skrivning er håpet at studentane skal få eit solid og relevant grunnlag for vidare studium innan humanistiske fag.

## ARBEIDSGRUPPA

Som ledd i implementeringa av studieporteføljeprojektet vart det hausten 2024 oppretta ei arbeidsgruppe for utvikling av det nye fellesemnet. Arbeidsgruppa har bestått av:

- Steinar Bøyum (FOF, leiar)
- Hanne Svanholm Misje (sekretariatsfunksjon)
- Benedicte Mosby Irgens (IF)
- Christine Hamm (LLE)
- Ines Prodöhl (AHKR)
- Aline Pena Gill (studentrepresentant)
- Abigail Da Silva (studentrepresentant)
- Julia Helene Hansen (studentrepresentant)

Bestillinga til arbeidsgruppa var som følgjer: Innhaldet i førstesemester skal fornyast og det skal opprettast eit nytt fellesemne i førstesemester som er obligatorisk i alle bachelorgrader ved HF.

Første undervisningssemester skal vere hausten 2025, og frist for arbeidet er 15. februar 2025. Følgjande moment må takast med i arbeidet:

- Det må utgreiast korleis Akademisk skriving kan vidareutviklast på ein måte der det tydeleg relaterer seg til tema knytt til digitale ferdigheiter og/eller kunstig intelligens på same tid som det opprettheld den viktige funksjonen dagens Akademisk skriving har knytt til lesing og skriving som grunnleggjande HF-ferdigheit.
- Utviklinga av emnet må skje i tett tilknytning til (vidareutvikling av) dei programspesifikke innføringsemna.
- Emnet må kunne handtere ein større studentmasse enn dagens Akademisk skriving.
- Avklaringar knytt til innpassing og godkjenning.

Arbeidsgruppa har hatt sju møte i perioden oktober 2024 til februar 2025. Samarbeidet har vore svært godt, og medlemene har stort sett vore samde om den overordna innretninga. To av møta i arbeidsgruppa har vore knytt til allereie eksisterande emne i første semester. Emneansvarleg for dagens Akademisk skriving, Amund Børdahl, presenterte dette emnet for arbeidsgruppa tidleg i prosessen. Deler av dagens Akademisk skriving vil vere viktige også i det nye fellesemnet og det var nyttig for arbeidsgruppa å få innsikt i korleis emnet er i dag og korleis det har utvikla seg over tid. Fagleg leiar for ex.phil., Vibeke Tellmann, presenterte innhaldet i HF-varianten av ex.phil., sidan det er viktig å sikre god samanheng og arbeidsdeling mellom dei tre emna i første semester.

Slik arbeidsgruppa har tolka bestillinga har målet primært vore å skissere innhaldet, strukturen og rammene for det nye emnet. Dette må så gjerast meir konkret i samarbeid med fagmiljø og undervisarar. Dette gjeld særleg den pedagogiske utforminga. Arbeidsgruppa skisserer hovudtrekka i undervisningsopplegget, men detaljane må overlatast til fagmiljøet. Det er fleire grunnar til dette. For det første må fagmiljøet og dei som skal undervise på emnet ha ein viss grad av sjølvstyre til å sette sitt preg på emnet. For det andre er det fagmiljøet, som har erfaring med førstesemesteremne, som best veit kvar skoen trykker og kva som er realistisk å få til. For det tredje er det ein stram tidsplan, som krev at ein arbeider langs fleire aksar parallelt. I etterkant av arbeidet til denne gruppa bør difor arbeidet takast vidare av ei lokal gruppe på FoF som skal implementere tilrådingane i denne rapporten, og av instituttleiing og fakultetsleiing som må sette saman eit undervisningslag.

Det har vore ein del av bestillinga at emnet skal gå allereie hausten 2025. I lys av tidspresset må ein tenke på det komande haustsemesteret som eit prøvesemester. På nokre punkt kjem arbeidsgruppa med ambisiøse tilrådingar, som vil krevje tid, arbeid og samarbeid for å kunne bli realisert. Det vil vere forståeleg om ikkje alle tilrådingane blir etterlevd det første semesteret. Undervisningsopplegget vil trenge tid for å finne si endelege form. Det kan derfor bli naudsynt å gjere mindre justeringar i emneomtalen fram mot hausten 2025. Undervisningsopplegget kan også måtte justerast i lys av ressursituasjonen, spesielt med tanke på tilgjengelege undervisningskrefter.

## NAMN

Arbeidsgruppa har hatt ein god del diskusjon om namnet på emnet. Det tok tid før me fall ned på eit forslag. Først undersøkte me namn som humanistisk/akademisk danning/handverk, i ulike konstellasjonar. Men me kom fram til at desse i liten grad var dekkande for det tiltenkte innhaldet,

og heller ikkje kommuniserer klart til studentane. Som arbeidstittel nytta me "Lesing og skriving i den digitale tidsalder", som fangar godt inn kva emnet handlar om, men som også er noko for langt. Me vurderte "Lesing og skriving" som forkorting, men fall til slutt ned på det enkle og direkte "Les og skriv". Dette får godt fram det aktive ved desse grunnleggjande aktivitetane og ferdigheitene, og utgjer dessutan ein fin parallell til nettstaden Søk og Skriv, som er eit samarbeid mellom FoF og biblioteka ved HVL, UiB og UiO. Som emnekode valde me LES100. Strengt tatt ville LOS100 vore meir korrekt som forkorting, men LES100 kling betre.

## INNHALD

Det overordna målet for LES100 vil vere å øve opp lese- og skriveferdigheiter, og å gi grunnlag for kritisk vurdering av kjelder og verktøy, særleg ut frå den nye teknologiske røynda. Dette speglar eit syn på lesing og skriving som fundamentale akademiske og særleg humanistiske dugleikar. Sjølv om humanistiske fag også har sine metodar, er det likevel berre ei lita overdriving å seie at lesing og skriving spelar same rolla i humaniora som kvantitative og kvalitative metodar gjer i samfunnsvitskapelege fag. At språkleg samhandling mellom menneske er avgjerande for liv, tenking og forskning, står difor i sentrum for emnet.

På eit av møta fekk arbeidsgruppa ei presentasjon av dagens førstesemesteremne, Akademisk skriving. Arbeidsgruppa er i det store og heile positive til korleis dette emnet fungerer i dag. LES100 er såleis meir ein revisjon enn ein revolusjon. Samanlikna med dagens emne foreslår likevel arbeidsgruppa nokre forandringar. Samanlikna med Akademisk skriving, må det nye emnet:

- inkludere fagleg lesing i tillegg til skriving som grunnleggjande aktivitetar og dugleikar
- tematisere bruk og misbruk av kunstig intelligens i lese- og skriveprosessen.
- drivast med større grad av samarbeid med andre førstesemesteremne.
- prioriterast høgare av institutt og fakultet.

## LESING

Ein tek det ofte for gitt, men *lesing* er ein grunnleggjande akademisk dugleik, særleg i humaniora. Samtidig viser utviklinga at ein ikkje lenger kan ta denne dugleiken for gitt. Eit nytt fellesemne i første semester må tilpassast den generasjonen som no kjem inn på universitetet. Ting tyder på at dagens nye studentar les mindre enn før, har dårlegare konsentrasjon og har mindre trening i å lese lange tekstar. Evna til lesing av faglege tekstar, dvs. sakte lesing, langvarig lesing og konsentrert lesing, slik at ein tileignar seg teksten, gjer han til sin og kjem på innsida av han, er ei evne som må øvast opp, og kontinuerleg øvast på (ein skal ikkje sjå vekk frå at dette også gjeld tilsette på universitetet).

For å forenkle litt kan me skilje mellom ei generell og ei spesifikk side ved evna til fagleg lesing.

Den generelle sida har å gjere med lesing av alle lengre tekstar. Dette gjeld i stor grad uavhengig av type og vanskegrad, men gjeld særleg tekstar av uvant type og høg vanskegrad, som nettopp gjeld mange av dei tekstane nye studentar møter på universitetet. Redusert merksemd, delvis på grunn av teknologi, gjer det aktuelt å lære studentar strategiar for å lese betre og meir. Dette kan vere lesemetodar, som aktiv lesing, notatteknikkar, stille spørsmål og identifisere nøkkelpunkt (t.d. SQ3R-

og liknande). Det handlar også om å skape tid og rom for lesing. Ein kan til dømes dedikere tid i undervisinga der studentane berre skal lese («shut up and read»). Lesing og skriving heng også nært saman, og bør øvast opp saman, til dømes ved å skrive oppsummering av tekstar. Sjølv om LES100 primært skal vere eit praktisk emne, har spørsmål om lesing også ei kunnskapsside. Studentane kan med fordel introduserast for nyare forskning om minne, merksemd og lesing.<sup>1</sup> Å kjenne til vilkåra for god lesing kan motivere til god lesing. Ved å kombinere desse strategiane kan me hjelpe nye studentar i gang med å utvikle betre lesevanar, auka konsentrasjon og djupare forståing av faglege tekstar. Dette vil ikkje berre støtte deira akademiske prestasjonar, men også ruste dei for vidare studiar og karriere.

Den spesifikke sida har å gjere med lesing av akademiske tekstar. Å lære seg å lese slike tekstar inneber, i tillegg til dei generelle aspekta nemnd over, kunnskap om og forståing for kva *type* tekst ein har framfor seg: sjanger, struktur, kva ein skal sjå etter osv. Som me skal kome tilbake til er denne delen fagspesifikk, og bør derfor variere frå gruppe til gruppe, fag til fag. Fag som filosofi, historie, lingvistikk og litteratur har svært ulike typar tekstar, som fører med seg ulike måtar å lese på. Ein bør også legge vekt på å vise korleis lesing er integrert i forskinga innan faget til studentane, og korleis lesing og forståing av komplekse tekstar har direkte innverknad på deira faglege utvikling.

Tidlegare var også lesing eit tema på Akademisk skriving. Studentane skulle då lære fagleg skriving gjennom å lese og analysere eksisterande faglege tekstar. Dette vart endra for ein del år tilbake, slik at studentane si eiga skriving kom i fokus. I dag ligg vekta på at studentane skal skrive sjølve, med den gevinsten dette eventuelt kan gi for lesing, med mindre tid til å jobbe med etablerte fagartiklar. Arbeidsgruppa tilrår ein balanse mellom lesing og skriving i det nye emnet, og at ein legg vekt på samspelet mellom dei (å skrive ei oppsummering av eller respons på ein tekst er til dømes ei øving både på å lese og å skrive).

LES100 kan integrerast med *Humanistar Les*, dersom dette skal halde fram. Her kan ein til dømes sjå for seg forfattarbesøk på forelesing for å snakke om verdien av lesing og skriving. Alternativt kan ein invitere 1-2 profilerte HF-fagfolk kvart semester til å fortelje om kva lesing har betydd for dei, korleis dei les, kva dei les, tips og tricks osv. Dette er døme på korleis ein kan innføre studentane i ein lesekultur. Ein bør forklare kvifor lesedugleik er avgjerande for faga deira (og for seinare arbeid), men også dele personlege erfaringar og forteljingar som viser korleis lesing kan føre til fagleg og personleg vekst.

## SKRIVING

Dette temaet ligg tettast opp til det eksisterande emnet Akademisk skriving, og derfor seier me noko mindre om det her. Arbeidsgruppa tilrår at dette blir vidareført, men i noko mindre skala for å få tid og plass til dei andre tinga. Som nemnd er arbeidsgruppa positive til korleis emnet fungerer i dag.

Emnet Akademisk skriving har i dag som mål å gi ei innføring i korleis ein skriv faglege tekstar. Emnet skal formidle forståing for den akademiske sjangeren og dei arbeidsmåtane som blir nytta i

---

<sup>1</sup> Eit lettlest og godt grunnlag er Maryanne Wolf, *Reader Come Home— The Reading Brain in a Digital World* (2018).

utarbeidinga av ein fagtekst. I emnet tek ein mellom opp tema som: å finne eit tema og utvikle ei problemstilling innan eit relevant fagfelt, fortrinnsvis knytt til studenten sitt eige studieprogram; å finne litteratur og anna materiale til oppgåva; kjeldekritikk; ulike skrivemåtar som refererande, analyserande og diskuterande; struktur og oppbygging av ein fagtekst; direkte og indirekte sitat, god sitatskikk og skriving av litteraturliste.

Mykje av dette kan ein halde fast på i LES100, men som me kjem tilbake til, tilrår arbeidsgruppa at ein legg noko mindre vekt på å finne litteratur, sidan deler av litteraturen vil vere gitt, og dermed noko mindre vekt på kjeldekritikk. Litteratur og kjeldekritikk vil også ha ein plass i det nye emnet, men meir avgrensa. Me tilrår at DIGI101 blir brukt i det nye emnet som læringsaktivitet, som vil dekke noko av det same stoffet. Arbeidsgruppa foreslår også at ein går vekk frå å krevje kjennskap til prosessorientert skriveteori som læringsutbyte. Som den foreslåtte emneplanen viser vil også LES100 ha øving i akademisk skriving som ein sentral komponent, men fokuserer i større grad på samspelet mellom lesing og skriving, og mellom skriving og digitale verktøy.

## KUNSTIG INTELLIGENS

LES100 skal sjå lesing og skriving i lys av vår digitale tidsalder. Ulike digitale teknologiar gjennomsyrrer dei fleste deler av liva våre, men det er liten tvil om at særleg kunstig intelligens lagar ei ny røynd for høgare utdanning og academia. Store språkmodellar som til dømes ChatGPT skapar utfordringar for humaniora og utdanning, men nettopp derfor bør kunstig intelligens tematiserast og drøftast i eit emne som dette.

Utfordringane er velkjende. Studentar kan bruke KI-verktøy på ein måte som gjer det vanskeleg å oppdage fusk. Etablerte plagiatskontrollsystem, og sannsynlegvis undervisararar også, slit med å avsløre dette anna enn i dei mest opplagte tilfella. Om ein blir avhengig av KI for å produsere tekstar, vil dette også hemme utviklinga av kritisk tenking og analytiske evner. Studentane kan bli freista til å stole på maskingenererte svar heller enn å utvikle eigne refleksjonar og resonnement. Mange humanistiske fag legg dessutan vekt på sjølvstende, kreativitet og personleg uttrykk, noko ei automatisering av skriveprosessen vil hemme. Til sist kan KI skape tekstar med feilaktig eller irrelevant informasjon, til dømes fiktive kjelder. For å møte slike utfordringar, er det sjølvstøtt viktig at høgare utdanning utviklar reglar og retningslinjer som fremjar ansvarleg bruk av KI, men det er også viktig å gjere bruk av KI til tema i sjølve undervisinga, særleg i eit emne som handlar om skriving. Dette inkluderer å lære studentane om fordelane og ulempene med KI, reflektere saman med dei om grensene for bruk av KI, og vise dei verdien av å skrive sjølv heller enn å la maskiner generere tekst for dei.

Trass i utfordringane kan studentar bruke KI som eit verktøy for å hjelpe dei med å skrive tekstar på fleire måtar. KI kan gi studentar idear til oppgåver eller prosjekt. Ved å få forslag og inspirasjon frå KI, kan studentar overvinne skrivesperre og kome i gang med skrivinga. KI kan også hjelpe til med å strukturere tekstar og organisere innhaldet på ein logisk og samanhengande måte. Vidare kan KI bidra med å forbetre språk, enten det er variasjon i språkbruk eller ordinær korrekturlesing. Nokre KI-verktøy kan også hjelpe ein med å finne relevante akademiske artiklar og kjelder, og å oppsummere lange tekstar eller artiklar, slik at ein raskt kan få oversikt over hovudpoenga. Men KI skal vere ei støtte, ikkje ei erstatning for eigen innsats og kreativitet. Klipp og lim frå KI undergrev

læringsprosessen og fører til manglande forståing av emnet og manglande utvikling av skrivedugleik. Ved å lære studentane god bruk av KI, kan ein også redusere risikoen for dårleg bruk av KI. Men når verktøya først er der, er det fåfengt å insistere på ingen bruk (særleg når dei blir tilbudde gratis av UiB).

Arbeidsgruppa tilrår også at spørsmål om plagiat og fusk blir sentrale tema i LES100. Studentane melder om stort behov for meir og betre informasjon om dette, sidan dei ofte er redde for å gjere feil. Med den teknologiske utviklinga er desse spørsmåla blitt meir komplekse, og kan ikkje lenger berre vere ein «side constraint» i form av eit sett reglar. Kva som utgjer fusk, og kvar grensene går for fusk, må sjølv tematiserast i eit emne som dette. Målet er å arbeide for at studentane bruker KI på ein fruktbar måte som støtter læringsprosessen deira utan å undergrave den akademiske integriteten. Dette vil hjelpe dei med å utvikle ei kritisk forståing for kva ein kan bruke KI til, kva ein ikkje bør bruke det til og kva det ikkje er lov å bruke det til

Korleis ein skal gjere dette meir konkret, må utarbeidast av fagmiljø, men her er nokre døme:

- Gi ei generell innføring til kunstig intelligens, og til ulike typar tilgjengelege KI-verktøy.
- Gi konkrete døme bruk av KI i akademisk arbeid: idéutvikling, strukturering av tekstar, grammatikk- og stavekontroll, og hjelp med å finne akademiske kjelder.
- Diskutere korleis KI-verktøyet påverkar arbeidet og skrivinga.
- Gje døme på forfalsking av kjelder, og diskutere dei etiske aspekta ved å bruke KI.
- Analysere teksteksemplar generert av KI, til dømes for å identifisere overflatiske svar.
- Reflektere over bruken av verktøya og vurdere kva som er nyttig og kva som ikkje er det.
- Inkludere oppgåver der studentane må klargjere korleis dei har brukt KI i arbeidet sitt.

## UNDERVISINGSOPPLEGG

LES100 skal primært vere praktisk retta og har som mål å lære studentane å lese faglege tekstar, skrive faglege tekstar, og bruke kunstig intelligens (KI) på ein fornuftig måte. Det handlar ikkje om å lære om desse tinga teoretisk, men om å praktisere dei. Forslag til emneomtale er lagt ved (vedlegg 1).

Gitt at emnets mål er praktisk orientert, gir ei undervisningsform som forelesingar mindre mening. Forelesingar vil derfor berre nyttast i moderat grad, for å samanfatte fellesstoff, samle trådar og gje oversikt. Vekta ligg på å bruke meir tid på praktiske øvingar og aktive læringsformer. Strukturen vil ikkje vere presentasjon av stoff i forelesing først, stoff som så blir gjentatt og forklart i seminartida. Snarare skal ein gjere og øve i seminartida, for så å samle trådane i forelesing. Seminara vil vere kjernen i emnet og blir organisert etter fag eller faggrupper (dette kjem me tilbake til). Her vil det ikkje vere mini-forelesingar, men praktiske øvingar: lese- og skriveøvingar, søk og bruk av KI. Til dømes kan ein gjere skriveøvingar der studentane samanliknar eigne samandrag med AI-genererte samandrag, noko som gir innsikt i korleis ein kan bruke og kritisk vurdere KI.

Sidan dette primært er eit praktisk emne, vil det ikkje vere felles litteratur forstått som pensumlitteratur. I staden vil ein nytte eksempeltekstar til bruk i lese- og skriveøvingar. Desse tekstane bør veljast ut av dei respektive fagmiljøa og skal tene som gode eksempel på faglege tekstar



innanfor det aktuelle feltet. I tillegg vil studentane få trening i litteratursøk ved å finne noko relevant tilleggslitteratur sjølv, som kan brukast i eksamensessayet. Det er viktig å merke seg at det kan ta tid å utvikle litteraturlister for kvar enkelt fag eller faggruppe. Denne delen av kurset kan derfor trenge meir utviklingstid og vil kanskje ikkje vere på plass til første semester.

I det noverande emnet er det omfattande rettleiing på tekstar i form av grupperettleiing på første utkast og individuell rettleiing på andre utkast. Sjølv om dette har mange pedagogiske fordelar, har det også ulemper. Tradisjonell individuell rettleiing er ressurskrevjande, medan grupperettleiing krev mykje logistikk og blir ofte oppfatta negativt av studentane, som kan ha vanskar med å vite kva dei skal sjå etter og dermed får lite ut av det. Arbeidsgruppa tilrår at ein fokuserer på tilbakemelding på fleire deloppgåver undervegs i kurset, heller enn å bruke omfattande ressursar på individuell rettleiing. Ressursane som blir spart ved å gå vekk frå individuell rettleiing, kan i staden nyttast til fleire mindre oppgåver og innleveringar med tilbakemelding, enten online eller i seminartida. Oppgåver og innleveringar vil då bli integrert i seminarundervisninga, ikkje ulikt tilnærminga i "Godt Forberedt" på ex.phil. Slik vil studentane få meir kontinuerleg tilbakemelding.

Arbeidsgruppa tilrår eksamensessay som vurderingsform, men altså oppdelt i fleire mindre innleveringar gjennom semesteret (sjå vedlagte forslag til undervisingsopplegg). Desse inneheld svar på oppgåver som førebur skrivinga av eller utgjer delar av semesteroppgåva på rundt 3000 ord. Semesteroppgåva vil slik bli broten ned i ulike delar som vil bli brukt i sluttvurderinga. I staden for at ein leverer ulike fasar av teksten (skisse, førsteutkast og andreutkast) leverer ein utkast på ulike deler av teksten undervegs.

Det er fordelar og ulemper med å gi studentane oppgitte oppgåvetekstar. Ein fordel er at mindre tid går med til famling, sidan dei har ei klar retning å følge. Dette kan også inkludere litteraturlister som hjelper dei i gang. På den andre sida kan det vere ei ulempe at studentane ikkje får trening i å utvikle eigne spørsmål, og det kan vere vanskelegare for dei å finne tema dei verkeleg interesserer seg for. Å utvikle oppgavesett i samarbeid med fagmiljø kan gi meir relevante og målretta oppgåver, men er også tidkrevjande. Omvendt er det fordelar og ulemper ved at studentane får velje tema for oppgåva sjølv. Fordelen er at dei får øving i å formulere problemstillingar og søkje etter litteratur. Ulempa er at det går med mykje tid, spesielt i eit kort semester der studentane er ferske. På ex.phil. har ein gått i retning av å styre meir, med seks alternative oppgåver å velje mellom, og fleire i arbeidsgruppa har betre erfaring med å styre studentane i val av tema. Studentane i arbeidsgruppa meiner at sjølv om det er kjekt å få velje tema sjølv, kan det for mange bli overveldande med for mange val, særleg sidan dette gjerne er første gongen dei skriv ein akademisk tekst.

Arbeidsgruppa tilrår derfor ein hybridmodell: Bruke felles litteratur i seminargruppene knytt til faget for å innsnevre og fokusere; utvikle problemstillingar ut frå denne litteraturen, og avgrense søkeaktivitet ved å for eksempel finne to ekstra tekstar. På denne måten slepp studentane å starte heilt i det blå, men får likevel sette sitt eige preg på oppgåva. Vekta ligg på øving i lesing og skriving, medan søk etter litteratur blir ein meir avgrensa del. Det er krevjande for førsteårsstudentar å finne all forskingslitteratur sjølv. Når det gjeld leseteknikkar, bør studentane få tilgang til akademiske tekstar på førehand utan å måtte leite etter dei.

Arbeidsgruppa tilrår også samarbeid mellom LES100 og DIGI101, som Universitetsbiblioteket er ansvarleg for i samarbeid med FoF. Undervisninga i DIGI101 er strukturert som eit digitalt nettkurs

der studenten går gjennom modulane i eige tempo. Kurset tar 3-4 timar å gjennomføre. Målet med emnet er å gi studentane verktøy til å navigere kritisk i ei verd av påstandar og argument som dei møter i ulike medium. Ein lærer grep for å finne og vurdere informasjon og kjelder, og å bruke dette i oppgåveskriving i samsvar med akademisk praksis. I tillegg blir studentane kjende med korleis dei kan forhalde seg til KI-verktøy som ChatGPT. Som DIGI-styringsgruppa har bestemt, kan ein ikkje legge inn DIGI101 som obligatorisk arbeidskrav, men ein kan byggje læringsaktivitetar rundt det i LES100, slik at det i praksis blir sterkt tilrådd at studentane tar det.

Ein kan kople LES100 til mentorordninga. Frå komande studieår det vere mentorordning ikkje berre første semester, men også andre semester. I arbeidet med den nye ordninga har det vore ytra ønske om ei sterkare fagleg tilknytning. Tanken er at ei mentorordning med ein fagleg komponent vil opplevast som meir relevant for studentane, noko som kan føre til at fleire nyttar seg av tilbodet, og at dette igjen kan ha positive følgjer for gjennomføring. Til dømes har det vore foreslått at nokre av møta i mentorgruppene vert brukt til lese- og skriveverkstad. Dette kan vere eit lågterskeltilbod der studentane kan møte opp og arbeide med studia sine. Dette høver fint med det nye fellesemnet, og her kan ein sjå føre seg samarbeid. Mentorar kan også bidra i forelesingar og seminar ved å dele egne lese- og skriveerfaringar, samt kva strategiar dei har nytta for å lykkast. Samtidig er ikkje alle studentane nødvendigvis med i mentorordninga, så koplinga mellom denne ordninga og LES100 kan ikkje vere altfor tett.

Når det gjeld undervisingsopplegg, må mykje av det som er presentert her sjåast som overordna rammer og forslag. Undervisingsopplegget må utviklast meir konkret og detaljert av fagmiljøet, som både må få eigarskap til emnet og som har erfaring med førstesemesterstudier til å vite kvar skoen trykker. Forslag til meir detaljerte undervisingsopplegg er lagt ved (vedlegg 2 og 3).

## FAGTILKNYTING

Eit vanleg ankepunkt mot dagens ex.fac.-emne er at dei i for liten grad er knytt til faga. Kvifor er det viktig at vi tar dette emnet, spør gjerne studentane—mange vil i gang med det studieprogrammet dei skal gå på. Dels kan nok dette skuldast manglande kunnskap om innhaldet i og relevansen av emna, noko som viser til tydinga av å informere grundig om grunngjevinga, men det kan også sjåast på som uttrykk for manglande fagtilknytning. Arbeidsgruppa tilrår derfor å knyte det nye fellesemnet tettare til programfaga.

I dag er akademisk skriving knytt til faga på to måtar:

- inndeling i grupper etter fag og fagmiljø, så langt det lar seg gjere.
- valfrie oppgåver, der ein blir oppmoda om å velge oppgåvetema knytt til faget sitt.

Dette bør vidareførast, men også styrkast:

- undervisarar bør ha bakgrunn frå same fag/faggruppe som studentane
- litteraturen bør vere frå og veljast i samråd med fagmiljø.
- tettare samarbeid med 100-emne (og ex.phil.)

Også i dag er studentane delt inn etter fag/faggrupper, og dette bør styrkast. Større fag kan vere i eigne grupper, medan mindre fag må grupperast etter nærskylde studieprogram. Framfor å blande faggrupper kan ein heller ha noko fleksibilitet med talet på studentar pr. gruppe.

Inndeling etter fag/faggrupper har både ei sosial og ei fagleg side. Me veit ein del om semestermottak og kva nye studentar treng i den perioden, og for mange val er ikkje lurt. Kullkjensla går raskt i oppløysing med mange fag og stor valfridom, og ein må arbeide for å motverke dette. Studentane gir også uttrykk for at det er bra å bli plassert der ein høyrer heime i starten. Ein kan vanskeleg etablere eit fellesskap med 500 medstudentar—meir realistisk er det å etablere fellesskap i mindre grupper. Fagleg sett kan inndeling etter fag gi høve til å fange opp faglege forskjellar i lesing og skriving (stil, struktur, sitatskikk, bruk av teori og metode osv.). Tekstane dei les, vil vere relative til fagbakgrunn og dette føreset inndeling etter fag. Det føreset også samarbeid med fagmiljøa for å utarbeide litteraturlister, gjerne i relasjon til innføringsemna.

Arbeidsgruppa vil framheve tydinga av samarbeid mellom dei ulike førstesemesteremna. Dette gjeld særleg mellom LES100 og innføringsemna. Dette må vere ei gjensidig forplikting, og ansvaret kviler på begge partar for å knyte dei nærare saman. Det bør vere ein naturleg del av emneansvaret og undervisningsoppgåvene for undervisarar både på det nye fellesemnet og på innføringsemna å sørge for slikt samarbeid. Dette har ei fagleg side i form av val av litteratur og oppgåvetema, og ei praktisk side i form av samkøyring av innleveringar og progresjon. Ein kan også sjå for seg andre former for samarbeid. Emneansvarlege for korresponderande 100-emne kan til dømes delta på første seminar, og snakke om sambandet mellom fellesemnet og innføringsemnet.

Det er også behov for samarbeid med ex.phil. Arbeidsgruppa foreslår derfor at det blir oppretta eit førstesemesterråd og eit førstesemesterforum på HF, med basis i FoF. Eit førstesemesterråd bør involvere fagleg koordinator for det nye emnet, leiar og koordinator for ex.phil., samt representantar for institutta. Ein bør også ha ei årleg samling om våren, eit førstesemesterforum, både for å sjå bakover (evaluering) og å sjå framover (planlegging), der emneansvarlege for innføringsemna også er med. Denne arbeidsgruppa kan også ha ei rolle i dette— om ønskjeleg. Håpet er at det kan gi eit meir heilskapleg førstesemester for studentane om ein snakkar meir saman på tvers.

## GODKJENNING / INNPASSING

Det vil vere fullt fagleg overlapp mellom *EXFAC00AS – Akademisk skriving* og LES100. Dette vil seie at studentar ikkje kan få studiepoengutteljing for begge emna. Arbeidsgruppa foreslår elles å halde på dagens praksis på HF når det gjeld godkjenning og/eller innpassing av emne som kan erstatte LES100. LES100 vil vere eit obligatorisk emne i alle bachelorgrader ved HF, men studentar som til dømes har tatt anten *EXFAC00AS – Akademisk skriving* eller *EXFAC00SK – Språkkunnskap* tidlegare kan få godkjent dette som erstatning for LES100. Det same gjeld studentar som har ex.fac. eller innføringsemne frå andre fakultet ved UiB eller andre universitet og høgskular.

## UNDERVISINGSPERSONELL

FoF har om lag tre stillingar knytt til Akademisk skriving no, men to avgangar tilsvarande 65% vil ifølge vedtatt bemanningsplan ikkje bli erstatta. Det er venta at dei som no er tilsett ved Akademisk skriving vil kunne undervise ved det nye emnet. Ein kjem likevel ikkje unna at det nye fellesemnet vil krevje meir ressursar enn dagens Akademisk skriving, gitt at alle nye bachelorstudentar skal ta dette i framtida. Dersom det ikkje skal gjerast nyttilsetjingar, må undervisinga i stor grad utførast av eksisterande fagfolk frå dei ulike institutta ved HF, eller/og av midlertidig arbeidskraft.

Med undervisingsopplegget som er skissert her vil LES100 krevje mellom 120 og 150 timar pr. seminargruppe, avhengig av talet på innleveringar og type tilbakemelding. Dette er noko mindre enn på Akademisk skriving, men noko meir enn på dagens andre ex.fac.-emne, Språkkunnskap. Målt i *timebruk* skal ressursbruken på det nye fellesemnet derfor ikkje vere større enn på dagens to ex.fac.-emne til saman, om enn det kan bli noko meir i ein overgangsperiode, med tanke på omfattande utviklingsarbeid. Målt i *kostnader* er reknestykket meir komplisert, sidan dette kjem an på kva undervisingskrefter ein skal bruke. Arbeidsgruppa kjem her med tilrådingar, men dette må drøftast vidare mellom institutt- og fakultetsleiing.

Etter arbeidsgruppa si oppfatning bør LES100 styrke tilkoplinga til faga som studentane skal studere også gjennom bruken av undervisingsressursar. Ideelt sett bør dette skje ved at institutta stiller med lærarkrefter. Primært bør ein på universitetet i større grad bruke sine beste undervisarar tidleg i studieløpet, sidan det dreier seg om studentanes første møte med universitetet, og fråfallet i byrjinga no er høgt. At det er gode og erfarne fagfolk som står for undervisinga er viktig ikkje minst for motivasjonen til nye studentar, om enn det sjølv sagt fordrar at fagfolka sjølve er motiverte for å undervise begynnarstudentar.

Eit emne for alle nye bachelorstudentar ved fakultetet, vil vere ein omfattande operasjon. Dersom ein tek omsyn til møtt-tal dei siste åra, kan ein gjere rekning med rundt 500 studentar, forhåpentlegvis fleire (sjå vedlegg 4). Med 20-25 studentar pr. gruppe, vil dette seie 20-25 seminargrupper. Til dømes vil det bety 2 grupper med studentar frå digital kultur, 3 grupper med historiestudentar, 1-2 grupper med engelskstudentar og 1-2 grupper med studentar frå europeiske språk (tysk, fransk, spansk og italiensk). Dette utgjer eit stort administrativt maskineri, og medfører behov for relativt enkle og straumlinjeforma prosessar. Sjølv om ein kan sjå for seg å dele undervisinga opp slik at det er fleire undervisarar inne på kvar seminargruppe, kan dette fort bli for mykje logistikk til at det blir administrativt handterleg.

Dersom det ikkje er mogleg å få institutta til å stille med undervisingskrefter, bør ein likevel arbeide for at undervisarane har fagbakgrunn frå dei ulike faga. Dette kan skje på to måtar, enten ved at ein tilset nye eller at ein i stor grad kviler på midlertidig arbeidskraft. Dersom det siste, må ein uansett sørge for god opplæring, og lage rutinar og strukturar for kontakt med faga for å sikre samarbeid mellom LES100 og fagmiljøa. Som eit minimum bør det vere kontakt mellom seminarleiar og emneansvarlege for dei korresponderande 100-emna.

## VEGEN VIDARE

Når hundrevis av studentar skal ta eit heilt nytt emne allereie komande semester, blir tida knapp. Som nemnd krev dette at ein arbeider langs fleire aksar i løpet av våren 2025. Følgjande prosessar vil gå parallelt i tida som kjem:

- Rapport og emneomtale skal drøftast i studiestyret og eventuelt andre grupper.
- Det skal opprettast ei lokalt lag på FoF som implementerer tilrådingane i denne rapporten.
- Emnet skal presenterast for fagmiljøa, særleg dei som er involverte i førstesemesterstudier. Dette blir også første møte i eit slags førstesemesterforum.
- Instituttleiing og fakultetsleiing må drøfte undervisningsressursar.
- Dei ulike institutta og fagmiljøa må involverast der undervisningsopplegget krev det, mellom anna i utforming av litteraturlister.

## VEDLEGG 1: EMNEOMTALE

Kategori	Tekst
Emnekode	LES100
Namn på emnet, nynorsk	Les og skriv
Namn på emnet, bokmål	Les og skriv
Namn på emnet, engelsk	Read and Write
Studiepoeng, omfang	10
Studienivå (studiesyklus)	Bachelor
Fulltid/deltid	Fulltid
Undervisningsspråk	Norsk
Undervisningssemester	Haust og vår
Undervisningsstad	Bergen
Mål og innhald	<p>Emnet har som mål å gje studentar innføring i sentrale akademiske aktivitetar innan humaniora. Gjennom emnet skal studentar øve opp lese- og skriveferdigheiter lys av ny teknologi, særleg kunstig intelligens.</p> <p>Emnet er delt inn i tre hovudtema:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li> <b>Fagleg lesing</b>            Evna til å lese og forstå akademiske tekstar må øvast opp. I emnet vil studentane lære om å lese, og lære seg arbeidsmetodar for aktiv lesing av akademiske tekstar. For å lære seg å lese slike tekstar treng studentar kunnskap om ulike typar tekst og forståing for korleis dette kan prege måten ein les på.         </li> <li> <b>Akademisk skriving</b>            Lesing er tett knytt saman med skriving, og emnet skal gi ei innføring i korleis ein skriv akademiske tekstar. Emnet skal lære studentane arbeidsmåtar ein nyttar i utarbeiding av ein fagtekst. Dette inkluderer å finne relevant litteratur, å utarbeide gode spørsmål som utgangspunkt for fagtekst, å strukturere teksten på ein formålstenleg måte og å lære å skrive refererande, analyserande og diskuterande.         </li> <li> <b>Lesing, skriving og kunstig intelligens</b>            Emnet skal sjå på lesing og skriving i lys av vår digitale tidsalder. Studentar vil få ei innføring i KI-verktøy som er relevante for akademisk arbeid. Emnet         </li> </ol>

	skal lære studentar om fordelane og ulempene ved bruk av KI, og gjere dei i stand til å ta gode og reflekterte val i ansvarleg bruk av KI som eit læringsverktøy, samt sjå verdien av å skrive sjølv.
<b>Læringsutbytte</b>	<p>Studenten skal ved avslutta emne ha følgjande læringsutbytte:</p> <p><b>Kunnskap</b></p> <p>Studenten skal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ha kunnskap om vilkåra for konsentrert lesing</li> <li>• vere kjende med tekstar frå eige fagfelt og vite om skilnaden på fagtekstar og andre sjangrar</li> <li>• vere kjende med prinsippa for ulike skrivemåtar i den akademiske sjangeren</li> <li>• kjenne til ulike KI-verktøy og kva dei kan brukast til</li> </ul> <p><b>Ferdigheiter</b></p> <p>Studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kan lese fagtekstar konsentrert og utforskande</li> <li>• kan forstå og vurdere faglege tekstar frå eige fagfelt og kjenne til likskapar og skilnader mellom desse og tekster frå andre sjangrar</li> <li>• kan anvende ulike skrivemåtar, til dømes refererande, oppsummerande og drøftande skrivemåtar</li> <li>• kan nytte metodar for kjeldesøk og kritisk vurdere kjelder</li> <li>• kan bruke KI på ein formålstenleg og forsvarleg måte i studiesamanheng</li> </ul> <p><b>Generell kompetanse</b></p> <p>Studenten skal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kunne skrive klart og tydeleg</li> <li>• kunne lese fagtekstar aktivt og konsentrert</li> <li>• kunne utvikle, revidere og ferdigstille ein fagleg tekst som tilfredsstillar krava i den akademiske sjangeren</li> <li>• vere trygg i bruken av KI og kunne reflektere rundt forsvarleg og uforsvarleg bruk</li> </ul>
Learning Outcomes	
<b>Krav til forkunnskapar</b>	Ingen
<b>Studiepoengreduksjon</b>	Det er fullt fagleg overlapp (10 studiepoeng) med emnet EXFAC00AS – Akademisk skriving.
<b>Krav til studierett</b>	Emnet er ope for studentar med studierett på Det humanistiske fakultet, og for studentar på bachelorprogrammet i musikkvitskap og integrert masterprogram i musikkterapi.

	Det er avgrensa plass på emnet, og nye bachelorstudentar ved Det humanistiske fakultet (og studieprogramma frå KMD nemnd over) blir prioriterte, deretter studentar på årsstudium ved Det humanistiske fakultet.
<b>Arbeids- og undervisningsformer</b>	Det blir brukt arbeids- og undervisningsformer som legg til rette for studentaktivitet. Undervisninga omfattar førelesingar og seminarundervisning i mindre grupper, kombinert med tekstrespons frå undervisar og medstudentar. Mykje av undervisninga er praktisk retta, og studentar skal øve opp ferdigheiter i lesing og skrivning i seminara.
<b>Obligatorisk undervisningsaktivitet</b>	Det er obligatorisk oppmøte på seminarundervisninga i emnet.  Det er obligatorisk å levere inn tre korte oppgåver på rundt 500 ord kvar. Dei obligatoriske innleveringane utgjer deler av semesteroppgåva som skal leverast mot slutten av semesteret.  Godkjente obligatoriske aktivitetar er gyldig i undervisningssemesteret, og semesteret etter.
<b>Vurderingsformer</b>	I emnet nyttar ein følgjande vurderingsformer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semesteroppgåve på 3000 ord ± 10%, ikkje inkludert referanseliste.</li> </ul>
<b>Hjelpemiddel til eksamen</b>	Ikkje relevant.
<b>Karakterskala</b>	I emnet nyttar ein karakterskala A-F, der F er stryk.
<b>Vurderingssemester</b>	Haust og vår
<b>Litteraturliste</b>	Litteraturlista vil vere klar innan 01.07. for haustsemesteret og 01.12. for vårsemesteret.
<b>Emneevaluering</b>	Emnet blir evaluert i tråd med UiB sitt kvalitetssikringssystem.
<b>Programansvarleg</b>	Programstyret har ansvar for fagleg innhald og oppbygging av studiet og for kvaliteten på studieprogrammet og alle emna der.
<b>Administrativt ansvarleg</b>	Det humanistiske fakultet v/ Institutt for filosofi og førstesemesterstudium har det administrative ansvaret for emnet.
<b>Kontaktinformasjon</b>	Studierettleiar kan kontaktast her: <a href="mailto:exphil@uib.no">exphil@uib.no</a>



## VEDLEGG 2. EKSEMPEL UNDERVISINGSOPPLEGG I.

I de ulike gruppene lærer studentene det de trenger for å få skrevet en god oppgave. Det viktigste ved oppgaven er ikke hva studentene finner ut om et emne, men hvordan de blir kjent med hva andre har sagt om det, og hvordan de kan uttrykke det de selv mener og tenker.

- 1) Studentene leser et knippe tekster. Her legges det vekt på refleksjon over hvordan lesekvaliteten kan bli styrket. Fellespensum (for hver enkelt gruppe) er på ca. 300 vekta sider, som emneansvarlig i samråd med de involverte fagmiljøene fastlegger. Obligatorisk innlevering består i å velge ut en av tekstene, forklare hvorfor de syntes den var verdt å jobbe med, og presentere den (på maks en side).
- 2) Studentene lærer å utvikle en problemstilling – å finne frem til et godt spørsmål til tekstene. Her er det mye gruppearbeid og diskusjon. Faglærer gir tips om gode spørsmål. Studentene leverer et kort refleksjonsnotat etter diskusjonen, og skriver ned spørsmål til det de er opptatt av.
- 3) Studentene blir kjent med biblioteket som hovedressurs for faglitteratur. De må bruke tid til å finne frem til et knippe relevante sekundærttekster. Her er det svært viktig at de vurderer kilder. De lager seg en pensumliste over 300 sider, for å kunne jobbe med oppgaven. Pensumlisten må leveres. Her kan vi jobbe tett sammen med biblioteket.
- 4) Studentene jobber så med sekundærmaterialet og gir en kommentar til det. De presenterer gjerne en av sekundærttekstene på en side.
- 5) Det er viktig at studentene selv skriver om primærmaterialet – de må skrive enkle setninger, utvikler sin egen stemme i forhold til det. Først etterpå henter de inn det andre skriver og går i dialog med sekundærlitteraturen.
- 6) Et utkast av oppgaven deles i studentgruppen, og sendes etterpå til faglærer.
- 7) Endelig oppgave settes sammen med bakgrunn i de delene som så langt har blitt øvd opp: 1) Lese og presentere materialet, 2) Utvikle spørsmål til materialet (finne egen posisjon, formulere den), 3) Finne og vurdere sekundærlitteratur og 4) svare på spørsmålet og skrive en kommentar/argumentasjon.

Arbeidsformer: Studentene veksler mellom individuelt arbeid, arbeid i grupper uten lærer og arbeid i grupper med seminarleder.

Den siste delen av kurset går til å få en-to oversiktsforelesninger om typiske trekk ved ulike humaniorafag, der det spesifikk ved de enkelte fagene blir presenter og diskutert.

## VEDLEGG 3. EKSEMPEL UNDERVISINGSOPPLEGG II.

1 felles forelesning helt i start med orientering om opplegg og inndeling i mindre grupper etter fag.

2 eller 3 (?) sykluser med seminarer der det øves på:

- Lesing, inkludert hvordan bruke/ikke bruke KI-verktøy
- Søking, inkludert hvordan bruke/ikke bruke KI-verktøy
- Skrivning, inkludert hvordan bruke/ikke bruke KI-verktøy

Hver syklus avsluttes med en fellesforelesning der trådene samles.

Tilbakemelding på innlevert arbeid heller enn veiledning.

Ett obligatorisk arbeidskrav som leveres etter hver syklusdel, dvs:

Lesing:

Skrive om hvordan man opplevde å lese teksten, basert på spørsmål av typen Hva var krevende? Hva var interessant/nytt for deg? Hva er hovedpoenget/-innsikten i teksten? Hvordan kontekstualiseres tematikken? Hvordan brukte du KI-verktøy i arbeidet?

Søking:

Skrive et ryddig, velskrevet referat fra søkeaktivitetene man har utført, inkludert hvordan man brukte KI-verktøy.

Skriving:

Skrive et fyldig sammendrag av tekstene man har lest og se dem i sammenheng e.l.? Ta med hvordan man brukte KI-verktøy i prosessen.

Med to sykluser betyr dette 6 innleveringer (med tre betyr det 9, som er mye). Man kan f.eks. kreve alle tre ledd i minst én av syklusene for å kunne ta eksamen?

## VEDLEGG 4. MØTT-TAL 2022-2024.

Fakultet	Opptaksstudieprogram	2022	2023	2024
HF	Total	577	519	474
	Arabisk	16	12	
	Arkeologi	56	46	50
	Digital kultur	63	53	51
	Engelsk, bachelor	43	42	27
	Filosofi	37	30	35
	Fransk, bachelor	8	5	7
	Historie, bachelor	83	81	57
	Italiensk	9	8	7
	Japansk	36	47	40
	Kinesisk	15	17	15
	Kjønnsstudier	24	12	8
	Klassisk filologi	5	3	7
	Kulturvitenskap	22	14	13
	Kunsthistorie, bachelor	31	25	21
	Litteraturvitenskap	40	36	42
	Nordisk språk og litteratur	5	12	12
	Norrøn filologi	3	3	4
	Norsk som andrespråk, bache	4	5	4
	Religionsvitenskap, bachelor	9	6	10
	Retorikk	13		
	Russisk	9	18	10
	Spansk språk og latinamerika	12	11	16
	Språkvitenskap	17	13	18
Teatervitenskap	14	15	17	
Tysk, bachelor	3	5	3	

# Hva trenger førsteårsstudentene, og hvordan kan vi møte deres behov?

Sarita Helen Øygard

Bergen, januar 2025

En utredning av behov og muligheter i mentorordningen, utført i forbindelse med studieporteføljeprojektets tiltak om utvidelse av mentorordningen.

## Innhold

Hva trenger førsteårsstudentene, og hvordan kan vi møte deres behov? .....	1
1. INNLEDNING .....	3
2. METODE .....	4
3. FUNN .....	7
Hva trenger studentene i sitt første studieår? .....	8
En faglig tilknyttet mentorordning? .....	11
Andre observasjoner .....	12
4. DISKUSJON .....	13
Hva betyr funnene? .....	13
Mulige feilkilder .....	14
Anbefalinger .....	15
5. VEDLEGG .....	20

## 1. INNLEDNING

Et av tiltakene fra studieporteføljeprojektet ved Det humanistiske fakultet, er utvidelse av fakultetets mentorordning. I dag er mentorordningen et førstesemestertilbud til de nye studentene, der de i grupper på 20-30 studenter, hovedsakelig fra samme studieprogram, møtes i velkomstuken og jevnlig utover semesteret. Gruppene ledes av en mentor, som er en erfaren HF-student. Deltakelse i mentorordningen skal gjøre førsteårsstudentene trygge i sin nye rolle som student ved universitetet, og et viktig fokus har hittil vært å bygge relasjoner og å skape et godt sosialt grunnlag. Fra studieåret 2025-2026, vil mentorordningen være et helårlig tilbud til førsteårsstudentene. I forbindelse med denne utvidelsen, har det i desember 2024 blitt utredet hva som er førsteårsstudentenes behov, og hvordan vi kan møte disse gjennom en omstrukturert mentorordning. En essensiell del av utredningsarbeidet, har vært å se på muligheter for en faglig tilknytning i mentorordningen. En hypotese er at en mentorordning som også har en faglig komponent, og som således favner over flere aspekter ved studentlivet, vil oppleves relevant for studentene, slik at flere vil benytte seg av ordningen. Fra tidligere undersøkelser av førsteårsstudentenes erfaringer, vet vi at de som ofte deltar i møter med mentorgruppen trives sosialt på HF. Vi vet også at sosial trivsel er viktig for gjennomføring. Et mål er derfor at dette utredningsarbeidet skal utgjøre et solid kunnskapsgrunnlag for det videre arbeidet med å få på plass en treffsikker og relevant mentorordning ved HF.

Jeg, Sarita Helen Øygaard, har vært ansatt som mentorkoordinator ved fakultetet siden juni 2022. Denne erfaringen har gitt meg mye kunnskap om mentorordningen, og førte til at jeg fikk engasjementet om å utrede tiltaket om utvidet mentorordning.

### **Avgrensninger**

Prosjektets tidsbegrensning har hatt stor betydning for hvilke, og hvilken mengde, data som har vært mulig å hente inn. Arbeidets varighet har vært fra 25. november til 31. desember 2024, der den første uken ble brukt til å lese opp på studieporteføljeprojektet og å få klarhet i fakultetets bestilling. Tidsrommet for innhenting av informasjon var derfor kun de tre første

ukene i desember. Disse desemberukene er hektiske for mange av de vitenskapelige ansatte, som gjerne sitter med eksamenssensur, og for studentene, som enten er travelt opptatt med eksamen eller allerede har reist på juleferie. Tilgangen til informanter var derfor noe lavere enn ønsket.

## 2. METODE

### Datainnsamling

Datainnsamlingen har bestått av mange ulike komponenter, som samtalemøter, korte intervjuer og idémyldringsmøter, spørreundersøkelser, diskusjonsworkshop og dokumentanalyse. Hovedvekten har vært på kvalitative undersøkelser.

Som et naturlig utgangspunkt, begynte vi med evaluering av mentorordningen for høsten 2024. I uke 49 ble det gjennomført fire evalueringsmøter med årets mentorer.<sup>1</sup> Fem mentorer kunne ikke delta på disse, og fikk derfor fylle ut skriftlige evalueringsskjemaer.<sup>2</sup> Samtidig ble det sendt ut et evalueringsskjema i skjemaker til alle studentene i mentorordningen, gjennom mentorordningens «emne» i Mitt UiB.<sup>3</sup> Det ble også satt av tid til utfylling i mentorgruppens siste samling for året. Totalt 113 førsteårsstudenter svarte på dette evalueringsskjemaet. Spørsmålene som har inngått i disse evalueringene, har i hovedsak dreiet seg om erfaringer rundt aktivitetene i årets mentorordning, etter samme oppskrift som tidligere år. På grunn av det pågående utredningsarbeidet, ble det også lagt til spørsmål som går på førsteårsopplevelsen, faglig tilknytning og ønskede aktiviteter og temaer. Avslutningsvis i evalueringsskjemaet til førsteårsstudentene, kunne de legge igjen e-postadressen sin og huke av for å bli kontaktet for eventuelle oppfølgingsspørsmål. 24

---

<sup>1</sup> Se Vedlegg 1: *Evalueringsmøter med mentorene*

<sup>2</sup> Se Vedlegg 2: *Evaluerings skjema mentorer som ikke deltok i evalueringsmøter*

<sup>3</sup> Se Vedlegg 3: *Statistikk og visuelle fremstillinger av funn fra evalueringsskjema utfylt av studentene i mentorgrupper; Vedlegg 9\_ Studentevaluering av mentorordningen\_Spørreskjema fra Skjemaker; Vedlegg 10: Studentevaluering av mentorordningen\_Rådata fra Skjemaker*

studenter gjorde dette, og de fikk tilsendt oppfølgingsspørsmål. 6 av studentene valgte å også fylle ut det andre skjemaet.

Videre ble det holdt møter med institutt og sentre ved HF i uke 50 og 51. Jeg inviterte meg selv ut til hvert institutt, og forespurte et møte med de faglige ansatte ved instituttene. Studielederne tok ansvar for å kalle inn fagkoordinatorer og eventuelle andre interesserte. Det ble holdt møter med LLE, IF og AHKR, i tillegg til et møte med førsteamanuensis Kjersti Aarstein fra SKOK.<sup>4</sup> Formålet med disse møtene var todelt: 1) å få innsikt i hva fagmiljøene selv erfarer at deres studenter trenger i sitt første studieår, og 2) diskutere om og hvordan mentorordningen kan knyttes til den faglige aktiviteten på studieprogrammene.

13. desember ble det holdt en tre timer lang workshop med HF-studenter på både bachelor- og masternivå. Temaet for workshopen var opplevelser med, og utvikling av, det faglig-sosiale tilbudet og mentorordningen ved HF. Strukturen fulgte IGP-metoden, der studentene først fikk reflektere selvstendig og notere ned tanker, før disse ble delt i mindre grupper, og avslutningsvis delt og diskutert videre i plenum.<sup>5</sup> Servering av lunsj, julebrus og lussekatter, i tillegg til honorar i form av gavekort fungerte som trekkplaster. 20 studenter meldte seg på i et påmeldingsskjema som ble lagt ut fra *Det humanistiske fakultet* på Mitt UiB, og totalt 13 studenter deltok.

6. november ble det arrangert en HF-dag for alle fagkoordinatorene ved fakultetet. Jeg fikk tilgang til notatene fra gruppearbeidet, og laget en tematisk fremstilling av funnene, samt trakk ut det jeg umiddelbart anså som relevant for utvikling av mentorordningen.<sup>6</sup> Gruppene diskuterte hva som kan gjøres for å snu en negativ utvikling i emnene og forslag til pilotprosjekt. Funnene fra disse notatene ble med meg gjennom hele innsamlingsperioden, og utgjorde en vesentlig del av spørsmålsbanken til de ulike møtene.

I uke 50 og 51 tok jeg turer ut på campus for tilfeldige studentmøter. Jeg hadde med meg en notatblokk og tre spørsmål: 1) Hva trengte du i ditt første studieår?, 2) Hva trenger du for å

---

<sup>4</sup> Se Vedlegg 4: Notater fra møter med institutt og sentre ved HF

<sup>5</sup> Se Vedlegg 5: Notater fra studentworkshop 13.12.2024

<sup>6</sup> Se Vedlegg 6: Oppsummering og hovedpunkter fra notater fra HF-dagen



trives på studiet og på HF?, og 3) Hvordan blir man integrert i studentmiljøet?<sup>7</sup> Studentene jeg snakket med var en mangfoldig gruppe, bestående av både erfarne og ferske studenter, studenter som er engasjert i fagutvalg eller andre studentorganisasjoner og studenter som ikke er det, samt unge og eldre studenter. Jeg snakket i tillegg med studentmedarbeiderne på Informasjonssenteret på Sydneshaugen skole, som møter studentene daglig.

Videre var jeg i kontakt med HSU over e-post. Siden HSU utgjør en viktig del av studentengasjementet på HF, og møter studenter på tvers av kull, tok jeg kontakt med dem for å høre om de hadde noen tanker, spørsmål eller innspill til dette arbeidet. Det ble i tillegg utvekslet tanker om Borggårdsdagen og idéer til andre måter å arrangere «møter» med studentorganisasjonene.<sup>8</sup>

Som en siste oppgave, delvis tilknyttet dette tiltaket, men særlig relevant for andre sider ved studieporteføljeprojektet, ble jeg bedt om å undersøke muligheten for å gi studenter studiepoeng for å være undervisningsassistenter. I Det juridiske fakultets mentorordning, får studentene studiepoeng for å være «mentor». Jeg møtte kontaktpersonen for denne ordningen, Nina Østensen, for å høre mer om hvordan ordningen fungerer og se om noe av dette kan appliseres også på HF.<sup>9</sup>

## Utvalg

I dette arbeidet har jeg møtt en rekke ulike personer og grupper. Jeg har snakket med de som har vært mentor i 2024, og studenter som har deltatt i mentorgruppene. I tillegg har jeg møtt både vitenskapelige og administrative ansatte, godt fordelt utover de ulike instituttene og fagmiljøene ved fakultetet. Deltakerne i studentworkshopen, samt de tilfeldige studentene på campus, var både nye og erfarne studenter, studenter med ulik bakgrunn og studenter på ulike studienivå. En viktig målsetting i starten av innhentingene, var å få inn så mange perspektiver som mulig. Noen grupper ble etterspurt direkte, slik som møtene med de

---

<sup>7</sup> Se Vedlegg 7: Notater fra møter med studenter på campus og kontakt med HSU

<sup>8</sup> Se Vedlegg 7: Notater fra møter med studenter på campus og kontakt med HSU

<sup>9</sup> Se Vedlegg 8: Notat fra møte med Nina Østensen (kontaktperson for mentorordningen på JUR)

vitenskapelige ansatte, imens studentene jeg snakket med på campus var tilfeldig utvalgt. Studentworkshopen var åpen for alle studenter ved HF, og gruppen av mangfoldig.

### 3. FUNN

Funnene fra notatene fra HF-dagen la noe av grunnlaget for spørsmålene jeg stilte i møte med studenter og vitenskapelige, og jeg begynner derfor med disse. Gruppene arbeidet med to oppgaver:

1. «Hva kan du som underviser eller studieadministrativ støttespiller gjøre for å snu utviklingen i dette emnet?»
2. «Forslag til pilotprosjekt.»

Av det som fremgår av notatene, er disse punktene særlig relevante for utvikling av mentorordningen:

- Organisere faglig-sosiale aktiviteter som faglunsj for å fremme samarbeid og kontakt mellom studenter og fagmiljø.
- Knytte mentorordningen tettere til det faglige innholdet i andre semester for å hjelpe studentene med å håndtere overgangen fra første til andre semester.
- Motivere studentene til å jobbe aktivt med stoffet.
- Knytte innholdet til mentorordningen spesifikt til eksamen i de ulike emnene for å støtte studentene i eksamensforberedelsene.
- Legge til rette for at studentene kan starte og delta i kollokviegrupper, og gi disse aktivitetene en mer strukturert og forpliktende ramme.
- Skape åpne fora som fremmer samarbeid på tvers av kull, og legger til rette for interaksjon mellom ulike studentgrupper.

En av gruppene kommer inn på et viktig spørsmål:

- Skal mentorordningen være et universalløp, eller kan den tilpasses studieprogrammene?

## Hva trenger studentene i sitt første studieår?

Listen over hva studentene trenger i sitt første studieår, ble til slutt lang, etter mange møter med studenter og med dem som møter studentene både i undervisningssituasjon og veiledningssituasjon. Nedenfor følger en tematisk fremstilling av behovene.

### 1. Fellesskap og fagmiljø

- **At flere gjennomfører.** Få studenter i et fag kan føre til faglige konsekvenser, både for studentene og for fagmiljøet. Det oppleves demotiverende å være en av få på studieprogrammet.
- **Studiemiljø.** Et sterkt studiemiljø, der studentene kjenner sine medstudenter, er essensielt for trivsel. Å være del av sosiale nettverk, er viktige for å skape motivasjon for deltakelse i faglige aktiviteter.
- **Engasjerte medstudenter.** Motivasjon og interesse er smittende. Studenter som opplever at medstudentene ikke er interessert i studiene, savner et engasjerende miljø.
- **Alkoholfrie arrangementer.** Tidlig i studietiden, særlig i velkomstuken og de første månedene, rapporterer studentene et behov for mindre alkoholfokus. Mange av førsteårsstudentene opplever en barriere for sosialisering ved at det er for stort fokus på alkoholbaserte aktiviteter.
- **Å treffe medstudenter på tvers av kull og fag/institutt.** Studentene savner arenaer for å bli kjent med eldre studenter fra samme fag, og med studenter fra andre fag og institutter. Å bli kjent med noen som er på masternivå når en selv er på bachelornivå, kan bidra til å øke motivasjon og nysgjerrighet for faget, og på sikt til å selv ta en mastergrad.
- **Å minske avstanden til de vitenskapelige.** Både studentene og de vitenskapelige opplever at avstanden mellom de to er for stor. Mange studenter føler at de ikke kan spørre foreleser om ting de lurer på, og de vitenskapelige forteller at studentene ikke lenger kommer og banker på

kontordøren. Å redusere avstanden kan bidra til å skape et mer tilgjengelig og støttende fagmiljø, og gjøre den akademiske barrieren mindre for studentene.

- **En faglig tilhørighet og identitet.** Mange studenter mener at det er viktig å se seg selv gjennom studieprogrammet de tilhører. «Arkeologistudent» eller «japanskstudent» blir viktige sosiale markører som skaper fellesskap mellom studentene på hvert fag.

## 2. Faglige støtte, forberedelser og forventninger

- **At det stilles krav.** Mange studenter trenger tydelige rammer, som obligatorisk undervisning. Møtet med den frie studenttilværelsen kommer som et sjokk for mange.
- **Å møte faget tidligere.** Mange studenter opplever at den faglige aktiviteten som skjer i første semester i liten grad forbereder dem på det de skal møte i andre semester, og mangelen på «møter» med faget i første semester virker demotiverende for mange.
- **Faglige møter utenom undervisning.** Studentene etterspør faglige møter og arenaer utenom den ordinære undervisningen. Faglunsjer, filmvisninger og gjesteforelesninger nevnes i denne sammenheng.
- **Faglig oppfølging.** Mange studenter har behov for god faglig oppfølging, slik de er vant med fra grunnskolen og videregående skole. Tilbakemelding på tekster, møter med en veileder og arenaer for å stille faglige spørsmål savnes. Mange studenter synes at det er vanskelig å føle seg som en av veldig mange i en forelesningssal, og savner å bli sett av en underviser.
- **Seminarundervisning og kollokviegrupper.** Studentene oppgir seminarundervisning og møter i kollokviegrupper som viktige for trivsel og motivasjon. Studentledede seminarer tilbyr også studentene et rom for å diskutere faget med en «kyndig» person som ikke er like «skummel» som en foreleser. Studenter som ikke har hatt seminarundervisning eller en kollokviegruppe å samarbeide med, opplever dette som et savn.

## 3. Sosial støtte

- **Fagutvalg.** Fagutvalgene spiller en nøkkelrolle i å skape inkluderende og sosiale miljøer, og til å bygge bro mellom studenter på tvers av kull. Studentene som engasjerer seg i fagutvalg, trives og opplever større tilhørighet på universitetet. Studenter som ikke har et fagutvalg, savner dette.
- **Mentorordningen.** Mange studenter deler at deltakelse i mentorordningen har vært essensiell for å falle på plass på fakultetet, og for å få venner blant sine medstudenter.
- **Et helhetlig tilbud av lavterskel-arrangementer.** Studentene trenger faste møteplasser og arrangementer, ofte. Mange savner ukentlige hendelser som ikke er undervisning, der en kan møte opp uten at en må forberede seg, og bli kjent med andre. Store arrangementer for alle på HF er også savnet.

#### 4. Rutiner og selvorganisering

- **Hjelp til å strukturere hverdagen.** For mange studenter oppleves overgangen fra videregående skole til universitetet, som veldig stor og utfordrende. De trenger hjelp til å organisere og strukturere hverdagen, slik at de kan få bedre kontroll på både studier og fritid. Den frie og selvstendige studenttilværelsen er krevende for veldig mange.
- **Hjelp til å lage kollokviegrupper.** Studentene vil veldig gjerne ha et fellesskap, og noen å samarbeide med, men strever med å organisere seg i kollokvier på egenhånd.
- **Å lære å arbeide med pensum og oppgaveskriving.** Det er et behov for å lære studentene hvordan de kan tilnærme seg pensum, og hvordan de kan skrive gode akademiske oppgaver. Mange studenter opplever pensumlister på 1000 sider som en uoverkommelig utfordring, og trenger en innføring i hvordan de skal arbeide med lengre tekster.

#### 5. Arbeidslivsrelevans

- **Et mål med studiene.** Studentene etterspør mer informasjon rundt arbeidslivsrelevans og hva som skjer etter studiene. Mange strever med å forstå hvilke karrieremuligheter de har etter endt utdanning.

- **Kartlegging og forståelse av ferdigheter.** Studentene savner å forstå hvilke ferdigheter de har tilegnet seg gjennom studiene, og gjennom hvert emne. Mange studenter har aldri lest emnebeskrivelsene til emnene de har tatt.

### En faglig tilknyttet mentorordning?

Et av spørsmålene som har vært viktige i møtet med fagmiljøene, er «Kan mentorordningen kobles på introduksjonsemnet i første semester og/eller emnene i andre semester?». Svarene har stort sett vært de samme, «ja», men med forbehold om at mentoren er en faglig sterk kandidat fra det samme studieprogrammet som studentene i mentorgruppen. Rekruttering til mentorstillingene har derfor blitt et viktig tema i møte med fagmiljøene. I dag ansettes mentorene på bakgrunn av sosiale ferdigheter og trygghet i å lede og snakke foran grupper, og ikke på bakgrunn av faglig styrke. Utfordringer knyttet til gruppestørrelse, sammenkobling med ex.phil.-grupper, antall oppmeldte studenter fra hvert fag, samt rekruttering, gjør det vanskelig å få til en perfekt kobling av mentor og mentorgruppe fra samme fag. Det ble likevel diskutert frem to mulige løsninger for en mentorordning med faglig tilknytning:

- Mentor fungerer som fasilitator for faglige møter. Mentors oppgave blir å planlegge faglige aktiviteter, og invitere fagmiljøet til å bidra. Det kan være faglunsjer, diskusjoner, orakeltime, quiz, ekskursjoner, og liknende. Dette krever godt samarbeid mellom mentor og fagmiljø.
- Noen av møtene i mentorgruppen settes av lese- og skriveverksted. Mentors rolle er å stille med tid og rom, og la studentene arbeide med stoffet på egenhånd. Her er det rom for å invitere inn noen fra fagmiljøet.

Dialogen om mentorordningen på Det juridiske fakultet, viste også at det finnes muligheter for at mentor kan fasilitere faglige aktiviteter, uten selv å være faglig sterk. Ved JUR, får «mentorene» detaljerte oppskrifter på det faglige stoffet som skal gjennomgås i samlingene. Selv om de ansatte mentorene ved JUR er faglig sterke, får de denne oppskriften å lene seg

på. Dette kan også appliseres på HF's mentorordning, da det reduserer behovet for å kun rekruttere faglig sterke studenter til mentorstillingene, men det vil være ressurskrevende.

Da mentorene ble spurt om mulighetene for en faglig tilknytning i mentorordningen, var meningene delt. En del ytret bekymring rundt at de selv kanskje ikke ville være i stand til å være en god mentor, om en faglig komponent skulle inn i ordningen. Noen fryktet at mentor- og seminarlederrollene ville blandes. Andre mente at å få et faglig ansvar ville være en interessant utfordring som de også selv kunne få noe igjen for. Et annet innspill i denne konteksten gikk på at førsteårsstudentene trenger mer øvelse i studieteknikk, og at en egen samling i studieteknikk kan kobles opp mot emnene. Mentorene ser stort sett positivt på løsninger som går på å holde faglig relevante quizer, invitere inn fagmiljø til å diskutere faget, og faglig-sosiale samlinger som turer på museum.

### Andre observasjoner

Helårlig mentorordning har vært testet på HF tidligere, i studieåret 2020-2021 og 2021-2022. Noen av årets mentorer, var selv med i mentorgrupper disse årene, og hadde negative erfaringer fra dette. Lavt oppmøte og veldig høyt frafall, samt temaer som oppleves mindre relevant for studentene, var de viktigste årsakene til det negative inntrykket. Med disse opplevelsene i minnet, uttrykte flere mentorer skepsis til at mentorordningen igjen skal gå over et helt år. De var tydelige på at det må store endringer til. På bakgrunn av hva de som mentorer har erfart at studentene har behov for, ytret også en del mentorer ønske om å legge inn større innsats med flere møter tidlig i første semester, og færre mot slutten av semesteret og i andre semester.

I møtene med instituttene, fikk flere dele om sine fagmiljøers allerede eksisterende løsninger for å integrere studentene i miljøet. Det er tydelig at en del fagmiljøer allerede har flere gode løsninger på plass, som studentene opplever som nyttig og relevant. Eksempelvis holdes det i noen språkfag markeringer av høytider og viktige datoer som er spesifikke for landet/landene der språket snakkes. Noen tilbyr også ukentlig språkkafé. Andre fagmiljø

holder møter om utveksling, der førsteårsstudentene får møte studenter fra programmet som allerede har vært på utveksling.

## 4. DISKUSJON

### Hva betyr funnene?

Spørsmålet «Hva trenger førsteårsstudentene?» ble utgangspunkt for undersøkelsene i dette prosjektet, og listen med vage og konkrete behov og ønsker ble etter hvert veldig lang. Mange av behovene dreier som grunnleggende sider ved det å være ny i studenttilværelsen, nylig utflyttet fra familiehjemmet, og fersk i møte med akademiske krav og forventninger. Mange studenter opplever et sjokk i overgangen fra å være elev på videregående skole til student ved universitetet. «Støtte» og «oppfølging» ble viktige uttrykk som gikk igjen i mange av møtene med studentene. Ved universitetet, blir det stilt særlig høye forventninger til studentenes selvorganisering og disiplin, samtidig som at «alt» er fritt. Med stor frihet, følger stort ansvar. Når studentene har 13 år bak seg i grunnskolen og videregående opplæring, der de har fått faglig støtte og oppfølging gjennom fulle skoledager, bodd hjemme, og i stor grad har fulgt den samme gruppen medelever gjennom «hele livet», er det kanskje ikke så rart at overgangen til universitetet oppleves så stor. Studentene møter en kombinasjon av usikkerhet rundt leie av bolig og ansvar for egen økonomi, å være ny i ukjent by, å ikke kjenne en eneste person på studieprogrammet, å ha ansvar for egen læring, rutiner og struktur, og stress rundt pensum og eksamen. Helheten av alt som er nytt, oppleves krevende, og for noen uoverkommelig. Listen med behov tyder på at studentenes kanskje største utfordring, i hvert fall i første semester, dreier seg om å finne seg til rette i en ny og ukjent hverdag. Resultatene fra studentenes evaluering av mentorordningen, viser at vi gjennom temaene som tas opp i mentorordningen, allerede gjør et viktig arbeid for å møte akkurat disse utfordringene. Samtidig har vi med den nye innsikten i hva studentene trenger og savner i dagens tilbud, fått et godt grunnlag for å arbeide videre også med denne delen av mentorordningen.



Undersøkelsene viser også at studentene ønsker å møte faget de studerer mer, men ikke nødvendigvis kun gjennom forelesninger. Mange savner faglige møter utenom den ordinære undervisningen, eksempelvis i form av faglunsjer, gjesteforelesninger, paneldebatter, fagquizer og diskusjonsgrupper. Både studenter og vitenskapelige ansatte opplever at det er stor avstand mellom de to, som medfører konsekvenser: 1) studentene tør ikke å oppsøke hjelp fra de vitenskapelige, og sitter igjen med mange spørsmål de ikke finner svar på, og 2) de vitenskapelige opplever lite kontakt med studentene, og vet ikke om studentene er interessert, om forelesningene treffer, eller om studentene i det hele tatt henger med. I møtene med instituttene, sier de vitenskapelige at de gjerne vil møte studentene. Dessuten ønsker mange av dem å kobles på mentorordningen, både ved at de deltar og bidrar inn i faglige samlinger, og ved å samarbeide med de(n) aktuelle mentoren(e) om faglige aktiviteter. En av mentorenes bekymringer var at en faglig tilknytning ville kreve særlige faglige kunnskaper av dem. At vi har vitenskapelige som er motivert for å bidra med det de kan, viser at det likevel er stort rom for å gjøre mentorordningens innhold mer faglig relevant.

Undersøkelsene har resultert i omfattende innsikt i førsteårsstudentenes opplevelser. Forhåpentligvis kan funnene fungere som et kunnskapsgrunnlag for flere deler av fakultetets drift. Funnene sier mye om førsteårsstudentenes bakgrunn, og hvilke utfordringer og forventninger de har. Kanskje kan resultatene av dette arbeidet også være nyttige for de vitenskapelige, som skal møte, undervise og veilede studentene.

## Mulige feilkilder

Mange ulike grupper har vært del av dette utredningsarbeidet. I møtene med instituttene, var det varierende oppmøte blant den faglige staben. Dette kan med stor sannsynlighet skyldes tidspunktet for møtene, midt i desember. Mange av erfaringene som ble delt i disse møtene, gikk igjen på tvers av instituttene, og det var tydelig at de som underviser de nye studentene har plukket opp på mange av de samme utfordringene hos studentene. I møtene med studenter, er det også mange erfaringer og innspill som går igjen. Studentene jeg har snakket med, fremstår som en gruppe med mange av de samme behovene og utfordringene. Når vi

vet at mange studenter faller fra tidlig, og at mange studenter ikke befinner seg på campus, er det likevel grunn til å mistenke at prosjektets begrensninger kan ha påvirket funnene. Utvalget informanter er mangfoldig i alder, fartstid på universitetet, bakgrunn, studieprogram og studentengasjement. Et viktig spørsmål som melder seg, er om jeg har fått snakket med de studentene som har strevd mest, eller som er i ferd med å falle fra. Prosjektperiodens tidsknapphet, samt timing, har gjort det vanskelig å nå den potensielt sårbare studentgruppen som ikke frivillig møter på workshop, fyller ut digitale evalueringsskjemaer eller tilbringer tid på campus. Med mange ulike studentmøter, som har resultert i en lang liste med behov og utfordringer, er det likevel en sjanse for at andre viktige behov ikke har kommet frem. Det er viktig å ha med seg når en leser rapporten.

## Anbefalinger

For at studentene skal trives og fullføre studiene, er det viktig å møte deres behov både sosialt og faglig. Til nå har vi hatt en mentorordning som møter en viktig del av de sosiale behovene. Når det nå skal utarbeides en ny mentorordning, er det viktig å se på helheten av hva Det humanistiske fakultet tilbyr de nye studentene. Avslutningsvis følger noen anbefalinger<sup>10</sup> basert på resultatene fra utredningen:

1. **Etablere kontakt mellom mentor og fagmiljø.** Fagmiljøene savner informasjon om hvem som er mentor og hva som skjer i mentorordningen. Når en faglig komponent etter hvert skal på plass, er det desto viktigere at det er etablert kontakt mellom mentor og fagmiljø, enten gjennom fagkoordinator eller de(n) som underviser i førsteårseminene.

Anbefaling 1: Sette opp et møte mellom mentor og fagmiljø. Dette møtet bør skje etter opplæringen, og før første temasamling. Målet for møtet bør være å diskutere hva de kan få til i løpet av året/semesteret.

---

<sup>10</sup> Viktig merknad: Disse anbefalingene er skrevet på bakgrunn av det som har kommet frem i undersøkelsene, men kan også være påvirket av at forfatter har jobbet med mentorordningen som koordinator i flere år.

Anbefaling 2: Oppfordre til at mentor blir invitert til orienteringsmøtet i starten av semesteret. Om mentor får presentere seg selv på orienteringsmøtet, og fortelle litt om hva som skal skje i mentorordningen videre i semesteret, vil det skape et mer helhetlig inntrykk av at fag og mentorordning fungerer sammen. «Både mentor, studieveileder og underviser er her for nettopp dere.»

2. **Etablere kontakt mellom mentor og fadder.** De siste årene har fadderne for hver mentorgruppe kommet inn mot slutten av første samling i velkomstuken, og «hentet» sin gruppe. Denne ordningen er veldig god når overtakelsene går riktig for seg. Da får mentor og fadder møtes, og det blir forhåpentligvis dannet en gjensidig respekt for opplegget hver av dem skal kjøre i velkomstuken. I noen tilfeller, har fadderne ikke dukket opp, som igjen har ført til konsekvenser for både mentor og gruppen av førsteårsstudenter som lurte på hva som skal skje resten av ettermiddagen. Rekruttering til fadderordningen er vanskelig, som igjen gjør det vanskelig å få på plass en ordentlig kontakt mellom mentor og fadder. Et minimum bør være at de begge vet hvem hverandre er, og har hverandres kontaktinformasjon, før mandag i velkomstuken.

Anbefaling 1: Sørge for at fadderstyret får informasjon om mentorgruppene og mentorene så tidlig som mulig, slik at de kan videreformidle til sine faddere.

Anbefaling 2: Invitere fadderne til å delta den siste halvtimen av samlingen på mandag i velkomstuken.

3. **Større fokus på det som skjer tidlig.** Dette innebærer å legge mer ressurser inn i mentoraktiviteter tidlig i første semester. Å sørge for at det skjer mer, og tilby mer støtte, når studentene er nye og usikre, kan bidra til å styrke det sosiale grunnlaget som legges i første semester, og som er viktig for at studentene skal trives og fullføre studiene sine. Et steg på veien til bedre oppfølging i starten av studietiden, var å legge til en ekstra dag med mentoraktiviteter i velkomstuken i 2024. Dette fungerte veldig godt, men behovet for hyppigere samlinger etter velkomstuken er fremdeles til stede.

Anbefaling: Legge til to samlinger i starten av høstsemesteret.

4. **Større fokus på studieteknikk.** Undersøkelsene viser at studentene har behov for å lære om studieteknikker. I dagens mentorordning er det kun plass til en liten bolk om studieteknikk i en av samlingene. Det er ikke tilstrekkelig for å møte studentenes behov.

Anbefaling: Ha en egen samling om studieteknikker. Noen ressurser finnes allerede i heftet om «Studiehverdagen». Eksempelvis kan en slik samling bestå av å lære litt om ulike studieteknikker og å ta VARK-testen, etterfulgt av kollokviearbeid og testing av studieteknikkene. Sammen har egne kurs om læringsstrategier og studieteknikk, og det går an å spørre dem om hjelp til å utforme et slikt opplegg til en mentorsamling.

5. **Karriere og arbeidslivsrelevans.** Det fremkommer av notatene fra HF-dagen, at mange ønsker et større fokus på arbeidslivsrelevans og karrieremuligheter. De siste årene har HF hatt arrangementer knyttet til arbeidsliv og karriere, eksempelvis karriereuken i starten av vårsemesteret. Karriereuken består av en rekke kurs, verksteder og foredrag, fordelt utover en helt vanlig studieuke. Arrangementene skjer på dagtid, og holdes i Babelstuen på HF-biblioteket. Mange studenter har savnet denne typen arrangementer, og potensialet er stort for å videreutvikle uken med enda flere HF-tilpassede arrangementer. I 2024 ble fagutvalgene ved HF bedt om å invitere sine studenter til arrangementer denne uken, og de ble særlig oppfordret til å invitere inn folk fra næringslivet for å snakke med studentene om muligheter etter endt studietid. Fordi fagutvalgene ved HF er få, og ofte noe inaktive, ble dette kun utført av et par fagutvalg. Det er mentorkoordinator ved fakultetet som arrangerer karriereuken. Her skal det derfor være enkelt å tilrettelegge for aktivitet i mentorgruppene i forbindelse med karriereuken.

Anbefaling: Legge inn en mentorsamling under karriereuken. En idé er å la mentorene på hvert institutt samarbeide om instituttvise arrangementer på ettermiddag eller kveldstid denne uken. Om mentorene går sammen, vil det ikke være for mye jobb å planlegge et arrangement av typen panelsamtale om arbeidsliv eller invitere inn næringslivet.

6. **Lese- og skriveverksted.** Studentene trenger hjelp til å lære å lese pensum og skrive akademiske tekster. Samtidig savner de faste møteplasser der de kan få både sosialt og faglig påfyll. Lese- og skriveverksteder kan fungere som et lavterskeltilbud, der de kan møte opp og arbeide med studiene. En slik løsning krever lite av mentor.  
Anbefaling: Sette av en-to mentorsamlinger hvert semester til lese- og skriveverksted. Mentor tilbyr tid og rom for å arbeide med studiene sammen, og kan bidra med tips til skrivningen. Det er også rom for å invitere noen til å komme inn og snakke om dette. En annen idé kan være å legge disse samlingene til like før en innleveringsfrist for obligatorisk oppgave, slik at studentene får et sted å møtes for å arbeide med den samme oppgaven.
7. **Kollokviegrupper.** Studentene savner å møte og samarbeide med sine medstudenter, men opplever slik selvorganisering som vanskelig. Det har vært forsøkt å stimulere til dannelse av kollokviegrupper i mentorordningen tidligere, med varierende hell. Kanskje en løsning kan være å presse konseptet på studentene.  
Anbefaling: Etablere kollokviegrupper for studentene. Dette kan for eksempel skje i første temasamling etter velkomstuken. Mentor spør hvem som vil være med i kollokviegruppe, og deler inn i grupper. En viktig forutsetning er at studentene har fått god informasjon om hva en kollokviegruppe er, og hvorfor det kan være lurt å være med.
8. **Fagspesifikk samling om eksamen.** I dagens tilbud, er det en hel samling om alt som skjer før, under og etter eksamen. Samlingen er generell, og blir kun tilpasset spesifikt studieprogram dersom mentor har særlig kjennskap til faget.  
Anbefaling: Se på muligheter for å gjøre eksamenssamlingen fagspesifikk. Dette kan bidra til at samlingen føles enda mer relevant.
9. **Fasilitere faglige møter.** Studentene savner faglige møter utenom undervisningen. Noen fagmiljøer har allerede på plass gode tiltak for å styrke den faglig-sosiale integreringen, som språkkafé, markering av høytider (særlig relevant for språkfagene), og møter om utveksling. Noen arrangerer også faglunsjer og filmvisninger. En særlig stor andel av forelesninger, der studentene deltar passivt, fremfor andre typer faglige

møter, der studentene får delta mer aktivt, kan forsterke opplevelsen av stor avstand mellom foreleser og student. Denne avstanden bør vi forsøke å krympe, og kanskje kan vi gjøre dette gjennom mentorordningen, ved å knytte de «faglige» møtene tettere opp til undervisningen og invitere foreleser til å delta. Anbefaling: Planlegge for at det skal være faglige samlinger i mentorordningen. Her planlegger mentor samlinger, og inviterer inn fagmiljø eller spesifikk foreleser fra førsteårsseminarene. Det kan være faglunsjer, debatter, panelsamtaler, foredrag, faglig quiz, ekskursjon eller annet. Her kan det godt hende at fagmiljøene har innspill. Mål om at disse samlingene er faglig relevante, og at studentene får møte vitenskapelige i en mindre formell setting.

10. **Fagutvalg.** Fagutvalgene spiller for mange studieprogram, en viktig rolle. Anbefaling: Koble på fagutvalg i mentorordningen. Hva kan fagutvalgene bidra med? Kanskje en idé kan være å samarbeide med fagutvalg om en faglig-sosial samling? For studieprogram som ikke har fagutvalg, kan instituttutvalg være et godt alternativ. I denne forbindelse kan det også være aktuelt å se på muligheten for at noen samlinger er åpne for alle kullene på studiet, for å styrke følelsen av faglig tilhørighet.
11. **Tverrfaglighet.** Mange studenter savner å møte studenter fra andre fag, eksempelvis savner de å møte studenter som studerer noe annet ved samme institutt. Dette kan også være positivt for mentorene, som får mulighet til å samarbeide om opplegg. Anbefaling: Ha minst én samling i semesteret som er felles for hele instituttet. Dette kan være positivt for de studentene som ikke har funnet seg til rette enda, som har nytte av å møte flere. I tillegg tillater slike større samlinger, andre formater enn de vanlige mentorsamlingene som skjer i grupperommene på campus. Her kan det med fordel tenkes stort, eksempelvis lengre rebusløp, quiz på Ad fontes, tur til Fløyen, osv.
12. **Timeplanlegging – åpen bolk.** Til samme tidspunkt hver eneste uke, har Institutt for filosofi og førstesemesterstudier en åpen bolk. Dette har fagutvalget for filosofi en tradisjon for å fylle med sine arrangementer og møter. Det gir alle studentene ved instituttet en mulighet til å delta på fagutvalgenes arrangementer. Samtidig skaper det en forutsigbarhet, i at studentene vet at de hver tirsdag klokken 12 kan møte sine

medstudenter.

Anbefaling: Tilstrebe at det finnes en to timers bolk i kalenderen som er åpent for hele instituttet, til samme tid hver uke. Denne skal ikke brukes til mentorordningens møter, men en idé er at kollokviegruppene som dannes tidlig i semesteret kan planlegge for å møtes i dette tidsrommet hver uke. Her kan det også stimuleres til fagutvalgsaktivitet på samme måte som de gjør det på FOF. Eller bolken kan brukes til felles lunsj på tvers av kull, og med mulighet for at fagmiljøene kan delta.

- 13. Ansettelsesforhold.** Vi ser at det alltid faller fra noen studenter i mentorordningen, uansett hvor god og relevant ordningen oppleves. Dette er ikke spesielt for HF, men generelt for flere fakulteter. Studenter og mentorer er tydelige på at det er demotiverende når mentorgruppene blir for små, ved at mange har falt fra. På Fakultet for naturvitenskap og teknologi, prøver de nå ut en annen type ansettelsesforhold, de noen er ansatt for hele studieåret og noen er ansatt for kun ett semester. Dette gjør det mulig å slå sammen gruppene i andre semester.
- Anbefaling: Undersøke og vurdere muligheten for å ansette noen mentorer for ett semester og noen mentorer for hele året.

## 5. VEDLEGG

Vedlegg 1: Evalueringmøter med mentorene

Vedlegg 2: Evalueringsskjema mentorer som ikke deltok i evalueringmøter

Vedlegg 3: Statistikk og visuelle fremstillinger av funn fra evalueringsskjema utfylt av studentene i mentorgrupper

Vedlegg 4: Notater fra møter med institutt og sentre ved HF

Vedlegg 5: Notater fra studentworkshop 13.12.2024

Vedlegg 6: Oppsummering og hovedpunkter fra notater fra HF-dagen

Vedlegg 7: Notater fra møter med studenter på campus og kontakt med HSU

Vedlegg 8: Notat fra møte med Nina Østensen (kontaktperson for mentorordningen på JUR)

Vedlegg 9: Studentevaluering av mentorordningen\_Spørreskjema fra Skjemaker

Vedlegg 10: Studentevaluering av mentorordningen\_Rådata fra Skjemaker





Styre:  
16/25

Arkivreferanse  
2024/3431  
Styresak  
18.03.2025

Dokumentdato  
11.03.2025  
Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Årsregnskap 2024

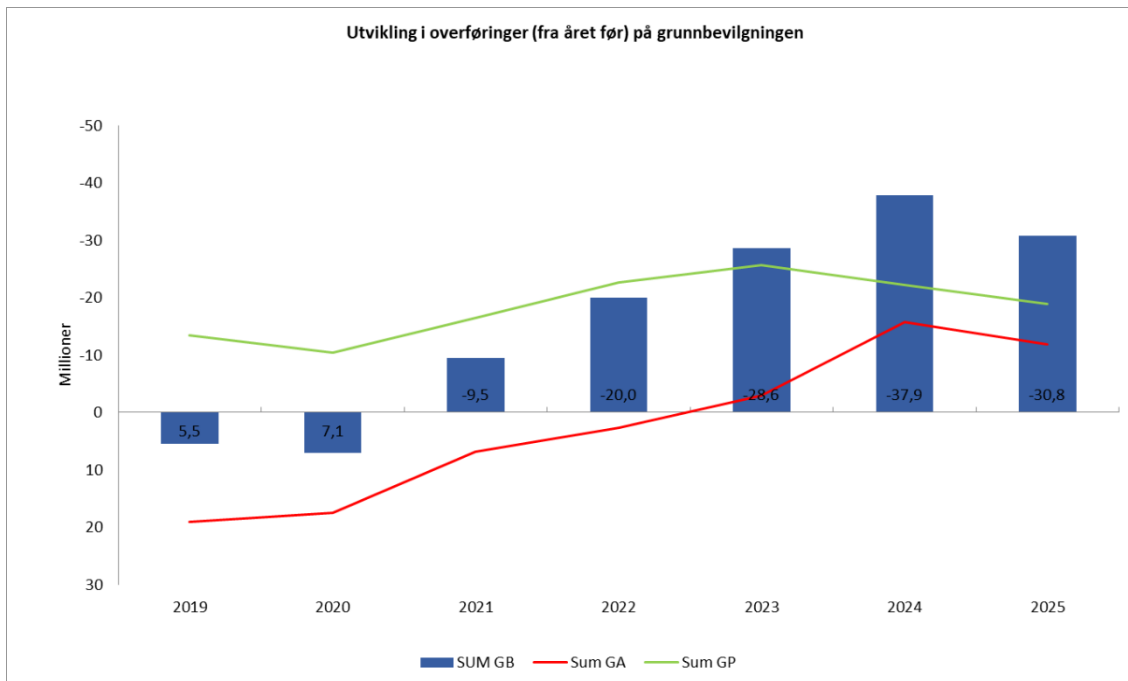
### Vedlegg:

- Regnskapsrapport etter 2024.
- GB og BOA per institutt og årsverk.
- Overføring GB per prosjektnivå.

### Kommentarer til regnskapsrapporten

Regnskapet for 2024 viser et samlet årsunderskudd på grunnbevilgningen (GB) på 4,15 mill. kroner. Dette er 15,445 mill. kroner bedre enn budsjettet. Årsunderskuddet består av et underskudd på grunnbevilgningens annuum (GA) med 9,6 mill. kroner og et overskudd på grunnbevilgningsprosjekt (GP) med 5,45 mill. kroner.

Fordi vi hadde et lavere årsunderskudd i 2024 enn forventet, ble overføringene inn i 2025 større. Mesteparten av budsjettet underskudd på annuum for 2025 vil nå være dekket av overføringene. Grafen under viser overføringene etter saldering av underforbruk på rekrutteringsprosjektet på 8,7 mill. kr.



BOA-inntektene i 2024 ble til sammen 102,8 mill. kroner, omtrent på nivå med budsjettmålet på 100 mill. kroner.

### Fakultetsdirektørens kommentar

Regnskapsåret 2024 er nå lukket og viser stor grad av budsjettkontroll ved HF. Vi budsjetterte for 2024 med et underskudd på ca. 20 millioner på grunnbevilgningen. Det er svært positivt at dette underskuddet ble redusert til ca. 4 millioner – særlig når vi vet at de økonomiske utsiktene ser mindre gode ut fremover. Avviket mellom budsjettfordeling og årsregnskap er vist i detalj i selve årsregnskapet, og har bakgrunn i konkrete sparetiltak som ble iverksatt i løpet av året, en generell sparemodus ved fakultetet og enhetene samt økte inntekter fra EVU-aktivitet.

Et redusert underskudd betyr at vi tærer saktere på de positive overføringene vi har med oss fra gode resultatinntekter og store studentkull under pandemiårene. Disse overføringene vil vi få særlig bruk for i 2026 og 2027 da inntektssvikten som resultat av betydelig lavere studentopptak i perioden 2022-2024 vil slå hardt inn i økonomien vår. Overføringene gir oss noe bedre tid å omstille oss til lavere inntekter i årene fremover og for å rigge oss for å øke studentgjennomføringen, studiepoengproduksjonen, resultatinntektene samt eksterntfinansieringen.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar årsregnskapet til orientering.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør



# **Regnskapsrapport etter 2024**

## **Det humanistiske fakultet Universitetet i Bergen**

Orientering til fakultetsstyret

18. mars 2025

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.

## 1. Status fakultetet totalt

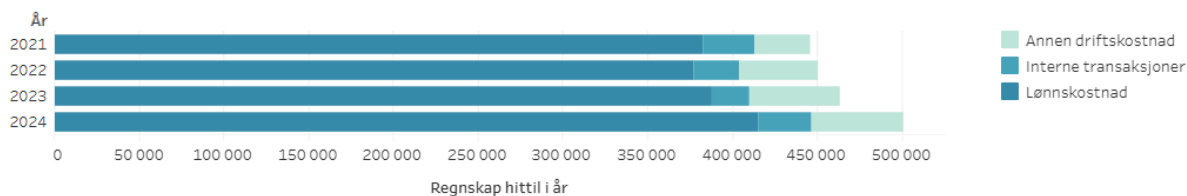
TABELL 1: STATUS FAKULTETET TOTALT. TALL I 1000 KR.

	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	-493 229	-493 229	-496 955	0,8%
Kostnader	512 824	512 824	501 106	2,3%
<b>Sum totalt</b>	<b>19 595</b>	<b>19 595</b>	<b>4 150</b>	

Regnskapsoppstillingen etter 2024 viser et negativt årsresultat på 4,15 mill. kroner, 15,445 mill. kroner bedre enn budsjettet. Samlet sett hadde vi et positivt inntektsavvik på 3,7 mill. kroner og et positivt kostnadsavvik på 11,7 mill. kroner. Det samlede årsunderskuddet består av et underskudd på GA på 9,6 mill. kroner og et overskudd på GP på 5,45 mill. kroner.

Som en konsekvens av dialogmøter med UiB-ledelsen, hvor det ble bedt om at fakultetet skulle iverksette sparetiltak for å beholde de positive overføringene, ble det foreslått at enhetene skulle få overføre alle ubrukte midler fra 2024 til 2025. Dette har gitt ønsket effekt. Samlet sett vil instituttene få overført 4,7 mill. kroner til driftsbudsjettene for 2025.

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 i 2024 ser ut til å være betydelig høyere enn tidligere år innenfor alle kategoriene. Lønnen ligger mye høyere sammenlignet med tidligere år. Hovedforklaringen er at vi i 2024 hadde flere rekrutteringsstillinger på grunnbevilgningen for å nå måltallet.

## 2. Status grunnbevilgningen (GB)

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	-393 229	-393 229	-394 145	0,2%
	<b>Sum</b>	<b>-393 229</b>	<b>-393 229</b>	<b>-394 145</b>	<b>0,2%</b>
Kostnader	Lønnskostnad	372 691	372 691	365 879	1,8%
	Annen driftskostnad	52 972	52 972	38 268	27,8%
	Interne transaksjoner	-12 840	-12 840	-5 852	-54,4%
	Finansposter, overføringer..	0	0	0	
	<b>Sum</b>	<b>412 824</b>	<b>412 824</b>	<b>398 296</b>	<b>3,5%</b>
<b>Sum</b>		<b>19 595</b>	<b>19 595</b>	<b>4 150</b>	
Resultat	Disponering av periodens r..	2 865	2 865	2 932	
	Overføring fra i fjor	-37 860	-37 860	-37 861	
	Overføring til neste periode	15 400	15 400	30 779	
	<b>Sum</b>	<b>-19 595</b>	<b>-19 595</b>	<b>-4 150</b>	
<b>Sum</b>		<b>-19 595</b>	<b>-19 595</b>	<b>-4 150</b>	
<b>Sum totalt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

Tabell 2 viser budsjett, regnskap og avvik i prosent for GB i 2024. Inntektsavviket utgjør 0,2 % (0,9 mill. kroner) og kostnadsavviket utgjør 3,5 % (14,5 mill. kroner).

Vi budsjetterte med et negativt årsresultat på 19,6 mill. kroner. Regnskapet viser et negativt årsresultat på 4,15 mill. kroner. De samlede overføringene på GB reduseres fra 37,9 mill. kroner til 30,8 mill. kroner etter 2024.

Posten «Disponering av periodens resultat» viser hvor mye av årets resultat som kan tilskrives overskudd fra oppdragsprosjekter. Dette beløpet blir balanseført som virksomhetskapital hos UiB sentralt, men enhetene som har prosjekter med overskudd, får overført midler tilsvarende overskuddet tilbake til annuum.

### Salgs- og driftsinntekt

Fakultetet har samlet sett 0,2% (0,92 mill. kroner) i positivt avvik på inntekter.

Vi har 1,7 mill. kroner høyere inntekter på EVU enn budsjettert. Hovedforklaringen er stor vekst i antall studenter på EVU-tilbudet PRISME.

Regnskapet for 2024 viser 1,3 mill. kroner høyere instituttinntekter enn budsjettert.

Resterende avvik på inntektssiden mer kan tilskrives kjøp av utstyr for 2,4 mill. kroner mer enn budsjettert, samt 0,2 mill. kroner høyere avskrivningskostnader enn budsjettert.

### Lønnskostnad

Avvik på lønn utgjør samlet sett 1,8 % (6,8 mill. kroner) på grunnbevilgningen.

Annuum fikk et samlet positivt avvik på 4,9 mill. kroner, hvorav 1,4 mill. kroner på instituttnivå og 3,5 mill. kroner på fakultetsnivå. Av disse midlene har 2,5 mill. kroner blitt brukt som engangsbeløp for oppgradering av areal og ekstrakostnader knyttet til rekrutteringskampanje.

Streiken våren 2024 førte til at vi hadde rundt 0,8 mill. kroner lavere lønnskostnader. Ex.phil har et positivt avvik på 0,6 mill. kroner, hvorav 0,3 mill. kroner kan forklares av streiken.

Rekrutteringsstillinger viser et samlet positivt lønnsavvik på 2,7 mill. kroner for 2024. Vi ligger nesten to årsverk over måltallet for 2024, men disse blir finansiert av andre prosjekt på grunnbevilgningen.

Regnskapet viser også lavere kostnader for bedømmelseskomiteer (0,5 mill. kroner), og høyere refusjoner (0,8 mill. kroner) enn budsjettert.

Det er ført 1,9 mill. kroner mer lønn enn budsjettert på sentral egenfinansiering<sup>1</sup>.

Øvrigt avvik på 0,5 mill. kroner fordeler seg på flere grunnbevilgningsprosjekter.

## Andre driftskostnader

Under andre driftskostnader finner vi typisk kostnader for driftstilskudd, reiser, konferanser, møter, rettighetslisenser, inventar, datamaskiner osv. Interne transaksjoner inneholder kostnader og inntekter som oppstår og fordeles internt på UiB.

Det samlede, positive avviket på annen driftskostnad i tabell 2 utgjør 27,8% (14,7 mill. kroner) etter 2024. Mesteparten av avviket ligger på instituttnivå, og skyldes sannsynligvis i stor grad besparelser som følge av at enhetene har fått overføre ubrukte driftsmidler til 2025.

Sentral egenfinansiering endte med et positivt avvik på 4,5 mill. kroner på drift. Dette avviket må sees i sammenheng med avvik for øvrige kontoklasser. Se eget avsnitt om Sentral egenfinansiering senere i rapporten.

Regnskapet viser 4,4 mill. kroner ubrukte driftskostnader på andre øremerkede midler. Dette fordeler seg på flere prosjekt, inkludert Humaniorastrategien, internasjonalisering og mentormidler knyttet til ERC-søknader.

Totalt viser regnskapet et positivt avvik på 3,8 mill. kroner på annuum for drift. Tilsvarende fikk Rekrutteringsstillinger et positivt avvik på driftsmidler med 1,6 mill. kroner.

## Interne transaksjoner

Typiske interne transaksjoner inkluderer internhuseie, BOA-påvirkning, flytting av lønnskostnader, betaling for tjenester fra andre avdelinger ved UiB med mer.

Regnskapet viser et samlet negativt avvik på -54,4 % (- 7 mill. kroner) på interne transaksjoner, sammenlignet med budsjett. Se tabell 2. Avviket skyldes ca. 3 mill. kr lavere nettobidrag, men ca. 4 mill. kr høyere interne kostnader enn budsjettert.

## 3. Omtale av de største GB-prosjektene

Under omtaler vi deler av grunnbevilgningsøkonomien som har stor betydning for fakultetets økonomi og som derfor er hensiktsmessig å forklare mer inngående.

### 3.1. Annuum (GA)

I løpet av 2024 mottok fakultetet 2,6 mill. kr i nye tildelinger fra UiB på annuum, se tabell 3. Disse har vi også budsjettert med på kostnadssiden.

---

<sup>1</sup> Sentral egenfinansiering er regnskapsbetegnelsen på toppfinansieringen fra UiB sentralt til EU-prosjekter og SFFer.

**TABELL 3: TILDELTE INNTEKTER PÅ ANNUM I 2024**

Budsjettramme 2024	-279 831 000
Avskrivningsinntekter	-294 000
Instituttinntekter	-3 300 000
Opprinnelige inntekter	-283 425 000
Tildelingsbrev - Førsteamanuensis tilsatt ved Institutt for Fremmedspråk, Scholar Rescue Fund (SAR)	-1 021 000
Tildeling fra sentralt avsatte midler for arrangementer i studiestart 2024 (13/3499)	-67 000
201105 Budsjett 2020. Tildeling av midlar til 20% bistilling ved Det humanistiske fakultet (19/5702)	-185 000
241218 Budsjett 2024 - Tildeling av midlar knytt til følger av krigen i Ukraina (23/2919)	-1 304 500
Sum endring i inntekter	-2 577 500
<b>Sum inntekter i 2024</b>	<b>-286 002 500</b>

Tabell 4 viser regnskap på alle prosjekt under annum, unntatt EVU og ex.phil som blir omtalt separat.

**TABELL 4 ANNUM (UTEN EVU OG EX.PHIL) 2024**

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-282 656	-282 656	-282 572	0,0%
	Sum	-282 656	-282 656	-282 572	0,0%
Kostnader	Lønnskostnad	271 922	271 922	267 028	1,8%
	Annen driftskostnad	24 776	24 776	20 921	15,6%
	Interne transaksjoner	9 562	9 562	8 321	13,0%
	Finansposter, overføringer..	0	0	0	
	Sum	306 261	306 261	296 271	3,3%
<b>Sum</b>		<b>23 605</b>	<b>23 605</b>	<b>13 699</b>	<b>42,0%</b>
Resultat	Disponering av periodens r..	2 865	2 865	2 932	-2,3%
	Overføring fra i fjor	-18 770	-18 770	-18 771	0,0%
	Sum	-15 905	-15 905	-15 839	-0,4%
<b>Sum</b>		<b>-15 905</b>	<b>-15 905</b>	<b>-15 839</b>	<b>-0,4%</b>
<b>Sum totalt</b>		<b>7 700</b>	<b>7 700</b>	<b>-2 140</b>	<b>127,8%</b>

Vi budsjetterte med et årsunderskudd på annum med 23,6 mill. kroner. Tiltakene som ble satt i verk både i forkant og gjennom året for å redusere det budsjetterte underskuddet, ga tiltenkt effekt. Ubrukte midler både på fakultets- og instituttnivå bidro til et positivt årsresultat på 13,7 mill. kroner. Dette gav en positiv overføring til 2025 på til sammen 2,14 mill. kroner. Sammen med overskuddet på rekrutteringsstillinger, innebærer det at fakultetet kunne gå inn i 2025 med en positiv saldo på 10,8 mill. kroner på annum. Dette vil, alle andre forhold holdt like, kunne bidra til å dekke store deler av det budsjetterte underskuddet for inneværende år.

### 3.2. Etter- og videreutdanning (EVU)

Inntektene fra etter- og videreutdanningen som er hel- eller delfinansiert av studentbetaling regnes som en del av annum. Ettersom denne aktiviteten ikke har ordinær basisfinansiering, mener vi det er en fordel om økonomien i denne delen av virksomheten vises frem for fakultetsstyret som en separat post. Oppdragsfinansiert EVU ligger under BOA.

EVU er et viktig satsingsfelt både for UiB og HF. Våren 2025 vil fakultetsstyret bli bedt om å ta stilling til forslaget til det som vil bli fakultetets første EVU-strategi.

IF og LLE markerer seg både internt ved HF og ved UiB gjennom å ha særlig stor virksomhet i etter- og videreutdanningsmarkedet, både på grunnbevilgningen og gjennom bidrags- og oppdragsaktivitet.



PRISME fikk en stor økning i antall studenter i 2024, men uten at kostnadssiden økte tilsvarende. Dette har gitt en positiv inntektseffekt og økte overføringer. De største overføringene ligger fremdeles på PRISME med 4,7 mill. kroner.

Fakultetet vil be instituttene om konkrete planer for bruken av oppsparte EVU-midler i 2025. Som vedtatt i budsjettfordelingsaken for 2024, vil saldoen for EVU på grunnbevilgningen ved utgangen av 2025 ikke overføres separat fra resten av annum.

**TABELL 5 EVU 2024**

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-3 044	-3 044	-4 782	57,1%
	Sum	-3 044	-3 044	-4 782	57,1%
Kostnader	Lønnskostnad	2 602	2 602	2 383	8,4%
	Annen driftskostnad	943	943	195	79,4%
	Interne transaksjoner	679	679	761	-12,2%
	Sum	4 223	4 223	3 338	21,0%
<b>Sum</b>		<b>1 179</b>	<b>1 179</b>	<b>-1 443</b>	<b>222,4%</b>
Resultat	Overføring fra i fjor	-3 411	-3 411	-3 411	0,0%
	Sum	-3 411	-3 411	-3 411	0,0%
<b>Sum</b>		<b>-3 411</b>	<b>-3 411</b>	<b>-3 411</b>	<b>0,0%</b>
<b>Sum totalt</b>		<b>-2 232</b>	<b>-2 232</b>	<b>-4 854</b>	<b>117,5%</b>

### 3.3. Ex.phil

Regnskapsteknisk inngår også ex.phil som del av annum. Ettersom en stor del av denne aktiviteten er finansiert gjennom kjøp av undervisningstjenester fra de andre fakultetene, mener vi det er en fordel om økonomien i denne delen av virksomheten vises frem for fakultetsstyret som en separat post.

Det er FOF som har ansvaret for ex.phil ved UiB. FOF gir skreddersydde tilbud til alle fakulteter. Alle faste ansatte ved FOF har 30 % av sin tid/lønn knyttet til undervisning på ex.phil.

Ex.phil har over tid opparbeidet seg et akkumulert underskudd. Hovedforklaringen er omlegging av studieprogram ved flere fakulteter der ex.phil har blitt flyttet til senere i studieløpet. Dette har gitt et markant inntektsbortfall, samtidig som de faste kostnadene har fortsatt å løpe. Det akkumulerte underskuddet viser dermed også sårbarheten ved gjeldende finansieringsmodell for ex.phil der det FOF og HF må bære all økonomisk risiko for beslutninger som blir tatt andre steder i organisasjonen.

I 2024 ble det gjennomført 114 kurs/forelesningsrekker for ex.phil. Det tilsier at aktiviteten er tilbake på et normalnivå, alle andre forhold holdt like.

**TABELL 6 EX.PHIL 2024**

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-291	-291	-202	-30,6%
	Sum	-291	-291	-202	-30,6%
Kostnader	Lønnskostnad	26 028	26 028	25 455	2,2%
	Annen driftskostnad	0	0	1	
	Interne transaksjoner	-27 743	-27 743	-27 908	0,6%
	Sum	-1 715	-1 715	-2 452	43,0%
<b>Sum</b>		<b>-2 006</b>	<b>-2 006</b>	<b>-2 654</b>	<b>32,3%</b>
Resultat	Overføring fra i fjor	6 506	6 506	6 506	0,0%
	Sum	6 506	6 506	6 506	0,0%
<b>Sum</b>		<b>6 506</b>	<b>6 506</b>	<b>6 506</b>	<b>0,0%</b>
<b>Sum totalt</b>		<b>4 500</b>	<b>4 500</b>	<b>3 853</b>	<b>14,4%</b>

De negative overføringene på ex.phil redusert med rundt 2,65 mill. kroner i 2024. Det akkumulerte underskuddet, som etter 2024 utgjør 3,9 mill. kroner, planlegges redusert ved at prisen er satt litt høyere enn kostnadene per kurs. Dette vil gi en gradvis nedbetaling av det akkumulerte underskuddet frem mot 2027.

### 3.4. Rekrutteringsstillinger

I budsjettet for 2024 ble antall rekrutteringsstillinger satt til 79,73 basert på eksisterende kontrakter og forventninger om nytilsetninger. Måltallet var på 79,58. Antall rekrutteringsstillinger som ble lønnet på prosjektet utgjorde 78,18 i gjennomsnitt.

I 2024 ble lønnskostnadene 2,7 mill. kroner lavere enn budsjettet. Stipendiater og postdoktorer brukte rundt 1 mill. kroner mindre av sine driftsmidler enn budsjettet i 2024. Disse ubrukte driftsmidlene blir overført til 2025.

Samlet ga rekrutteringsstillinger i 2024 et overskudd på 8,7 mill. kroner, noe som var 1,7 mill. kroner høyere enn budsjettet. Årsoverskuddet ble i overgangen til 2025 saldert mot annuum.

**TABELL 7 REKRUTTERINGSSTILLINGER 2024**

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-82 698	-82 698	-82 698	0,0%
	Sum	-82 698	-82 698	-82 698	0,0%
Kostnader	Lønnskostnad	56 832	56 832	54 145	4,7%
	Annen driftskostnad	2 539	2 539	1 551	38,9%
	Interne transaksjoner	16 327	16 327	18 320	-12,2%
	Sum	75 698	75 698	74 015	2,2%
<b>Sum</b>		-7 000	-7 000	-8 683	24,0%
<b>Sum totalt</b>		-7 000	-7 000	-8 683	24,0%

### 3.5. Studiesentre Tyskland/England

Studiesentrene er en del av UiBs internasjonaliseringsarbeid. Det Norske Studiesenteret i Storbritannia (DNSS) i York og Det tysk-norske studiesenter (DNSZ) i Kiel administreres av fakultetet gjennom en årlig, statlig bevilgning. I 2024 var denne bevilgningen på til sammen 12,923 mill. kroner. Mesteparten av dette beløpet går til studiesenteret i York, men finansierer også daglig leder og en styrelederstilling i Norge. For DNSS er det en betydelig valutarisiko ettersom inntektene er i kroner, mens størstedelen av kostnadene er i britiske pund. UiB har inngått en intensjonsavtale (Memorandum of Understanding) med Universitetet i York, der studiesenteret vil utgjøre en viktig brikke. Neste skritt blir å utarbeide en operativ avtale.

Kostnadsveksten har vært stor. Sammen med en svak krone og usedvanlig sterkt pund, regner vi derfor med at mesteparten av overføringene vil være brukt opp innen utløpet av 2025.

Senteret i Kiel får en årlig driftsbevilgning på vel 850 000 norske kroner. Bevilgningen gir også en avsetning til administrasjon. Tabell 8 viser regnskap for 2024.

**TABELL 8 STUDIESENTRER TYSKLAND/ENGLAND 2024**

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-12 923	-12 923	-12 923	0,0%
	Sum	-12 923	-12 923	-12 923	0,0%
Kostnader	Lønnskostnad	107	107	160	-49,3%
	Annen driftskostnad	13 488	13 488	13 355	1,0%
	Interne transaksjoner	1 007	1 007	994	1,3%
	Sum	14 602	14 602	14 509	0,6%
<b>Sum</b>		<b>1 679</b>	<b>1 679</b>	<b>1 586</b>	<b>5,5%</b>
Resultat	Overføring fra i fjor	-3 232	-3 232	-3 232	0,0%
	Sum	-3 232	-3 232	-3 232	0,0%
<b>Sum</b>		<b>-3 232</b>	<b>-3 232</b>	<b>-3 232</b>	<b>0,0%</b>
<b>Sum totalt</b>		<b>-1 553</b>	<b>-1 553</b>	<b>-1 645</b>	<b>5,9%</b>

### 3.6. Sentral egenfinansiering

Sentral egenfinansiering er regnskapsbetegnelsen på toppfinansieringen fra UiB sentralt til EU-prosjekter og SFFer. Midlene kan brukes til å styrke prosjektaktiviteten og for å dekke manglende bidrag til indirekte kostnader eller eventuelle valutatap ved prosjektslutt. Beholdningen på sentral egenfinansiering gikk ned med 1,4 mill. kroner i 2024, mens forutsetningene i budsjettet var at det skulle brukes omtrent like mye som vi fikk inn. Budsjettet for 2024 viste seg å ikke reflektere planene fullt ut. I tillegg var det tekniske utfordringer med å budsjettere med høyere bruk av overføringer i et enkeltår. Selv om samlet avvik ikke er stort, viser de enkelte kontoklassene til dels store avvik.

Ved utløpet av 2024 hadde fakultetet samlet sett en beholdning på sentral egenfinansiering på 12,2 mill. kroner. Disse midlene er overført til 2025.

**TABELL 9: SENTRAL EGENFINANSIERING 2024**

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	0	0	648	
	Sum	0	0	648	
Kostnader	Lønnskostnad	282	282	2 208	-683,3%
	Annen driftskostnad	5 579	5 579	1 034	81,5%
	Interne transaksjoner	-5 841	-5 841	-2 491	-57,4%
	Sum	20	20	750	-3651,6%
<b>Sum</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>1 398</b>	<b>-6890,5%</b>
Resultat	Overføring fra i fjor	-13 606	-13 606	-13 606	0,0%
	Sum	-13 606	-13 606	-13 606	0,0%
<b>Sum</b>		<b>-13 606</b>	<b>-13 606</b>	<b>-13 606</b>	<b>0,0%</b>
<b>Sum totalt</b>		<b>-13 586</b>	<b>-13 586</b>	<b>-12 208</b>	<b>-10,1%</b>

### 3.7. Norskursene

Undervisning i norsk for utenlandske studenter, ansatte og andre ligger ved LLE. Det har vært sterk vekst i etterspørselen av norskurs. Emneporteføljen har gradvis blitt tilpasset etter bestillernes behov og for å holde kostnadene nede. Finansieringen kommer delvis gjennom en bevilgning fra UiB på 6,7 mill. kroner, og resten fordeles etter andel mellom HR-avdelingen og Studieadministrativ avdeling (SA). Tabell 10 viser at kostnadene for 2024 var i samsvar med budsjetterte kostnader.

**TABELL 10 NORSKKURSENE 2024**

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-6 725	-6 725	-6 725	0,0%
	<b>Sum</b>	<b>-6 725</b>	<b>-6 725</b>	<b>-6 725</b>	<b>0,0%</b>
Kostnader	Lønnskostnad	11 942	11 942	12 284	-2,9%
	Annen driftskostnad	440	440	128	70,9%
	Interne transaksjoner	-5 749	-5 749	-5 813	1,1%
	<b>Sum</b>	<b>6 633</b>	<b>6 633</b>	<b>6 600</b>	<b>0,5%</b>
<b>Sum</b>	<b>-92</b>	<b>-92</b>	<b>-125</b>	<b>36,3%</b>	
Resultat	Overføring fra i fjor	92	92	92	0,5%
	<b>Sum</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>0,5%</b>
<b>Sum</b>		<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>0,5%</b>
<b>Sum totalt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-34</b>	

### 3.8. Øvrige GP-prosjekter

Saldoen for alle grunnbevilgningsprosjekt er å finne i vedlegg 2. Oppstillingen i tabell 11 er her tatt med for å vise frem helheten. Denne oversikten viser at de øvrige GP-prosjektene bidrar med en positiv overføring til 2025 på 5,1 mill. kroner.

**TABELL 11: ØVRIGE GP-PROSJEKTER I 2024**

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-4 891	-4 891	-4 891	0,0%
	<b>Sum</b>	<b>-4 891</b>	<b>-4 891</b>	<b>-4 891</b>	<b>0,0%</b>
Kostnader	Lønnskostnad	2 976	2 976	2 216	25,5%
	Annen driftskostnad	5 207	5 207	1 084	79,2%
	Interne transaksjoner	-1 081	-1 081	1 964	-281,7%
	<b>Sum</b>	<b>7 101</b>	<b>7 101</b>	<b>5 264</b>	<b>25,9%</b>
<b>Sum</b>	<b>2 210</b>	<b>2 210</b>	<b>372</b>	<b>83,2%</b>	
Resultat	Overføring fra i fjor	-5 439	-5 439	-5 439	0,0%
	<b>Sum</b>	<b>-5 439</b>	<b>-5 439</b>	<b>-5 439</b>	<b>0,0%</b>
<b>Sum</b>		<b>-5 439</b>	<b>-5 439</b>	<b>-5 439</b>	<b>0,0%</b>
<b>Sum totalt</b>		<b>-3 229</b>	<b>-3 229</b>	<b>-5 067</b>	<b>56,9%</b>

## 4. Status bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

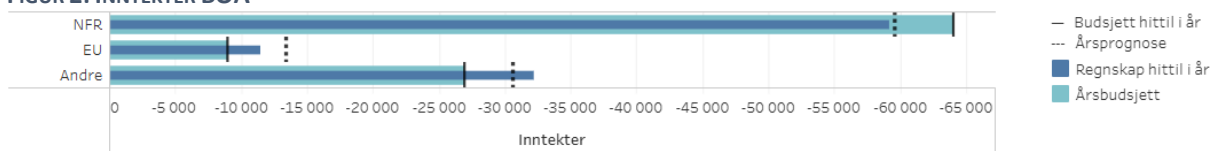
I tabell 12 finner vi et samlet positivt avvik på 2,8 % som er 2,8 mill. kroner over budsjettmålet på BOA.

TABELL 12 STATUS INNTEKTER BIDRAGS- OG OPPDRAGSFINANSIERT AKTIVITET (BOA). TALL I 1000 KR.

	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Andre	-27 000	-27 000	-32 248	19,4%
EU	-9 000	-9 000	-11 437	27,1%
NFR	-64 000	-64 000	-59 125	-7,6%
<b>Grand Total</b>	<b>-100 000</b>	<b>-100 000</b>	<b>-102 810</b>	<b>2,8%</b>

Resultatene for 2024 samsvarer samlet sett i hovedtrekk med budsjettet. Det er imidlertid forskjeller mellom de ulike finansieringskildene. Mens resultatene for EU og Andre ble høyere enn budsjettet, viser regnskapet et negativt avvik for NFR. Hovedforklaringen her er at IF hadde lagt inn forventninger til nye NFR-finansierte prosjekter og aktiviteter for 2024 på til sammen 4,8 mill. kroner, og som det ikke ble noe av i 2024.

FIGUR 2: INNTEKTER BOA



## 5. Overføringer til 2025

HF har etter 2024 redusert sine overføringer på grunnbevilgningen til 30,8 mill. kroner. Av disse ligger 11,8 mill. kroner på GA og 19 mill. kroner på GP, etter saldering av rekrutteringsstillinger.

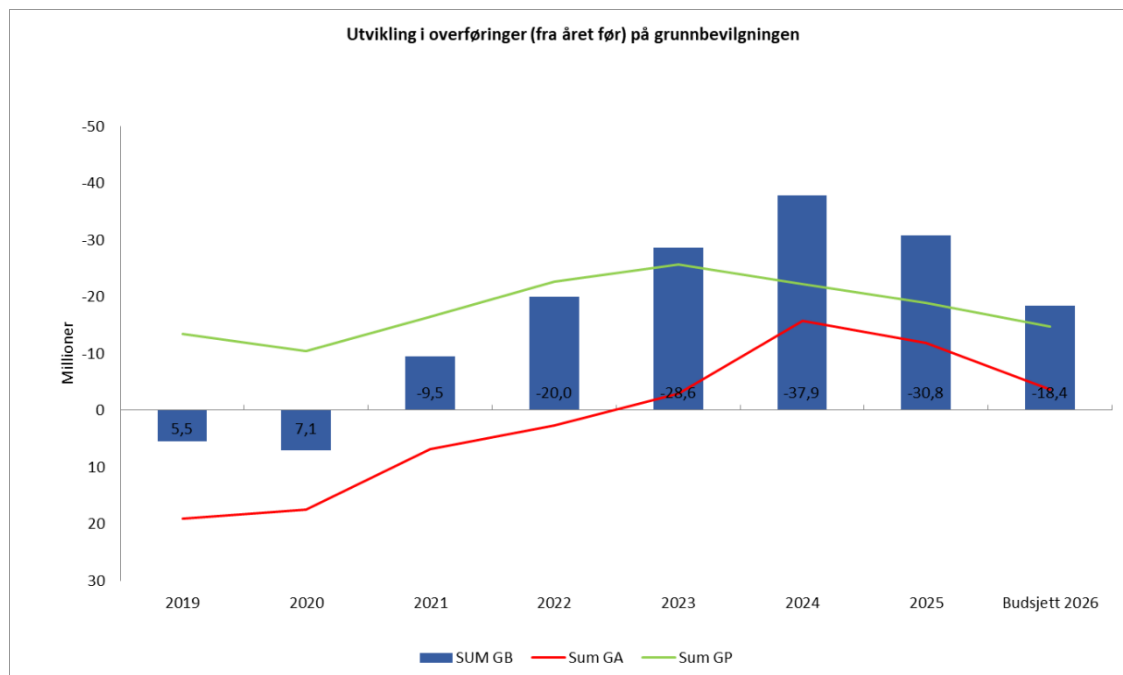
Vi har meldt inn til UiB sentralt at vi ønsker å beholde alle overføringene til 2025. Dette vil være svært viktig for fakultetets virksomhet fremover, særlig ettersom vi nå står over suksessive år med markant inntektssvikt. Det gjelder også 2025, der fakultetsstyret i desember 2024 vedtok et budsjett med et årsunderskudd på 14,1 mill. kroner på annum.

Tabell 13 Overføringer til 2025

Fin.kilde spes.	Prosjektnivå	Budsjett	Regnskap	Saldering	Overført fra 2024
GA	Annum	-7,7	2,1	8,7	-10,8
	EVU	2,2	4,9		-4,9
	Exphil	-4,5	-3,9		3,9
<b>Sum GA</b>		<b>-10,0</b>	<b>3,1</b>	<b>8,7</b>	<b>-11,8</b>
GP	Rek.stillinger	7,0	8,7	-8,7	0,0
	Studiesentre	1,6	1,6		-1,6
	Sentral egenfinansiering	13,6	12,2		-12,2
	Andre GP	3,2	5,1		-5,1
<b>Sum GP</b>		<b>25,4</b>	<b>27,6</b>	<b>-8,7</b>	<b>-19,0</b>
<b>SUM GB</b>		<b>15,4</b>	<b>30,8</b>	<b>0,0</b>	<b>-30,8</b>

Figur 3 viser utviklingen i overføringer til 2026 dersom vi legger til grunn planene som nå ligger inne i 2025-budsjettet. Det vil være håndterbart, men vi må følge nøye med på utviklingen i de faste kostnadene og ikke minst inntektene i årene som kommer.

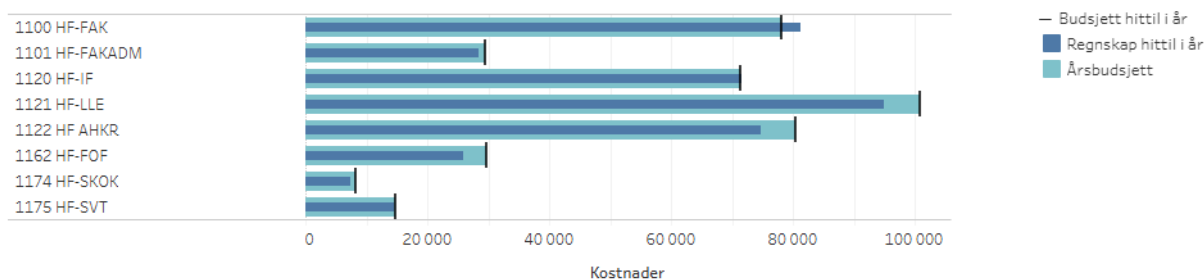
FIGUR 3: FORVENTET UTVIKLING I OVERFØRINGENE TIL 2026



## Vedlegg til økonomirapport, etter 2024

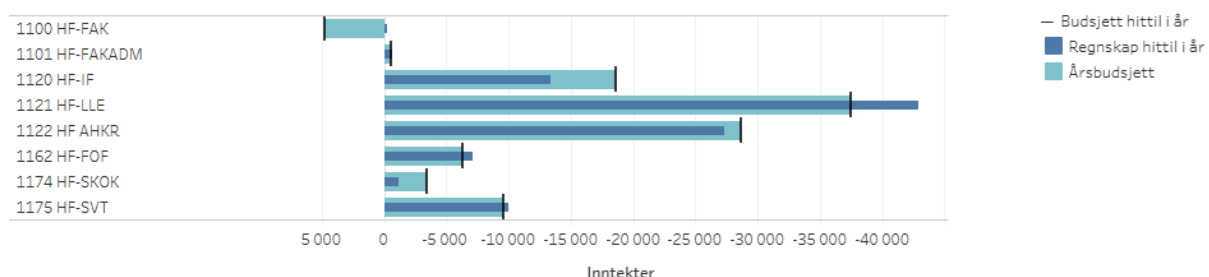
### 1. Status ved instituttene

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



Figur 4 viser at vi stort sett ligger på eller bak budsjett per på alle enheter på GB, med unntak av fakultetsnivået (1100 HF-FAK) hvor vi har budsjettert inn forventet lavere forbruk for å kunne budsjettere med tilhørende høyere overføringer. 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.

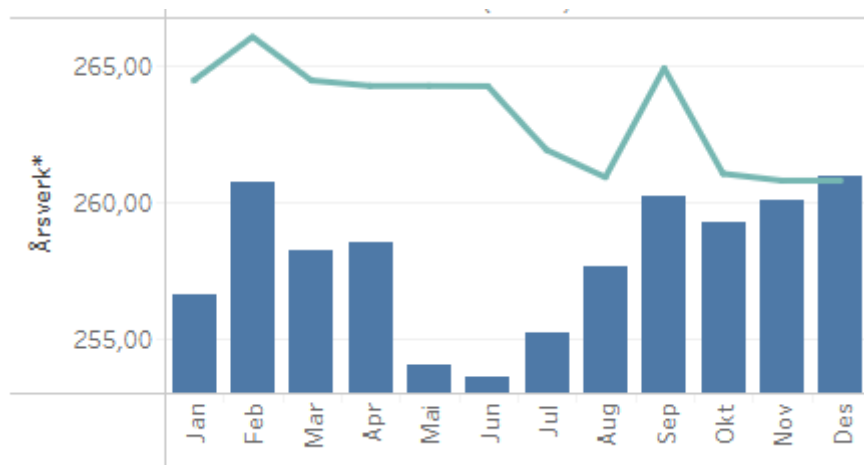
Budsjettet på 1100 HF-FAK er negativt for å korrigere ned totalsummen for hele fakultetet, i tråd med målet for 2024 som vi har meldt inn til UiB sentralt. Budsjettene på instituttnivå er i tråd med det de meldte inn i budsjettprosessen for 2024.

IF meldte inn høyere NFR-aktivitet enn de fikk tilslag på og har derfor et negativt avvik på 5,3 mill. kroner. SKOK og AHKR ligger også bak sine budsjettmål. LLE har ligger 5,4 mill. kroner foran budsjettmålet. FOF og SVT ligger også noe foran sine budsjettmål.

## 2. Årsverk per måned i 2024

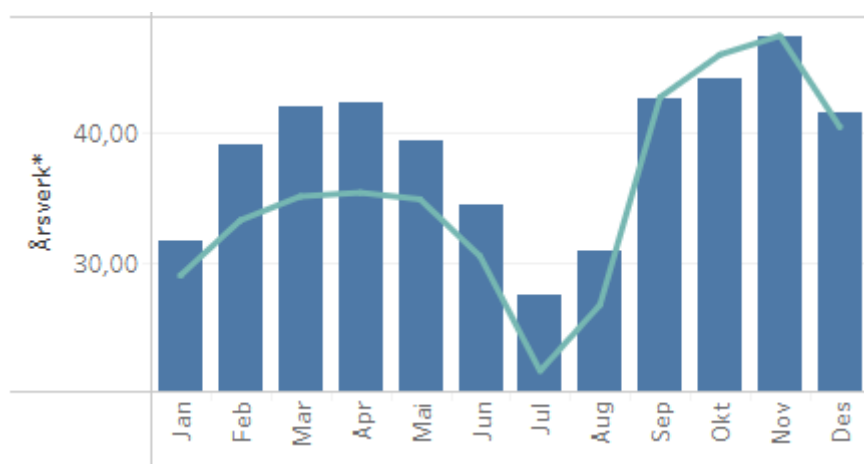
Årsverkstallene, som er hentet ut fra rapporteringsløsningen tableau, viser punktårsverk den første i måneden og er ikke korrigert for fravær eller kortere permisjoner.

FIGUR 6: FASTE STILLINGER PÅ GRUNNBEVILGNINGEN



I desember hadde vi 260,98 faste årsverk på grunnbevilgningen. Dette er 0,2 årsverk høyere enn til samme tid i 2023.

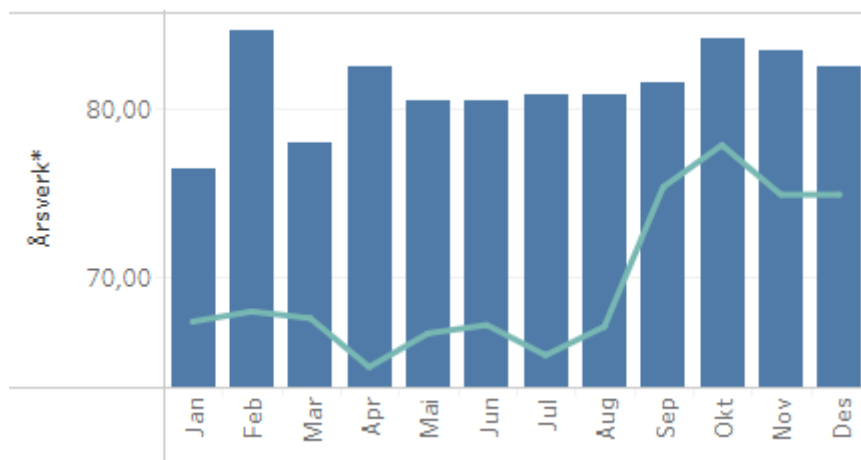
FIGUR 7: MIDLERTIDIGE STILLINGER PÅ GRUNNBEVILGNINGEN UTEN REKRUTTERINGSSTILLINGER



Figur 7 viser 41,59 midlertidige årsverk per desember. Av disse er 11,56 midlertidige, 17,12 vikarer og 12,9 åremålsansatte. Figuren viser at nivået på midlertidige er høyere enn i 2023, og differansen for desember måned utgjør 1,21 årsverk.

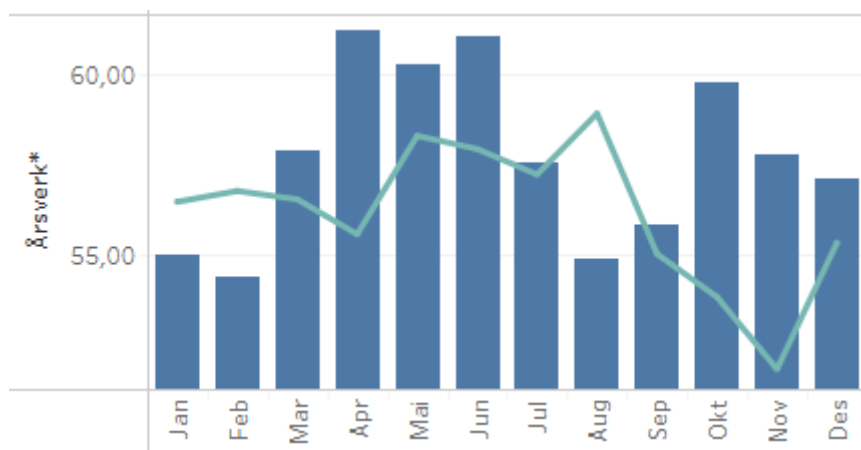


FIGUR 8: REKRUTTERINGSSTILLINGER PÅ GRUNNBEVILGNINGEN



Per desember hadde vi 82,51 årsverk knyttet til rekrutteringsstillinger på grunnbevilgningen, 7,65 høyere enn til samme tid i 2023. Måltallet for rekrutteringsstillinger på grunnbevilgningen var 79,58, mens snittet for året ble 81,34.

FIGUR 9: ÅRSVERK BOA



Per desember hadde vi 57,09 årsverk på BOA. Dette er 1,78 årsverk lavere enn til samme tid i 2023.

Innt./kost./res.	All
Bevilgning/BOA	Bev.
Konto	(Multiple Items)

Finansieringskilde spesifisert	Prosjektopstilling HF	Prosjekt	Regnskap*	Saldering	Overført fra 2024
Grunnbevilgning annuum	Annuum		-2 140 150	-8 682 980	-10 823 130
	EVU		-4 854 442		-4 854 442
	Ex.phil		3 852 669		3 852 669
<b>Grunnbevilgning annuum Total</b>			<b>-3 141 924</b>	<b>-8 682 980</b>	<b>-11 824 904</b>
Grunnbevilgning prosjekt	Andre øremerkede midler	100589 Humaniorastrategien, HF	-2 079 494		-2 079 494
		100560 Internasjonalisering, HF	-725 755		-725 755
		100475 EU toppfinansiering/støtte, HF	-586 240		-586 240
		102999 Nordområdene HF	-461 293		-461 293
		100406 Likestillingsarbeid, HF	-445 561		-445 561
		100551 Momentumprogrammet, HF	-244 827		-244 827
		100556 UH-nett vest, HF	-183 954		-183 954
		100544 Insentivmidler studier, HF	-105 359		-105 359
		100509 Strategipost marin, MN	-82 316		-82 316
		102611 Vitenskapelig og teknisk utstyr, HF	-63 143		-63 143
		103469 Klimasatsing HF	-40 109		-40 109
		100402 Norsk for fremmedspråklige, HF	-33 855		-33 855
		104999 CHARM-EU Universitetsallianse, HF	-30 000		-30 000
		105018 Innovasjon, HF	-25 000		-25 000
		100508 Strategipost klima, MN	-9 481		-9 481
		103625 Partnerskap i lærerutdanning SA	399		399
		103663 Praksis PPU og lektorutdanningen, SA	400		400
		100433 Momentumprogrammet, FIA	2 400		2 400
		100622 SFF toppfinansiering/støtte, HF	4 686		4 686
		102445 Utv. tverrfaglig master i bærekraft, HF	7 616		7 616
	Rekrutteringsstillinger		-8 682 980	8 682 980	0
	Sentral egenfinansiering		-12 208 325		-12 208 325
	Studiesentre		-1 645 151		-1 645 151
<b>Grunnbevilgning prosjekt Total</b>			<b>-27 637 342</b>	<b>8 682 980</b>	<b>-18 954 362</b>
<b>Grand Total</b>			<b>-30 779 266</b>	<b>0</b>	<b>-30 779 266</b>

**S 17/25 Regnskap per februar 2025**



Styre  
18/25

Arkivreferanse  
2024/13194  
Styresak  
18.03.2025

Dokumentdato  
10.03.2025  
Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Ny EVU-strategi for Det humanistiske fakultet: Rapport frå arbeidsgruppe

### Bakgrunnsdokument

- Styresak nr 53/24, *EVU-strategi ved Det humanistiske fakultet*, [Offentlig møteinnkalling 10.09.2024.PDF](#)
- Studiestyret ved HF, sak 06/25, *Orienteringssak – Rapport frå arbeidsgruppe for nye EVU-strategi ved HF*, [Innkalling 05.03.25.pdf](#)

### Dokument i saka

- Rapport frå arbeidsgruppe og utkast til EVU-strategi ved Det humanistiske fakultet.
- Vedlegg til EVU-rapport: Andel EVU studiepoenginntekter.
- Innspel frå FOF til EVU-strategi.
- Innspel frå AHKR til rapport om EVU.
- Kommentarer til EVU-rapport frå økonomiseksjonen.

### Bakgrunn

Etter- og vidareutdanning utgjer ein betydeleg del av HF sin utdanningsverksemd, og i [Strategi for HF 2023-2030](#) står det òg at fakultetet skal «Styrke porteføljen av etter- og vidareutdanningstilbud på en måte som er økonomisk bærekraftig». Som ei direkte oppfølging frå sluttrapporten for Studieportefølje-prosjektet vart det sett ned ei arbeidsgruppe for å kartlegge den eksisterande EVU-porteføljen og kome med utkast til ein ny EVU-strategi for HF. Ein ny strategi og tiltaksplan for EVU vil vere viktig for å tenke og handle heilskapleg om studieporteføljen ved fakultetet, samt representere ei operasjonalisering av fakultetet sin strategi.

Arbeidsgruppa vart sett ned av Fakultetsstyret, i [fakultetsstyresak 53/24](#), og hadde følgjande samansetjing:

- Martin Paulsen – IF (leiar).
- Annika Seeman – AHKR.

- Ann-Kristin Helland Gujord – LLE.
- Terje Selland – økonomiseksjonen, HF.
- Ellen Vikersveen – studieseksjonen, HF.
- Julie Alver Tønsaker - studieseksjonen, HF.

Arbeidsgruppa fekk følgjande mandat:

- Gjennomgå eksisterende EVU-tilbud, inkludert ressursbruk og lønnsomhet.
- Foreslå kriterier og prosedyrer for etableringen av nye EVU-tilbud.
- Tydeliggjøre ulike EVU-modeller, inkludert deres styrker og risikoaspekter.
- Identifisere potensielle målgrupper samt kartlegge muligheter og utfordringer som følge av det nye systemet for kompetanse- og karriereutvikling knyttet til EVU, slik dette bl.a. kommer frem i NOU 2022:13 «Med videre betydning. Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole».

Arbeidsgruppa har levert rapporten sin med utkast til ny EVU-strategi ved HF. Rapporten er lagt fram for instituttleiarane, og to av institutta har kome med innspel. Saka vart òg behandla i Studiestyret 5. mars.

### **Innspel frå institutta**

Institutt for filosofi og førstesemesterstudium har spelt inn at formuleringa som seier at EVU skal gå inn «som ein naturleg del av undervisinga og den faglege formidlinga til alle dei faglege tilsette» ikkje tar høgde for at nokre av fagmiljøa ikkje har kapasitet eller organisering for å drive med EVU i tillegg til ordinær undervising.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitskap har kome med ei retting av omtala av MUSE-tilboda, som ikkje handlar om museologi men om forskning og vitskapleg publisering i og på museum. Instituttet etterlyser òg ei nærare handsaming av EVU utover undervisningssektoren, og korleis EVU-tilbod og ordinær undervising kan kombinerast. Dei finn òg at nokre av studenttala i rapporten ikkje stemmer. Dette er kontrollert frå fakultetet si side.

Studiestyret fekk rapporten lagt fram 5. mars. I møtet kom Senter for kvinne og kjønnsforskning med innspel om at utdanning innan kjønn og mangfald er etterspurd i skolesektoren, og burde bli tatt inn i EVU-porteføljen til fakultetet.

Økonomiseksjonen ved fakultetet har òg kome med nokre økonomirelaterte innspel til rapporten og til EVU-verksemda ved HF.

### **Vidare prosess**

Arbeidet med ny EVU-strategi er ein toledda prosess. Med arbeidsgruppa si kartlegging og strategiutkast er den første delen av prosessen no slutført. Arbeidsgruppa sin rapport vert lagt fram for fakultetsstyret for innspel. Styret sine innspel vil bli innarbeida i det som vil vere neste

steg, nemleg å utarbeide forslag til ny strategi og handlingsplan for EVU, og som vil leggast fram for styret i møte 6. mai 2025.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar rapporten frå arbeidsgruppa til orientering. Fakultetets EVU-strategi vil bli endeleg handsama i møtet 6. mai.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør

# EVU ved HF

– rapport frå arbeidsgruppe for ny EVU-strategi

Utarbeida av Martin Paulsen (leiar), Ann Kristin Helland Gujord, Anika Seemann, Terje Selland, Julie Alver Tønsaker og Ellen Vikersveen

Denne rapporten presenterer ein gjennomgang av EVU-tilbudet ved HF og gir eit framlegg til strategi for EVU-arbeidet ved fakultetet for perioden fram til 2030.

## Mandat

Som del av oppfølginga av sluttrapporten for Studieporteføljeprojektet vart det oppretta ei arbeidsgruppe som skulle utarbeide ny EVU-strategi for HF-fakultetet.

### Samansetjing av gruppa

- Martin Paulsen (IF, leiar)
- Ann Kristin Helland Gujord (LLE)
- Anika Seemann (AHKR)
- Ellen Vikersveen (fakultetsadministrasjonen)
- Julie Alver Tønsaker (fakultetsadministrasjonen)
- Terje Selland (fakultetsadministrasjonen)

Arbeidsgruppa fekk følgjande mandat:

«Dette aktualiserer behovet for en felles strategi for hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for det videre EVU-arbeidet ved HF. Forslaget til en slik strategi skal utarbeides av en arbeidsgruppe med følgende mandat:

- Gjennomgå eksisterende EVU-tilbud, inkludert ressursbruk og lønnsomhet
- Foreslå kriterier og prosedyrer for etableringen av nye EVU-tilbud
- Tydeliggjøre ulike EVU-modeller, inkludert deres styrker og risikoaspekter
- Identifisere potensielle målgrupper samt kartlegge muligheter og utfordringer som følge av det nye systemet for kompetanse- og karriereutvikling knyttet til EVU, slik dette bl.a. kommer frem i NOU 2022:13 «Med videre betydning. Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole».

Underveis i arbeidet er det naturlig at arbeidsgruppen konsulterer sentrale enheter på UiB, som Lektorsenteret og UiB Videre, samt viktige interessenter som Vestland fylkeskommune og Bergen kommune. Frist for rapport: 31. januar 2025.»



## Kva er EVU?

EVU er ei forkorting for etter- og vidareutdanning. *Etterutdanning* er organisert opplæring som ikkje gir studiepoeng, men gjerne kan vere dokumentert gjennom diplom og attestar. *Vidareutdanning* er offentleg godkjent utdanning som byggjer ut ei allereie gjennomført utdanning og gir uttelling i form av studiepoeng.<sup>1</sup> I denne samanhengen er det òg relevant å diskutere livslang læring-konseptet *fleksibel utdanning*, det dekkjer utdanningstilbod som er organiserte slik at dei kan kombinerast med arbeid og er tilpassa ulike arbeids- og livssituasjonar.<sup>2</sup> Det er viktig å merke seg at det er diskusjon i sektoren om kor presise desse definisjonane er og, som vi skal sjå, det er ikkje gitt at det vi på HF per i dag snakkar om som EVU passar like godt inn under omgrepet.

## Bakgrunn

EVU vil verte stadig viktigare for UH-institusjonar framover. HF har historisk sett hatt det største EVU-tilbodet ved UiB, i perioden frå 2014 har HF hatt om lag halvparten av alle EVU-studentane på universitetet (om lag 45 %). Dette tilbodet har samstundes berre i liten grad vore koordinert eller hatt ei felles, strategisk innramming.

EVU er ein stor del av verksemda til HF. Hausten 2024 var det 655 registrerte EVU-studentar på fakultetet. I perioden frå 2014 har om lag 5 000 studentar vore innom EVU-tilbod ved fakultetet, nokre av dei har tatt einskilde emne, andre har tatt heile gradar. Gjennom denne omfattande EVU-verksemda tar HF eit tydeleg samfunnsansvar ved å sikre auka og relevant kompetanse i norsk arbeidsliv. HF bidreg særleg til at fleire lærarar i norsk skule og vaksenopplæringa oppnår kvalifikasjonar som rustar norsk opplæringssektor til å møte dagens samfunnsutfordringar.

EVU gir eit betydeleg økonomisk bidrag. I 2024 mottok fakultetet på grunnløyvinga 5,2 millionar kr i studiepoengsinntekter frå EVU-emne og 4,8 millionar kr i studieavgift frå EVU-emne med studentbetaling. På eksternfinansierte EVU-emne var det ein total aktivitet på 3,9 millionar kr.

EVU er i rask endring både som utdanningsfelt og som marknadssegment. Dette skuldast fleire ting, særleg kombinasjonen av endringar i kompetansebehov i samfunnet, demografiske endringar, politisk prioritering av EVU på tvers av heile det politiske spekteret, økonomisk tronge tider i sektoren og ein ny finansieringsmodell der utdanning vil vere einaste kjelde til resultatinntekter.

## EVU-politikk

NOU-en *Lærekraftig utvikling* (2019:12) har lagt premissa for utviklinga av EVU i Noreg sidan han kom i 2019. Fokuset har vore på læring utover dei formaliserte studieløpa for å styrke vår evne til omstilling og gjere Noreg meir konkurransedyktig. Diskusjonar og

---

<sup>1</sup> NOU 2022: 13, *Med videre betydning*. Oslo: Kunnskapsdepartementet, [NOU 2022: 13 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/dokument/nou202213).

<sup>2</sup> NOU 2019: 12, *Lærekraftig utvikling*. Oslo: Kunnskapsdepartementet, [NOU 2019: 12 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/dokument/nou201912).

framlegg i NOU-en har i større eller mindre grad satt sitt preg på viktige rammevilkår som den nye UH-lova og den nye finansieringsmodellen for norske UH-institusjonar.

EVU er eit politikkområde i stor utvikling. Seinast i januar 2025 vart det lagt fram ein NOU (2025:1) om kompetanseutvikling i arbeidslivet, som inkluderer spørsmålet om UH-sektoren sitt ansvar for kompetanseutvikling. Utvalet er tydeleg på at forventningane til UH-institusjonane om satsing på vidareutdanning må formidlast tydelegare og at institusjonane må få betre økonomiske insentiv for å drive med vidareutdanning.<sup>3</sup>

EVU er òg eit sentralt tema i Kunnskapsdepartementet sitt tildelingsbrev til UiB, seinast no i desember 2024. I utviklingsavtalen med KD skriv UiB her at dei vil vidareutvikle sitt EVU-tilbod. Den styringsparameteren UiB skal målast på er «Styrke tilbudet av livslang læring gjennom forskningsbaserte og fleksible etter- og vidareutdanningstilbud.»<sup>4</sup>

UiB sin strategi for perioden 2023-2030 legg vekt på etter- og vidareutdanning gjennom følgjande formulering: «Vi skal styrke UiB som en arena for livslang læring og vidareutvikle forskningsbaserte, fleksible etter- og vidareutdanningstilbud i samsvar med UiBs profil.»<sup>5</sup>

HF-fakultetet har òg forplikta seg til å jobbe betre med EVU i tida framover og seier at «fakultetet skal styrke porteføljen av etter- og vidareutdanningstilbud på en måte som er økonomisk bærekraftig.»<sup>6</sup>

Dei ulike institutta på fakultetet nemner òg EVU i sine strategiar. I sin strategi for perioden 2023-26 skriv AHKR at dei vil «oppretholde EVU-tilbud så lenge det finnes studenter, og søke å utvikle nye EVU-tilbud innenfor tilgjengelige ressursrammer.»<sup>7</sup> IF har ein strategi for perioden 2023-2030 kor dei skriv at dei vil «Utvikle og følgje opp strategi for vidareutdanning i tett samarbeid med HF-fakultetet.»<sup>8</sup> LLE har ein strategi for 2023-2030 kor EVU er sidestilt med det ordinære studietilbodet i denne formuleringa «For å få tilstrekkelige ressurser til forskning og undervisning skal vi tiltrekke oss og holde på de dyktigste og mest motiverte studentene til våre studieprogrammer og EVU-tilbud.»<sup>9</sup> FOF nemner ikkje EVU i sin strategi.

---

<sup>3</sup> NOU 2025: 1, *Felles ansvar, felles gevinst*. Oslo: Kunnskapsdepartementet, [NOU 2025: 1 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no).

<sup>4</sup> Kunnskapsdepartementet, *Tildelingsbrev 2025 til Universitetet i Bergen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet, [Tildelingsbrev 2025 til Universitetet i Bergen](#)

<sup>5</sup> UiB, *Strategi 2023-2030*, Bergen: Universitetet i Bergen, [Strategi 2023–2030 | Universitetet i Bergen](#).

<sup>6</sup> HF, *Strategi for HF 2023-2030*, Bergen: Humanistisk fakultet, [Strategi for HF 2023–2030 | Det humanistiske fakultet | UiB](#).

<sup>7</sup> AHKR, *Strategisk plan 2023-2026*, Bergen: Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, [Strategisk plan 2023-2026 | Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap | UiB](#).

<sup>8</sup> IF, *Strategi 2024-2030*, Bergen: Institutt for framandspråk, [strategi\\_if\\_2024-2030.pdf](#).

<sup>9</sup> LLE, *Strategisk plan 2023-2026*, Bergen: Institutt for litterære, lingvistiske og estetiske studier, [Strategisk plan 2023-2026 | Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier | UiB](#).

## Finansiering av etter- og vidareutdanning

Finansieringa av etter- og vidareutdanning kan variere i stor grad og har tidvis vore svært ulik det som er vanleg for det ordinære studietilbodet ved universiteta. I hovudtrekk kan vi seie at det er fem måtar å finansiere EVU på, som vist i figur 1. Ytterpunkta er full eigenfinansiering eller full eksternfinansiering.

Figur 1. Finansieringskjelder for EVU ved HF

Full eigenfinansiering (gjennom tildeling eller studiepoeng)			Full eksternfinansiering gjennom oppdragsgivar	
A	B	C	D	E
Studieplassfinansiert	Studiepoengfinansiert	Studentbetalt	Bidragsfinansiert	Oppdragsfinansiert
Finansierast på linje med vanlege studieplassar (basisfinansiering og resultatmidler)	Studiepoengfinansiert studium (resultatmidler) samt bruk av eksisterande (uutnytta) ressursar	Finansierast heilt eller delvis gjennom studentbetaling (anten 100 % eller inntil 35 % av kostnadane til emnet), samt resultatmidlar	Bidragsfinansiert studium – ein oppdragsgivar betaler delar av studiet	Oppdragsfinansiert studium – ein oppdragsgivar betaler heile studiet
GB – grunnbevilgning (grunnløyving)			BOA – bidrags – og oppdragsaktivitet	
GA – grunnbevilgningens annuum			BA-bidragsaktivitet	OA-oppragsaktivitet

På grunnløyvinga genererer EVU inntekter gjennom studiepoengproduksjon og studentbetaling. Eksternfinansierte EVU-emne vil normalt vere fullfinansierte oppdrag og gir ikkje studiepoenginntekter, men eit betydeleg nettobidrag. Nettobidraget viser kor mykje som blir henta inn frå eksternfinansierte prosjekt, som til dømes frikjøp og prosjektgevinster, for å dekkje kostnader på grunnløyvinga.

Det er fakultetet som får inntektene frå studiepoengproduksjonen. I 2025 vil fakultetet motta 7,8 mill. kr i inntekter basert på studiepoengproduksjon frå 2023, jf. vedlegg 1. Det er ein auke frå 3,1 mill. kr i 2023. Auken kjem hovudsakleg som følgje av ei satsing på nettbaserte EVU-emne på IF, der inntektene har auka frå 0,7 mill. kr i 2023 til 4 mill. kr i 2025. Av totale studiepoenginntekter til fakultetet i 2025 kjem 8 % frå EVU. Andelen av totale studiepoenginntekter hos institutta med EVU-aktivitet er 19 % hos IF, 12 % hos LLE og 1 % hos AHKR.

Inntektene frå studentbetaling kjem inn på instituttnivået. I 2024 mottok institutta totalt 4,8 millionar kr i studentbetaling, høvesvis 4,3 millionar kr på LLE frå PRISME og 0,5 millionar kr på IF frå Nettarabisk. Begge desse studietilboda gir dessutan studiepoenginntekter til fakultetsnivået, slik kategori C i figur 1 syner.

Inntektene frå eksternfinansierte emne har fram til 2025 kome inn på instituttnivå gjennom nettobidraget. I ny budsjettmodell frå 2025 vil nettobidraget frå eksternfinansierte prosjekt i større grad delast mellom fakultet- og instituttnivået.

Ein betydeleg del av eksisterande eksternfinansierte emne ved HF har vore vidareutdanning for lærarar gjennom tilbodet Kompetanse for Kvalitet (KFK), som har vore oppdragsfinansiert. Frå hausten 2025 har Kunnskapsdepartementet varsla ei endring, der midlar for å tilby vidareutdanning til lærarar vil verte gitt direkte i årlege tildelingsbrev til institusjonane som øyremerkte tilskot.<sup>10</sup> Emna vil då gå frå å vere eksternfinansierte til grunnløyvingsfinansierte. For studieåret 2025/2026 vil det vere ei overgangsordning der HF for hausten 2025 mottar 1,7 millionar kr (halvårseffekt). Det er avklart at emna ikkje gir studiepoenginntekter då emna skal vere fullfinansierte gjennom tildeling frå Kunnskapsdepartementet.

Kostnadssida av etter- og vidareutdanning kan illustrerast som i figur 2.

Figur 2. Kostnadar for EVU ved HF

Full egenfinansiering (gjennom tildeling eller studiepoeng)		Full eksternfinansiering gjennom oppdragsgiver		
A	B	C	D	E
Studieplassfinansiert	Studiepoengfinansiert	Studentbetalt	Bidragsfinansiert	Oppdragsfinansiert
Løn undervisning	Løn undervisning	Løn undervisning	Løn undervisning	Løn undervisning
Løn administrasjon	Løn administrasjon	Løn administrasjon	Løn administrasjon	Løn administrasjon
Driftskostnader	Driftskostnader	Driftskostnader	Driftskostnader	Driftskostnader
Undervisningslokale	Undervisningslokale	Undervisningslokale	Undervisningslokale	Undervisningslokale
Indirekte kostnader	Indirekte kostnader	Indirekte kostnader	Indirekte kostnader	Indirekte kostnader
Utviklingskostnader	Utviklingskostnader	Utviklingskostnader	Utviklingskostnader	Utviklingskostnader
Forteneste	Forteneste	Forteneste	Forteneste	Forteneste

Kostnader som finansieres gjennom ressursar på grunnløyvinga
Kostnader som finansieres heilt eller delvis gjennom studentbetaling eller eksternfinansiering
Kostnader som finansieres gjennom eksternfinansiering

### A – Studieplassfinansiert vidareutdanning (GB)

Studieplassar til vidareutdanning som er gitt over statsbudsjettet vil vere fullfinansierte studieplassar på linje med ordinære grunnløyvingsfinansierte studieplassar. Ein fullfinansiert studiepllass består av basisfinansiering og resultatmidlar til fakultetet. Det blir gitt ei årleg tildeling pr. studiepoengeining over det talet på år det tek å byggje opp studiet. Det akkumulerte beløpet vil etter denne perioden inngå i basisfinansieringa. Den resterande finansieringa er resultatmidlar frå avlagde studiepoeng.

<sup>10</sup> Den nye ordninga har fått namnet Helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling. Udir, 2025, "Helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling", Oppdatert 20. januar 2025. [Helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling | udir.no](https://www.udir.no/kompetanse-og-karriereutvikling)

## B – Studiepoengfinansiert vidareutdanning (GB)

Studiepoengfinansiert vidareutdanning vert finansiert gjennom resultatinntekter frå avlagde studiepoeng. Resultatmidlar kjem inn på fakultetsnivå to år etter avlagde studiepoeng. Dersom det blir tilbydd slike emne som ikkje kan undervisast ved bruk av faste tilsette, oppstår det kostnader som må dekkast på instituttnivå.

## C – Studentbetalt vidareutdanning (GB)

Studentbetalt vidareutdanning vert finansiert heilt eller delvis gjennom studentbetaling, som betyr at inntektene kjem delvis til fakultetet (studiepoeng), delvis til institutta (eigenbetaling). Eigenbetalingsforskrifta tilseier at ein student kan anten betale 100 % av kostnadene tilknytt emnet, eller inntil 35 % av kostnadene. Skiljet på 35 % er sett for å sikre at delfinansiering gjennom studentbetaling er innanfor EØS-regelverket om offentleg støtte.

## D – Bidragsfinansiert vidareutdanning (BOA)

Bidragsfinansiert vidareutdanning vil vere emne der ein ekstern bidragsytar dekkjer alle eller delar av kostnadene. Viss emne ikkje er fullfinansiert, må resten dekkjast gjennom eigenfinansiering. Bidragsytar kan ikkje bestemme kven som skal delta. Vi har ikkje slike EVU-tilbod på HF per i dag.

## E – Oppdragsfinansiert vidareutdanning (BOA)

Oppdragsfinansiert etter- og vidareutdanning vil være emne som er 100 % finansiert av ein oppdragsgivar, samt at det skal reknast ut ei rimeleg forteneste. Det vil ikkje verte gitt resultatmidlar for studiepoeng i emne som er oppdragsfinansierte. Det er oppdragsgivar som avgjer kven som kan ta emna.

## EVU-administrative ressursar ved institutta

Det vert sett av betydeleg med ressursar til einingane for å følge opp EVU. LLE bruker ca. 1,5 administrativt årsverk til utvikling og drift av EVU-tilboda. Det er ei stilling som er dedikert til EVU, kor lønnskostnadane er delt mellom fakultetet og LLE. Hos AHKR er det undervisningskoordinator og studieleiar som har det overordna ansvaret for EVU, medan dei aktive tilboda vert administrerte av fagkoordinatorar og studiekonsulentar. Hos IF er oppfølging av EVU i administrasjonen delt på fleire studieadministrative stillingar. Kostnaden for EVU-stillinga vert delt mellom instituttet og fakultetet. På LLE og IF skal lønnskostnadane for dei administrative EVU-stillingane dekkast av inntektene som EVU-emna genererer for institutta.

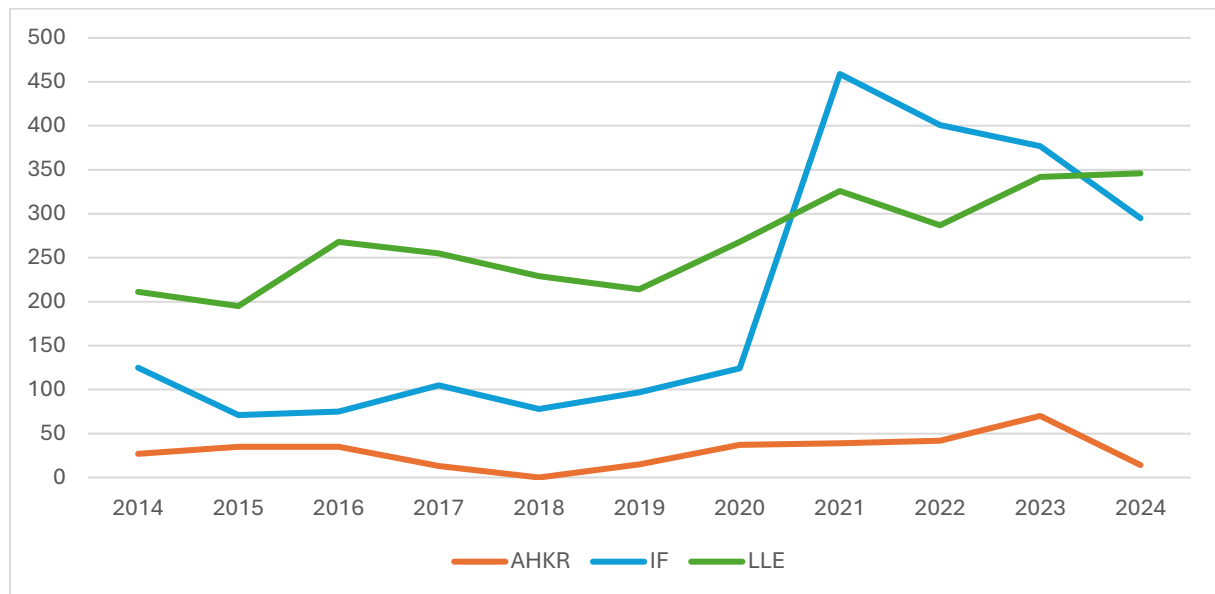
## Kartlegging av eksisterande EVU-tilbod på HF

Arbeidsgruppa har samla dokumentasjon frå einingane ved fakultetet om EVU-tilbodet, samt henta informasjon om studenttal frå DBH. Kartlegginga viser at det vert tilbydd EVU ved IF, LLE og AHKR. Presentasjonen av desse tilboda er her gitt på eit aggregert nivå, ramene for dette arbeidet har ikkje gitt høve til å vurdere til dømes ressursbruk

eller lønsemd på detaljnivå. Samstundes er det nettopp på eit studietilbodnivå at vurderinga av desse storleikane gir meining. Kartleggingsarbeidet og denne rapporten kan difor fungere som starten på ei meir systematisk handsaming av spørsmål om ressursbruk og lønsemd knytte til EVU-tilbodet ved HF.

Heilt overordna ser vi i figur 3 at det har vore ei solid auke i EVU-aktiviteten på fakultetet gjennom det siste tiåret. Tala frå DBH syner at dette særleg gjeld for perioden frå 2020.

Figur 3. Registrerte studentar vidareutdanning HF 2014-24 (haustsemesteret)



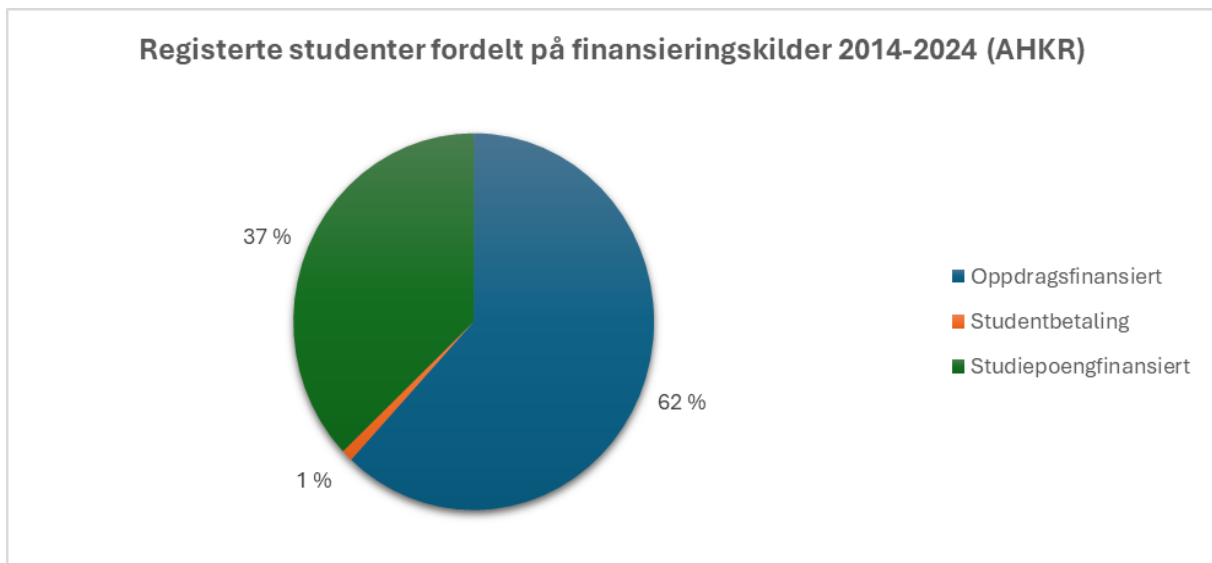
Kjelde: DBH: Registrerte studentar (tidsserie)

### Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

På AHKR har EVU-tilbodet vore dominert av oppdragsfinanserte prosjekt, som vi kan sjå av figur 4. Instituttet har i snitt hatt om lag 35 registrerte EVU-studentar per semester. Talet har vore relativt stabilt over åra 2014-2024. Unntak har vore hausten 2018 då emna ikkje vart tilbydde i haustsemesteret, og hausten 2024 då berre det eine EVU-tilbodet (Museologi) vart tilbydd. Hausten 2023 var det ein auke som skuldast at enkelte emne innanfor religionsvitenskap (tilknytt det nedlagde tilbodet religiøse minoritetar) vart tilbydde.

AHKR rapporterer at ressursbruken på EVU-tilboda fagleg og administrativt er på nivå med det øvrige undervisningstilbodet på instituttet. Undervisinga som regel gitt av faste tilsette i delte stillingar.

Figur 4. Registrerte studentar fordelt på finansieringskjelder, AHKR, 2014-24.



Kjelde: DBH

Faget historie har det eksternfinansierte tilbudet EVU "Bergensstudiet" med to samlingsbaserte emne à 15 studiepoeng på oppdrag (AHS202-F og AHS203-F). Det er oppdragsgiver Norsk Sykepleierforbund som avgjer kven som tar emna, og målgruppa er tillitsvalde sjukepleiarar som vidareutdannar seg til verv eller nye ansvarsroller. Tilbudet er oppdragsfinansiert (kategori E).

Museologi (MUSE). Museologi består av to samlingsbaserte emner à 15 studiepoeng, kor målgruppa er museumstilsette som ønskjer vidareutdanning. Studietilbudet er studiepoengfinansiert (kategori B).

AHKR har eit EVU-emne à 15 studiepoeng, Undervisning i kontroversielle tema (HRDID600), kor målgruppa er lærarar på ungdom- og vidaregåande skule. Emnet har av ressursmessige årsaker ikkje vore tilbode over ein lengre periode.

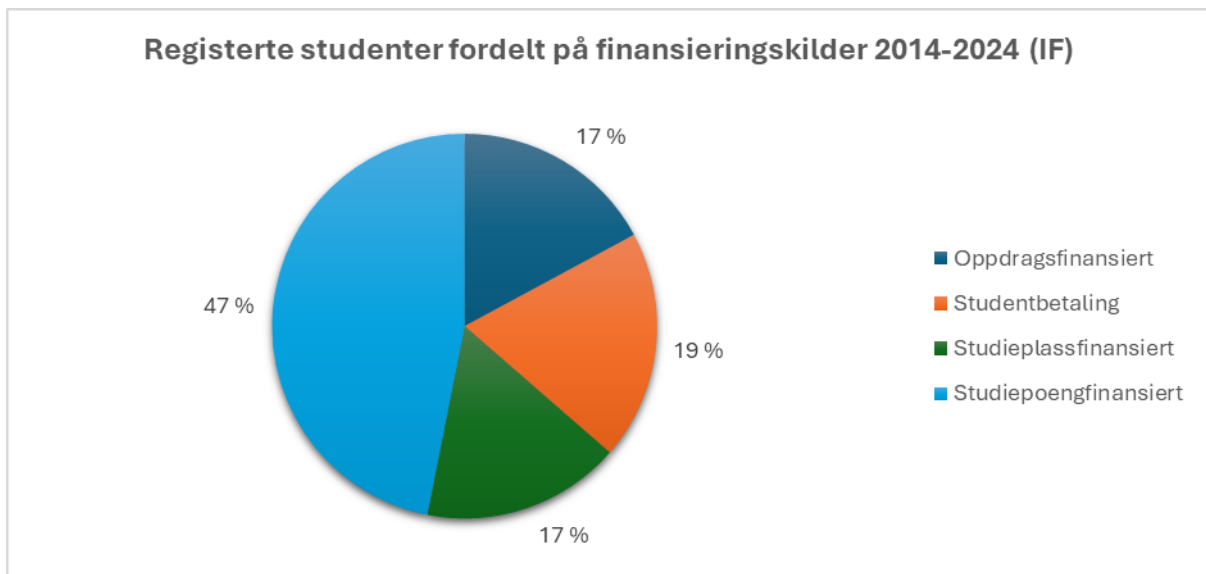
### Institutt for framandspråk

IF har hatt eit stort utval av EVU-tilbod, med ein tydeleg vekst frå 2021. IF har hatt om lag 2200 EVU-studentar sidan 2014 (i snitt om lag 350 registrerte studentar per semester frå 2021-2024) og nesten halvparten av EVU-inntektene har kome frå studiepoeng, som vi kan sjå av figur 5. Veksten hausten 2021 skyldast at nettbaserte tilbod i spansk, fransk, tysk og italiensk vart tilbydde for første gong. Særleg har italiensk vore eit populært EVU-tilbod med over 100 studentar registrerte kvart semester.

IF har levert ein gjennomgang av EVU-tilbudet som gir eit oversyn over talet på studentar møtte til eksamen, avlagde studiepoeng, undervisningstimar, administrativ ressursbruk m.m. Studieåret 2023/24 var det brukt tilsaman 5742 timar på dei ulike EVU-tilboda på instituttet. I tillegg til ein halv administrativ stillingsressurs til EVU. Dette gav ei inntekt frå studiepoengsproduksjon på 5,5 millionar. For nokre av tilboda kjem anna

finansiering i tillegg til studiepoenga, slik gjennomgangen av finansieringskategoriar har vist.

Figur 5. Registrerte studentar fordelt på finansieringskjelder, IF, 2014-24.



Kjelde: DBH

Erfaringsbasert master i undervising med fordjuping i engelsk (ENGMAU) er eit samlingsbasert masterprogram på deltid over 4 år med til saman 120 studiepoeng. Programmet er bygd opp med 5 emne à 15 studiepoeng og ei masteroppgåve à 45 studiepoeng. Målgruppa er engelsklærarar som ønskjer vidareutdanning. Tilbodet er studieplassfinansiert (kategori A).

På spansk, fransk, tysk og italiensk er det tilbod om ei rekke nettbaserte emne à 10 studiepoeng på 100-nivå som kan takast på deltid, kor målgruppa er alle interesserte. Studentane vel sjølve kor mange emne dei vil ta. I tillegg tilbyr fire fag ved instituttet fellesemnet Sammenliknende europeiske kulturstudium (SEK600) som er på 10 studiepoeng. Desse studietilboda kan karakteriserast som fleksible studietilbod, i den forstand at tilbodet er det same som vert gitt til ordinære bachelorstudentar, men i digital form, som einskildemne. Tilbodet er studiepoengfinansiert (kategori B).

På arabisk er det tilbod om to nettbaserte emne à 15 studiepoeng. Det er ikkje krav om forkunnskapar i arabisk ved opptak og målgruppa er alle interesserte. Det er studieavgift tilknytta emna, og 65 % finansierast gjennom offentlege midlar (studiepoeng), medan 35 % finansierast gjennom studentbetaling. Tilbodet høyrer dermed til under kategori C: Studentbetalt vidareutdanning.

Spansk, fransk, tysk og engelsk har det eksternfinansierte tilbodet Kompetanse for kvalitet (KFK). Målgruppa er lærarar og det er oppdragsgivar Udir som avgjer kven som får tilbod om plass og om kursa skal verte tilbodne. Tilbodet har tradisjonelt høyrte til



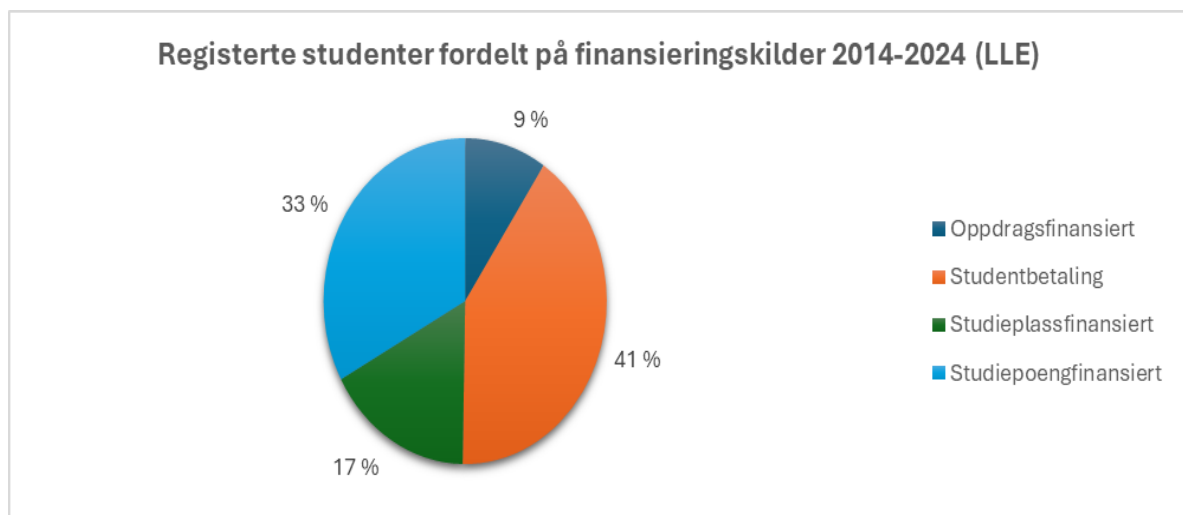
kategori D: «Oppdrag», men med den nye finansieringsordninga der midla gis over grunnløyvinga, høyrer dei også delvis til under kategori A: «Studieplassfinansiert».

### Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium

LLE har hatt eit jamt stort EVU-tilbod i heile perioden frå 2014, som samla har om lag 250 studentar per semester. LLE har tilbod innan fleire finansieringskategoriar, men dei største studentgruppene er på tilbod finansiert med studentbetaling og studiepoeng. Fordelinga ser vi i figur 6.

LLE har levert eit notat som syner studiepoengproduksjon per tilbod, samt ressursbruken. Fleire av tilboda vert undervist av den faste staben på fakultetsbudsjettet, andre har eiga finansiering. Samla tilsvarar undervisingbruken om lag 5-6 førsteamanuensisstillingar. I tillegg rapporterer instituttet om 1,5 administrative årsverk til utvikling og drift av EVU-tilboda.

Figur 6. Registrerte studentar fordelt på finansieringskjelder, LLE, 2014-24.



Kjelde: DBH

Erfaringsbasert master i i undervising med fordjuping i norsk (NORMAU) er eit samlingsbasert masterprogram på deltid over 4 år med til saman 120 studiepoeng. Programmet er bygd opp med 5 emne à 15 studiepoeng og ei masteroppgåve à 45 studiepoeng. Målgruppa er norsklærarar som ønsker å bygge på til master og oppnå lektorkompetanse. Tilbodet er studieplassefinansiert (kategori A).

Fjernord er eit nettbasert deltidsstudium i nordisk språk og litteratur som består av 4 emne à 15 studiepoeng. Målgruppa for emna er personar som ønsker å undervise i norsk, samt språk- og litteraturkonsulentar. Tilbodet er studiepoengfinansiert (kategori B).

Prisme er eit nettbasert deltidsstudium i norsk som andrespråk som består av 3 emne, høvesvis 2 emne à 15 studiepoeng og 1 emne à 5 studiepoeng. Målgruppa er personar som skal verte eller allereie er undervisarar i norsk som andrespråk. Tilbodet har

studieavgift. 64 % er finansiert gjennom offentlege midlar (studiepoeng) og 36 % er finansiert gjennom studentbetaling. Tilbodet høyrer dermed til under kategori C: «Studentbetalt vidareutdanning».

Faget nordisk har det eksternfinansierte tilbod Kompetanse for kvalitet (KFK). Målgruppa er lærarar og det er oppdragsgivar Udir som avgjer kven som skal få tilbod om plass og om kursa skal verte tilbodne. Tilbodet har tradisjonelt høyrte til kategori D: «Oppdrag», men med den nye finansieringsordninga der midla gis via grunnløyvinga, høyrer dei også delvis til under kategori A («studieplassfinansiert»).

Tilbakemeldingane frå einingane viser òg at det er nokre emne under utvikling:

Hos AHKR vert det jobba med fleire tilbod i samarbeid med studieseksjonen og UiB Videre. Det mest aktuelle på kort sikt er eit EVU-tilbod for lærarar som er utvikla i samarbeid med SV-fakultet og ein tilbodspakke om religiøse minoritetar.

Hos LLE utviklar ein to emne à 5 studiepoeng innan terminologi og eit nytt emne på 10 studiepoeng om Bergen i mellomalderen. Innanfor norsk som andrespråk utviklar ein eit nytt 5-studiepoengsemne i Prisme. LLE/Norsk som andrespråk vil også inngå som partner i ei desentralisert ordning for kompetanseutvikling med Bergen kommune.

## EVU ved HF

Rapporten viser fram at EVU-tilbod kan vere veldig ulike, både i kven det er utvikla for, korleis tilbodet er finansiert og kva potensial som ligg i inntening og for kven, i undervisningsform, om tilbodet går på kampus, er samlingsbasert, nettbasert eller ein hybrid. Vi meiner ei tredeling vil gjere dette komplekset meir oversikteleg:

1. Vidareutdanning for opplæringssektoren
2. Fleksible utdanningstilbod
3. Oppdrag og andre vidareutdanningstilbod

## Vidareutdanning for opplæringssektoren

Dette er ein stor del av vidareutdanningsverksemda ved fakultetet. Det omfattar dei to einaste studieprogramma i vidareutdanningsporteføljen: ENGMAU og NORMAU, det inkluderer ordninga Kompetanse for kvalitet og det involverer tilbod ved IF og LLE, samt AHKR. Til denne kategorien reknar vi òg PRISME-studiet på LLE.

Innføringa av desse vidareutdanningstilboda har ført med seg ei stor utviding av undervisningsverksemda ved HF. Det har lagt grunnlaget for fleire tilsettingar. Nokre av dei har vore faste, slik som i 100 % stilling knytt til PRISME-studiet på LLE, andre mellombelse.

Opplæringssektoren omfattar både grunnskule, vidaregåande opplæring og vaksenopplæring, og vil i framtida vere ei minst like viktig kjelde for å hente inn friske midlar for UH-institusjonane som satsar på slike tilbod. Samtidig kan denne aktiviteten

utfordre institusjonane på fleire punkt. I større grad enn dei disiplinbaserte kampusstudia skal innhaldet i desse utdanningstilboda vere retta mot lærarar og andre som jobbar på ulike nivå i opplæringssektoren, og samtidig vere på universitetsnivå. Dette stiller krav til ein tettare dialog med slike aktørar enn det HF har hatt tidlegare. Det er òg eit spørsmål om HF har kapasitet til å vedlikehalde ein slik dialog, særleg med tanke på at nokre tilbod har lokale eller regionale nedslagsfelt, medan andre er unike i nasjonal samanheng. I så måte vil det vere viktig med tett samarbeid mellom HF, UiB Videre og Lektorsenteret. Ei anna utfordring er at aktørane i opplæringssektoren skal etter ny ordning ha større påverknad på EVU-tilboda, noko som vil stille krav til ein fagleg fleksibilitet enn det HF og andre tilbydarar vanlegvis legg til rette for. Dette bør ha følger for kompetansen institusjonane må etterspørre når dei rekrutterer vitenskapleg tilsette i stillingar knytt til denne typen EVU-tilbod.

Denne forma for vidareutdanning er i stor omstilling, som varsla i NOU-en *Med videre betydning*. Omstillinga er organisert av Utdanningsdirektoratet, som har fått i oppdrag frå Kunnskapsdepartementet å utvikle eit heilskapleg system for kompetanse- og karriereutvikling for alle tilsette i barnehagar og skuler frå grunnskole (inkludert SFO) til vidaregåande opplæring.

Det kjem fleire endringar med innføringa av dette systemet. For det første så vil ein no gå vekk frå ordninga med anbodskonkurransar for universiteta og over til øyremerka tildelingar frå KD. For det andre vil lærarar søke studieplass direkte til universiteta, der dei tidlegare har søkt Udir om midlar til vidareutdanning og om plass på studiet.<sup>11</sup>

UiB har i 2025 fått øyremerka løyvingar gjennom denne nye ordninga og noko av dette vert vidareformidla til HF. Det er grunn til å vente at denne ordninga vil vidareførast i åra framover. Samstundes er det enno ikkje avklart kor mykje og kva dei langsiktige vilkåra vil vere. Vi har grunn til å forvente ei nærmare avklaring av desse spørsmåla i løpet av 2025.

Den offentlege betalingsviljen er stor på dette området og fagleg er det stor grad av overlapp med ambisjonane om at HF skal vere eit leiande lektorutdanningsfakultet. Dette gjer at det er grunn til å satse vidare på slike vidareutdanningstilbod. Samstundes er det i 2025 stor grad av usikkerheit knytt til korleis ordningane vil organiserast og finansierast vidare. HF må dessutan vurdere korleis undervisinga skal organiserast. Skal det skje ved hjelp av den faste staben, til dømes dei som er knytte til lektorutdanninga? Korleis sikrar vi at det er kapasitet til å gi både det eksisterande studietilbodet og til dels nye vidareutdanningstilbod? I alle høve er det i skrivande stund svært viktig at HF posisjonerer seg på ein måte som gjer at dei vil kunne vere ein sentral tilbydar. Det betyr at det hastar for HF å bestemme ei retning for EVU-verksemda i framtida.

---

<sup>11</sup> Udir, 2025.

## Fleksible utdanningstilbud

Dette er studietilbud som i daglegtalet på HF gjerne vert inkludert i EVU-tilbodet, men som i strengt tatt ikkje fyller kravet om å vere ei utdanning som byggjer vidare på ei allereie gjennomført utdanning. I realiteten er dette fleksible utdanningstilbud, altså utdanningstilbud som er organiserte slik at dei kan kombinerast med ulike arbeids- og livssituasjonar. Det dreier seg i stor grad om digitale studietilbud som gjerne speglar kampustilbodet i studieprogramma våre, og det er stort sett snakk om tilbod finansiert av studiepoeng.

Etterspurnaden etter slike utdanningstilbud er i stor vekst. HK-dir sine statistikkar viste nyleg at veksten i studenttal dei siste åra i særleg har skjedd innanfor nettbaserte studiar.<sup>12</sup>

Veksten i studiepoenginntening for slike studiar på HF dei siste åra og veksten i studenttalet på landsbasis gjer at det ligg eit stort potensiale for inntening på desse studia. Samstundes er det ein risiko for at etterspurnaden etter slike studietilbud kan vere ustabil.

HF står difor overfor fleire avgjerande spørsmål når ein skal vurdere den vidare utviklinga av dette tilbodet. For det første må ein vurdere kven som skal stå for undervisinga: skal det vere den faste vitskapelege staben, eller skal ein rekruttere nye undervisarar til dette tilbodet. Korleis skal det finansierast? For det andre må ein gjere ei strategisk vurdering av dette fleksible studietilbodet opp mot det tradisjonelle kampustilbodet. Kan det vere stordriftsfordelar med å doble studieemne, slik ein i stor grad har gjort til no? Har ein kapasitet til å gjere begge ting samstundes? Og kva skjer med interessa for kampustilbodet om ein utvidar det nettbaserte tilbodet?

## Oppdrag og andre vidareutdanningstilbud

Dette er ein avgrensa del av EVU-verksemda ved HF. AHKR sitt samarbeid med Norsk Sykepleierforbund (NSF) om eit EVU-tilbod er det tydelegaste dømet. Avtalen er fundert i ein tidsavgrensa kontrakt og studentane vert rekrutterte gjennom NSF.

I denne kategorien kan vi gjerne òg rekne inn det nettbaserte tilbodet på arabisk. Dette tilbodet inkluderer to emne på 15 studiepoeng. Det overlappar med emne i det regulære kampustilbodet i arabisk, men er ikkje gratis slik dei fleksible studietilboda er. Det er eit nybyrjarkurs i arabisk språk, men rettar seg mot folk som har erfaring frå arbeidslivet.

Desse vidareutdanningsstudia har ei finansiering som gir grunnlag for faste tilsettingar på sine fag. Per i dag er det snakk om delfinansiering for ei 100 % førsteamanuensisstilling på AHKR og ei 30 % universitetslektorstilling på IF.

---

<sup>12</sup> Khrono, 2024, «Studentveksten har skjedd på fleksible utdanningar», *Khrono*, [Studentveksten har skjedd på fleksible utdanningar](#).

Oppdragsprosjekt kan vere ein god inntektskjelde for HF og institutta. For HF ligg det ei moglegheit for å vurdere slike oppdragsbaserte tilbod vidare. Samstundes er det viktig å vere medviten om at oppdragsprosjekt inneberer ein risiko for at oppdragsgivaren ikkje fornyar avtalen ved kontraktsslutt og at finansieringa for stillingane knytte til undervisingstilbodet fell vekk. I tillegg er det viktig å vere merksame på at driftskostnadene kan verte høgare enn venta då kontrakten vart inngått. I oppdragsprosjekt er det difor viktig at desse risikoaspekta vert prisa inn i tilbodet. Når det gjeld kurs som krev studentbetaling er det viktig med god marknadsanalysar vert gjennomførte innan ein legg store ressursar inn i tilbodet.

## Prosedyrar for oppretting av nye EVU-tilbod

Ein sterk EVU-portefølje treng eit tydeleg rammeverk og ei heilskapleg tilnærming til etablering av nye og utvikling av eksisterande EVU-tilbod, i eit system der EVU-tilbod og ordinære studietilbod møter same krav til studiekvalitet og berekraft. For å auke omfanget av etterspurde og konkurransedyktige tilbod i HF sin EVU-portefølje, må det finnast ein klar prosess frå initiativ til realisering av nye tilbod som sikrar høg studiekvalitet og solide økonomiske vilkår.

Nye EVU-tilbod kan oppstå som respons på ei bestilling frå ekstern aktør (BOA) eller som følge av ei strategisk satsing på ei bestemt målgruppe (f.eks. opplæringssektoren). Det kan òg vere på bakgrunn av eit initiativ frå fagmiljøet. I alle høve må etableringa innleiest ved at institutt og fakultet saman gjer ei strategisk vurdering av korleis tilbodet kan inngå i fakultetet si heilskaplege verksemd og samfunnsoppdrag. Med denne vurderinga som grunnlag, må institutt, med tydeleg forankring i budsjett disponerande myndigheit, utarbeide dokumentasjon som viser fagleg innhald og læringsformer, målgruppe, organisering og ressursbehov- og tilgang. Det er tilrådeleg at instituttet utarbeider denne dokumentasjonen med støtte frå UiB Videre, Læringslaben og økonomiseksjonen ved fakultetet. EVU-tilbodet skal deretter behandlast i relevant programstyre ved instituttet, før fakultetet i siste instans kan ta stilling til oppretting av nytt EVU-tilbod. Til grunn for prosessen må det liggje ei tydeleg plassering av det faglege ansvaret for tilbodet, og det er tilrådd at EVU-tilbod blir lagde inn under ansvarsområdet for eit av programstyra ved instituttet. Dette er sentralt for å oppretthalde fagleg forankring og kontinuitet i tilbodet.

EVU-tilbod ved fakultetet skal inngå i ein heilskapleg studieportefølje med felles rammeverk og krav til studiekvalitet. Samtidig vil EVU-tilbod krevje at ein legg til rette for ein større fleksibilitet enn ved oppretting og endring enn ordinære studium. Det kan òg vere nødvendig med ei tilpassa oppfølging av EVU-studentgrupper. Men parallelt med denne fleksibiliteten må ein ha ein fast prosess og klare rutinar for å sikre at EVU-tilbodet ved fakultetet held høg kvalitet og inngår i ein berekraftig, robust og strategisk heilskap.

Figur 7. Prosedyre for oppretting av nye EVU-tilbod

Trinn	Prosess	Innhald	Eining
1	<b>Innleiande strategisk og økonomisk vurdering</b>	Er det foreslåtte tilbodet i tråd med fakultetet sin EVU-strategi? Er det økonomiske tilhøve som ein må gjere særskilt greie for før oppretting?	Institutt og fakultet (studie- og økonomiseksjonen)
2	a) <b>Vurdere fagleg grunnlag og klargjere innhaldet i EVU-tilbodet</b>	Vurdering av fagleg kompetanse og interesse i fagmiljøet  Kartleggje og avklare bestillinga (omfang, form, dimensjonering)	Institutt - med støtte frå UiB vidare og Læringslaben
	b) <b>Kartlegge ressursbehov</b>	Vurdering og berekning av ressursbehov og -tilgong (ressursbudsjett)	Institutt - med støtte fra økonomiseksjonen ved fakultetet
	c) <b>Forankring på instituttet</b>	Budsjettdisponerande myndigheit godkjenner grunnlaget for utvikling av eit EVU-tilbod	Instituttleiar
	d) <b>Utarbeiding av tilbodet</b>	Programstyret utarbeider dokumentasjon (søknad med relevante vedlegg*)  Instituttet sender søknad om oppretting av EVU-tilbod til fakultetet	Institutt/ Programstyre - i samråd med UiB vidare og Læringslaben
3	<b>Behandling av søknad og vedtak</b>	Same prosedyre som ved oppretting av ordinære studietilbod	Fakultetet
	<b>* Innhald i søknad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bakgrunn for studietilbodet</li> <li>2. Instituttet sine vurderingar av økonomi og ressursar</li> <li>3. Plan for studiet (emneplan i gjeldande mal)</li> <li>4. Omtale av det (nett-)pedagogiske utviklingsarbeidet</li> <li>5. Plan for evaluering og løpande studiekvalitetsarbeid</li> </ol>	

## Oppsummering og tilrådingar

Rapporten viser at EVU utgjør ein stor del av verksemda ved HF, både når det gjeld økonomi og studentar. EVU-tilboda ved HF har samstundes mange og ulike opphav, finansieringsmodellar, organisering og målgrupper, og porteføljen har utvikla seg på bakgrunn av oppdrag, initiativ og politiske føringar der kvart einskild tilbod har vorte oppretta og drifta delvis som ei eiga verksemd. I prosessen med å etablere ein strategi for eit heilskapleg, robust og berekraftig EVU-tilbod, står fakultetet difor overfor nokre viktige og grunnleggjande val. Og det hastar. Særleg når det gjeld vidareutdanning for opplæringssektoren vil 2025 vere eit kritisk viktig år med store konsekvensar for rammevilkåra for EVU-verksemda ved fakultetet i åra framover.

Gjennomgangen i starten av denne rapporten viser at forventningane til EVU-satsing frå nasjonale styresmakter og EVU-ambisjonane til UiB som universitet er tydelegare og større enn det som kjem til uttrykk i strategiane til grunneiningane på vårt fakultet. Det er paradoksalt, all den tid HF lenge har vore det viktigaste EVU-fakultetet ved UiB. Samstundes kan det forklarast ved at EVU vert opplevd som noko som er på sida av det studieplassfinansierte, statleg forvalta samfunnsansvaret det er å uteksaminere kandidatar på dei ordinære studieprogramma. Ei verd i endring treng ei stadig kalibrering av tilbod og etterspurnad, og ei samla og strategisk justering av balansen mellom ordinære studietilbod, fleksible studietilbod og vidareutdanningstilbod.

Det er òg grunn til å merke seg at tendensen når det gjeld talet på EVU-studentar ved HF har gått nedover dei siste tre åra. Er det ein indikasjon på at potensialet er større enn det vi har klart å utnytte dei siste åra? HF-fakultetet må som fellesskap ta stilling til kva vi vil med EVU, på same måte som ein tek stilling til ordinære tilbod. Ein rett innretta EVU-portefølje vil innebere eit betydeleg innteningspotensial.

Endringane i vidareutdanning for opplæringssektoren krev at HF raskt inntar ei offensiv haldning til EVU. Sjølv om HF hatt eit omfattande tilbod på dette EVU-området, kan vi ikkje ta for gitt at vi vil få finansiering til å vidareføre desse studietilboda. Endringane som no kjem vil stille krav til fleksibilitet og evne til å posisjonere seg i eit nytt terreng. HF må vise at vi har ein EVU-portefølje som er relevant for lærarar og skuleeigarar i åra framover. Om vi lukkast i dette arbeidet, er det store moglegheit for å få finansiering til å utvide tilbodet og auke inntektene til fakultetet. Ei satsing på dette området vil òg kunne ha positive ringverknadar for UiB sin posisjon som lærarutdannar og EVU-tilbydar for andre målgrupper.

Overordna er dette eit spørsmål om korleis vi framover skal organisere finansieringa av studietilbodet ved fakultetet. Fram til no er praksis at EVU nesten alltid finansierast heilt eller delvis utanfor grunnløyvinga, med dei følgjer det får for mellombelse tilsettingar og tilboda sin status som del av ein større fagleg portefølje. Dei nye politiske styringssignala med ny finansieringsmodell for UH-sektoren og formuleringar i

tildelingsbrev om forventningar til tilpassing og omstilling gjer det naudsynt for heile sektoren til å handsame EVU som ein del av den ordinære drifta.

Eit spørsmål det vert kritisk viktig for HF å løyse i tida framover handlar om kven som skal stå for undervisinga på EVU-tilboda? Fagleg og juridisk vil det vere ein styrke om det er den faste vitenskaplege staben som gjer denne undervisinga, men det er det i mange tilfelle i dag ikkje kapasitet til.

Gjennomgangen i denne rapporten har vist at det er eit fundamentalt mistilhøve mellom kostnads- og inntektsfordelinga knytte til EVU-tilbodet ved fakultetet. Dette gjeld særleg den studiepoengfinansierte vidareutdanninga, som vi òg har omtala som fleksible utdanningstilbod. Undervisningsressursane ved fakultetet har fram til no i praksis vore fordelte basert på studieplassar. I nokre situasjonar har det vore mogleg å nytte desse ressursane til å gi eit EVU-tilbod, men i realiteten har mykje av denne undervisinga vore gitt av innleigde undervisarar. Løysinga på dette mistilhøvet er anten å endre inntektsfordelingsmodellen for fakultetet på ein slik måte at institutta vert sette i stand til å bere slike kostnadar, eller at stillingsfordelinga i bemanningsplanen i større grad tar omsyn til EVU-inntekter.

EVU er ein utdanningstype i stor utvikling med krav til raske tilpassingar til kva potensielle studentar, oppdragsgivarar og styresmakter etterspør. Fakultetet står difor overfor ei utfordring i spennet mellom å jobbe meir systematisk med å forvalte EVU-porteføljen og leggje til rette for fleksibilitet i oppretting og utvikling av tilbodet. Denne utfordringa er særleg stor når det gjeld spørsmålet om kven som skal undervise og prosedyrane for oppretting av nye tilbod. Det store spørsmålet er då korleis vi kan løyse dette, viss vi samstundes ønskjer at det er dei fast tilsette som skal stå for undervisinga.

Ei mogleg løysing på dette er å opne for pilotfasar for nyoppretta EVU-tilbod, eller for EVU-tilbod som skal utvidast på ein slik måte at det skapar ressursbehov. Ein kan tenkje seg at nye, særleg lovande EVU-tilbod kan få høve til å nytte bistillingar i ein overgangsfase. Det vil vere ein føresetnad at desse tilboda er greidd ut i tråd med den prosedyre for oppretting som er presentert i denne rapporten. Bruken av bistillingar inneberer at ein ikkje tar på seg langsiktige lønsplikter før ein har sikrere informasjon om den økonomiske berekrafta i dei konkrete tilboda. Arbeidsgruppa føreslår ein prosedyre for oppretting av nye EVU-tilbod som vil sikre kvalitet og berekraft i EVU-verksemnda, som fakultetet må ta stilling til.

I arbeidet med denne rapporten har vi dessutan sett at HF har ei utfordring når det gjeld å sikre studiekvaliteten i EVU-tilboda. Etterspurnaden etter tilboda og dei mange avlagde studiepoenga gir indikasjonar på at studietilbodet gjennomgåande er godt, samstundes er det urovekkjande at EVU-tilbodet ikkje er omfatta av den same forma for studiekvalitetsoppfølging som resten av studietilbodet ved fakultetet.



Arbeidsgruppa bak denne rapporten merker seg utviklinga av EVU-tilbodet i stor grad har vore prega av innsatsen til eldsjeler eller einskilde fagmiljø som har fanga opp moglegheiter som har oppstått. Denne strategien er eit ledd i arbeidet med å gi slike initiativ ei innramming. Vi ser at det systematiske arbeidet med EVU bør forankrast organisatorisk i Studiestyret ved fakultetet, gjerne gjennom ei årleg EVU-melding som kan danne grunnlag for eit dialogmøte med UiB Videre om utviklinga av EVU-porteføljen ved fakultetet. I tillegg ser vi behovet for eit EVU-forum for fagleg og administrative tilsette på tvers av fakultetet, kor ein kan dele erfaringar om utvikling og drift av EVU-tilbodet.

Gjennomgangen av EVU-tilbodet ved HF visar at det allereie er ein utbreidd kultur for EVU ved fakultetet. Samstundes ser vi at denne kulturen ikkje er heilt eins. Nokre institutt har ein omfattande EVU-aktivitet, andre har det i langt mindre grad. Vi ser dessutan at det er store skilnadar i kven som er involverte i arbeidet med EVU. Ved nokre institutt er det dei fast tilsette som står for denne undervisinga, ved andre er undervisinga i stor grad drive av mellombels tilsette. For at fakultetet skal oppnå målsetningane sine med EVU framover ser vi det som avgjerande at ein skapar ein felles kultur for EVU ved fakultetet, kor EVU går inn som ein naturleg del av undervisinga og den faglege formidlinga til alle dei fagleg tilsette.

## Utkast til strategi for EVU ved HF for 2025-2030

Vidareutdanning er ein viktig del av samfunnsoppdraget til HF. Gjennom det siste tiåret har EVU-verksemnda ved fakultetet bidratt til at den kunnskapen HF-tilsette utviklar og forvaltar kjem norsk arbeids- og samfunnsliv til gode. Eit overordna premiss for strategien er at HF skal auke omfanget av og sikre kvaliteten på EVU-tilbodet.

- HF skal skape ein felles kultur for EVU og leggje til rette for samarbeid på tvers av fakultetet om EVU.
  - For å sikre dette skal fakultetet etablere eit EVU-forum for vitskapleg og administrativt tilsette på tvers av fakultetet
- HF skal omfamne sin identitet som EVU-fakultet.
  - For å sikre dette skal fakultetet i større grad inkludere EVU i profileringen av si verksemd
- HF skal ha ein tydeleg struktur knytt til etablering og drift av EVU-tilbod.
  - For å sikre dette skal fakultetet i 2025 etablere og implementere eit solid administrativt rammeverk for utvikling av EVU
- HF skal gjere det mogleg å utvikle og drive EVU-tilbod der det er fagleg interesse og økonomisk grunnlag for det.
  - For å få til dette skal fakultetet i 2025 greie ut om kva konsekvensar EVU-tilbod skal ha for fordeling av stillingar gjennom fagleg bemanningsplan.
- EVU skal vere ein integrert del av studietilbodet på fakultetet. Det inneberer at undervisinga skal vere forskingsbasert og kvalitetssikra.
  - For å få til dette skal fakultetet innføre ei årleg EVU-melding basert på verksemnda ved institutta og eit årleg dialogmøte med UiB Videre og Lektorsenteret.
- EVU skal bidra til å styrke økonomien ved fakultetet.
  - For å få til dette skal fakultetet i samarbeid med institutta skaffe meir systematisk informasjon om lønsemnda i dei einskilte EVU-tilboda.
- HF skal byggje vidare på fleksible utdanningstilbod som ein måte å rekruttere fleire studentar til humanistiske fag på.
- HF skal vere det naturlege førstevalet for lærarar som ønskjer vidareutdanning.

Fagområde	Studiepoenginntekter 2023			Studiepoenginntekter 2024			Studiepoenginntekter 2025		
	Totalt	EVU	Andel EVU	Totalt	EVU	Andel EVU	Totalt	EVU	Andel EVU
Arkeologi	2 822 000			3 432 000			4 707 000		
Historie	13 172 000			12 259 000			15 566 000		
Kulturvitenskap	2 784 000			2 843 000			4 066 000		
Religionsvitenskap	5 212 000	32 000	1 %	4 183 000	62 000	1 %	5 794 000	220 000	4 %
Tverrfaglige emner - AHKR	264 000	136 000	52 %	550 000	261 000	47 %	640 000	159 000	25 %
<b>AHKR</b>	<b>24 254 000</b>	<b>168 000</b>	<b>1 %</b>	<b>23 267 000</b>	<b>323 000</b>	<b>1 %</b>	<b>30 773 000</b>	<b>379 000</b>	<b>1 %</b>
Examen facultatum	2 034 000			2 355 000			3 076 000		
Filosofi	4 681 000			4 745 000			5 821 000		
<b>FOF</b>	<b>6 715 000</b>			<b>7 100 000</b>			<b>8 897 000</b>		
Arabisk	612 000	91 000	15 %	458 000	118 000	26 %	557 000	124 000	22 %
Engelsk	7 945 000	293 000	4 %	7 783 000	413 000	5 %	9 084 000	924 000	10 %
Fransk	1 616 000	346 000	21 %	1 368 000	362 000	26 %	1 773 000	658 000	37 %
Italiensk	1 009 000	411 000	41 %	1 579 000	1 087 000	69 %	1 628 000	948 000	58 %
Japansk	1 246 000			948 000			1 996 000		
Kinesisk	1 356 000			1 209 000			1 235 000		
Russisk	605 000			367 000			397 000		
Spansk	2 645 000	689 000	26 %	2 073 000	549 000	26 %	2 551 000	736 000	29 %
Tverrfaglige emner - IF	272 000	110 000	40 %	263 000	74 000	28 %	241 000	106 000	44 %
Tysk	1 279 000	244 000	19 %	1 176 000	352 000	30 %	1 313 000	468 000	36 %
<b>IF</b>	<b>18 585 000</b>	<b>2 184 000</b>	<b>12 %</b>	<b>17 224 000</b>	<b>2 955 000</b>	<b>17 %</b>	<b>20 775 000</b>	<b>3 964 000</b>	<b>19 %</b>
Allmenn litteraturvitenskap	2 276 000			2 095 000			2 654 000		
Digital kultur	4 287 000			4 600 000			5 439 000		
Klassisk	605 000			506 000			764 000		
Kunsthistorie	2 913 000			2 559 000			3 387 000		
Lingvistikk	1 973 000			1 881 000			1 950 000		
Nordisk	10 907 000	2 265 000	21 %	9 220 000	1 874 000	20 %	12 787 000	3 419 000	
Teatervitenskap	952 000			680 000			998 000		
Tverrfaglige emner - LLE	93 000			134 000			191 000		
<b>LLE</b>	<b>24 006 000</b>	<b>2 265 000</b>	<b>9 %</b>	<b>21 675 000</b>	<b>1 874 000</b>	<b>9 %</b>	<b>28 170 000</b>	<b>3 419 000</b>	<b>12 %</b>
SKOK	1 676 000			1 978 000			2 226 000		
<b>SKOK</b>	<b>1 676 000</b>			<b>1 978 000</b>			<b>2 226 000</b>		
SVT	440 000			742 000			1 115 000		
<b>SVT</b>	<b>440 000</b>			<b>742 000</b>			<b>1 115 000</b>		
<b>TOTALT</b>	<b>75 676 000</b>	<b>4 617 000</b>	<b>6 %</b>	<b>71 986 000</b>	<b>5 152 000</b>	<b>7 %</b>	<b>91 956 000</b>	<b>7 762 000</b>	<b>8 %</b>

**From:** Steinar Bøyum <[Steinar.Boyum@uib.no](mailto:Steinar.Boyum@uib.no)>

**Sent:** Wednesday, February 12, 2025 1:29 PM

**To:** Svein Ivar Angell <[Svein.Angell@uib.no](mailto:Svein.Angell@uib.no)>

**Cc:** Jesse Tomalty <[Jesse.Tomalty@uib.no](mailto:Jesse.Tomalty@uib.no)>; Steinar Thunestvedt <[Steinar.Thunestvedt@uib.no](mailto:Steinar.Thunestvedt@uib.no)>

**Subject:** Svar: EVU-strategi

Som rapporten til arbeidsgruppa seier har FoF ikkje EVU-tilbod i dag. Dette er eit bevisst val. Me må prioritere ressursbruken vår. Me har svært omfattande exphil- og exfac-tilbod, i tillegg til eit relativt stort fagstudium, og har ikkje kapasitet til å ta på oss fleire oppgåver. Utfordringa til FoF, og det kan nok gjelde andre ved HF også, er nettopp å prioritere, som også betyr å velje vekk noko. I tillegg kan det vere problematisk og komplisert å blande EVU-tiltak inn i den økonomiske modellen for exphil, som fort kan bli resultatet om me skal begynne med EVU.

Av denne grunn er me usamde i konklusjonen i rapporten, at EVU skal gå inn «som ein naturleg del av undervisinga og den faglege formidlinga til *alle* dei faglege tilsette» (s. 19, min kursiv). Dersom det likevel er fakultetet sitt ønske at alle institutt (og alle faglege tilsette) skal ha EVU-verksemd, så vil me sjølvsagt prøve å rette oss etter det. Men det bør i så fall forankrast solid i organisasjonen, og i dei demokratiske organa, sidan det vil vere eit klart retningskifte. Det vil sjølvsagt også bety at me må redusere anna aktivitet.

Beste helsing,

Steinar Bøyum  
Instituttleiar  
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier  
Universitetet i Bergen

## **Innspill til rapport om EVU**

AHKR takker for rapporten og for anledningen til å komme med innspill.

AHKR er i de store trekk enige i rapportens anbefalinger for videre utvikling. Særlig gjelder dette punktene som omhandler prosessen ved opprettelse av nye EVU-tilbud, understrekingen av at det først og fremst skal være den faste staben som skal bidra til etter- og videreutdanning ved HF, og at EVU-tilbudene skal sees på som en del av den ordinære undervisningsaktiviteten (inklusive studiekvalitetsrammeverket). Vi deler også forståelsen av EVU-tilbudenes økende betydning for fakultetet i fremtiden.

AHKR har likevel noen merknader knyttet til hvilke samfunnssektorer som skjenkes oppmerksomhet i forbindelse med EVU-strategien ved HF, og beskrivelsen av de eksisterende EVU-tilbud ved HF.

For det første er rapportens store vektlegging av utdanningssektorens betydning for EVU-tilbud ved HF betimelig, men det bør komme tydeligere frem i strategien at vi må sikte også ut over lærerne. Flere av de eksisterende EVU-tilbud (for eksempel MUSE-ernene og AHS-ernene ved AHKR) retter seg mot andre deler av samfunnet enn skolefeltet, her konkret kulturminnesektoren og fagbevegelsen. EVU-strategien for HF og det videre arbeidet med å utvide EVU-porteføljen å fakultetet bør ikke avgrenses til utdanningssektoren alene, men bør rette seg også mot andre samfunnssektorer. Fakultetets faglige ansatte har kompetanser som er svært relevante for deriblant det brede kulturfeltet inklusive kulturminneforvaltningen, offentlige aktører som kommuner, NAV, politi, forsvar og så videre. Dersom skal vi lykkes med den overordnede målsettingen om å øke omfanget av EVU-tilbudet ved HF bør vi ta disse kompetanser bredt i bruk når vi skal utarbeide nye tilbud. Det er også tenkelig at næringslivsaktører kan være interessert i spesialdesignede oppdragstilbud.

For det andre bør bredden i mulige eksterne samarbeidspartnere i utvikling av EVU-tilbud tas høyde for, ved at vi holder fast på bredden også i måter EVU kan organiseres og finansieres. Noen arbeidsgivere har råd til å utvikle oppdrags-EVU og betale for seg, mens for andre vil den fremste innsatsfaktoren være de ansattes tid. At EVU skal bidra til å styrke fakultetets økonomi er selvsagt, men som ved de ordinære studietilbud ved HF, kan vi ikke forutsette at alle tilbud umiddelbart skal ha stort inntjeningspotensial. Det kan tenkes at noen EVU-tilbud kan gi en samfunnsmessig og strategisk gevinst for HF, selv om det ikke finnes stor (umiddelbar) betalingsmulighet. Dette bør komme tydeligere frem i EVU-strategien.

For det tredje savner AHKR en mer konkret vurdering av hvordan EVU-tilbud kan kombineres med ordinære undervisningstilbud, og hvordan ledige undervisningsressurser kan bidra inn i EVU. Det samme gjelder en vurdering av mulighetene for EVU-tilbud på tvers av enhetsgrensene på fakultetet.

For det fjerde er omtalen av de eksisterende EVU-tilbud ved HF og særlig ved AHKR noe misvisende. Vi tilbyr ikke etter- og videreutdanning i museologi, men våre emner rettet mot ansatte i museumssektoren handler om humanistisk forskningsdesign (MUSE620) og vitenskapelig publisering (MUSE621). Dette er emner som ikke krever forskningskompetanse i museologi, slik en kan få inntrykk av, men generell kompetanse i humanistisk forskning.

AHKR har også spørsmål knyttet til fremstillingen av omfanget av de eksisterende EVU-tilbud i rapporten (figur 3 og tekst side 8). I rapporten synes det som om at vi ikke hadde registrerte studenter i videreutdanning høsten 2018 – men som oversikten over oppmeldingstall for EVU ved AHKR (se under) viser, stemmer ikke dette. Rapporten har heller ikke fått med seg det store antall EVU-studenter i 2023 eller grunnene til at tallet var betydelig lavere i 2024 (endring i studiebetalingsforskrift og pause i samarbeidet med Sykepleierforbundet, med gjenåpning av opptak fra 2025).

Oppmeldingstall EVU										
Emne	År									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
MUSE620	15	13	14		7	10	1	7	6	4
MUSE621		11		13	12	11	7	13	12	13
AHS202-F		22	24	20	28	24	27	29	30	Ikke opptak
AHS203-F		22	24	20	28	24	27	29	31	Ikke opptak
HIDID600					9		24			
RELMIN650										1
RELMIN640										3
RELMIN643							2		32	2
RELMIN639							2		33	
RELMIN641							2		32	
RELMIN647									32	
RELMIN648							2		31	
RELMIN649									31	
RELMIN646								3		

Vennlig hilsen

Teemu Ryymin

Instituttleder

## Innspill om økonomirelaterte spørsmål til «EVU ved HF – rapport fra en arbeidsgruppe for ny EVU-strategi»

Takk for en grundig rapport som samler mange av de «løse» trådene knyttet til EVU-feltet. I sektoren og på UiB har det vært endringer i finansieringsmodellen som gjør 2025 til et viktig nytt startpunkt for å vurdere EVU-tilbudene med hensyn på økonomi og personalmessige spørsmål. [Nye retningslinjer for godkjenning og fastsetting av studieavgift \(egenbetaling\) for etter- og videreutdanning ved UiB](#) ble godkjent i september 2024. De nye retningslinjene trådte i kraft 1.1.2025, med en overgangsperiode til 1.1.2026 for studietilbud med egenbetaling som er lyst ut før 1.1.2025. Budsjetteringen og beregning av studieavgiften/prisen baserer seg på tre ulike kostnadsmodeller:

- 1) *Kunnskapsdepartementets finansieringskategorier* (for videreutdanningsemner som gir studiepoeng og studieavgift).
- 2) *TDI-modellen for etter- og videreutdanning* (for oppdragsemner og etterutdanning uten studiepoeng).
- 3) *Prosentvis påslag for indirekte kostnader* (for unntakstilfeller med svært lave eller svært høye kostnader sammenlignet med 1 og 2 over).

Retningslinjene omtaler ikke det som i rapporten omtales som «fleksible utdanningstilbud», som i praksis er gratisemner, dvs. emner uten studieavgift, men som gir inntekt fra studiepoeng to år etter, lik andre emner i studieprogrammer. Strategien legger til grunn at fakultetet skal «styrke porteføljen av etter- og videreutdanningstilbud på en måte som er økonomisk bærekraftig», og tilbud som ikke har studentbetaling bør derfor også omfattes av lønnsomhetsberegning.

Dersom undervisningen knyttet til gratisemner er innenfor den faste bemanningens oppgaver, gir det ekstra studiepoenginntekter, noe som på sikt kan gi enheten flere faste stillinger i fakultetets bemanningsplan. Problemet oppstår dersom det ikke er nok kapasitet i den ordinære staben, og det leies inn ekstra ressurser for å undervise på gratisemner på enheten. Da mangler finansiering når kostnadene oppstår. Dagens budsjettfordelingsmodell eller den faglige bemanningsplanen har per i dag ingen mekanismer for å tilføre ekstrainntekter til enhetene for ekstra undervisning. Det blir derfor et spenningsforhold mellom kravet til dimensjonering av fagene i tråd med bemanningsplanen og ønsket om å skape gratis emnetilbud til studenter utenom studieprogrammene. Hvordan skal dette håndteres i budsjettmodellen /bemanningsplanen sammenlignet med tilbud der det i dag er god inntjening via studentbetaling, og der hele aktiviteten (inntekter og kostnader) ligger på enhetene? Det bør kanskje vurderes å inkorporere etter- og videreutdanning og også inntekter fra utenlandske studenter i fakultetets budsjettfordelingsmodell.

Avviklingen av videreutdanningstilbudet Kompetanse for kvalitet som oppdragsaktivitet erstattes av en ny type finansiering. Universitetene får midler inn på grunnbevilgningen, for å tilby spesifikke emnetilbud, som skal være fullfinansiert, dvs. uten mulighet til å få studiepoengfinansiering i tillegg. Denne finansieringsordningen utfordrer dermed også gjeldende budsjettfordelingsmodeller, samtidig som risikoen da antas å bli dempet fordi midlene kommer fast inn i rammen.

Et mindre inntektsfelt, som i liten grad er nevnt i rapporten, er muligheten for etterutdanning i form av oppdragsprosjekter for eksempel som «spin-off» fra andre andre prosjekter (eks. nasjonale prøver i engelsk).

Til slutt en liten kommentar til vedlegget som er oppdatert fra faglig bemanningsplan (fakultetsstyresak 83/24 Faglig bemanningsplan 2026-2030) som viser egenfinansierte studiepoenginntekter for 2023, 2024 og 2025 som kan knyttes til EVU eller fleksible utdanningstilbud. Her kan det se ut som om studiepoenginntektene har økt i perioden fra 75,6 mill. kr, ned til 72,0 mill. kr i 2024 og opp til 92,0 mill. kr i 2025. Den store veksten fra 2024 til 2025 skyldes den nye nasjonale finansieringsmodellen som har færre finansieringskategorier, og høyere priser og vekting for våre fag enn tidligere. Dette betyr likevel ikke at vi har fått større finansiering i perioden, bare at basis er blitt mindre, og vi er mer avhengige av studiepoenginntekter enn tidligere.





Styre  
19/25

Arkivreferanse  
2024/7305  
Styresak  
18.03.2025

Dokumentdato  
09/03/2025  
Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2025-2027

### Dokument i saken

- S 76/24 Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2024-2026.
- Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2025-2027 (ny versjon av 27.2.2025).

### Bakgrunn

I fakultetsstyremøte 22.10.2024 vart S 76/24 *Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2024-2026* tatt opp for styret. Fakultetsstyret hadde fleire merknadar til tiltaksplanen. Desse blei sendt inn i etterkant av møtet og vidaresendt til arbeidsgruppa.

Arbeidsgruppa har utarbeidd ein ny versjon av tiltaksplanen der mellom anna følgende endringar er gjort:

- Tidsrommet for planen er endra frå 2024-2026 til 2025-2027.
- Planen er strukturert etter hovudmål og delmål.
- Planen har færre og meir konkrete delmål.
- Kvart delmål er angitt med tidsfrist for gjennomføring.

### Forslag til vedtak

Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet vedtar tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling ved HF for 2025-2027. Planen gjeld frå det tidspunktet den er vedtatt.

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 2025 – 2027

#### DET HUMANISTISKE FAKULTET

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. Som følgje av dette foreslo Det humanistiske fakultet i august 2024 å sette ned ei arbeidsgruppe for å utvikle ein tiltaksplan for mangfald, inkludering og likestilling ved Det humanistiske fakultet. 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 leverte sin rapport 6.10.2024. Denne vart lagt fram for fakultetsstyret 22. oktober, der styret vedtok: «*Fakultetsstyret ber om justert versjon av tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling HF for 2024-2026 basert på merknadene som kom frem i møtet.*» Merknadane arbeidsgruppa har fått tilsendt, gjeld særleg følgjande:

- At planen hadde for mange og vage mål, som ikkje var konkret evaluerbare.
- At planen hadde ei tematisk strukturering som følgde mandatet heller enn ei strukturering i hovudmål og delmål.
- At dei ulike måla mangla tidsfrist for når dei skulle vere gjennomførde.

Basert på denne tilbakemeldinga har arbeidsgruppa no utarbeida ein ny versjon. Dei viktigaste endringane er desse:

- Planen er no strukturert etter hovudmål og delmål.
- Planen har no færre og meir konkrete delmål for å gjere dei lettare å evaluere.
- Tidsrommet for planen er endra frå 2024-2026 til 2025-2027.
- Kwart delmål er no angitt med tidsfrist for gjennomføring (seinast 2025, 2026 eller 2027). Årlege og kontinuerlege tiltak er angitt med 2025-2027. To av dei overordna måltala har ikkje tidsfrist, sidan desse er avhengige av mange eksterne faktorar.



## Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling (2025-2027)

Det humanistiske fakultet

Overordna måltal for kjønnsbalanse.	Ansvar	Tidsfrist
Minst 40% kvinner og menn i vitskapelege stillingar på alle institutt og senter.	Fakultet Institutt/senter	
Betere kjønnsbalanse på studieprogram med under 40 % av det underrepresenterte kjønn.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen	
Meir enn eitt kjønn i alle leiargrupper.	Fakultet Institutt/senter	2027
<b>Hovudmål 1: HF skal ha betre kjønnsbalanse og auka mangfald.</b>		
Gå gjennom utlysingsmalar og -tekstar for å sikre at dei ikkje er ekskluderande.	Institutt/senter HR-seksjonen	2025
Bruke leitekomitéar for å få fleire kvalifiserte søkjarar frå underrepresenterte grupper der det er formålstenleg.	Institutt/senter	2025-2027
Sørge for at spørsmål om mangfald og diskriminering i tilsettingsprosessar blir inkludert i opplæring av leiarar og andre som deltek i slike prosessar.	Fakultet	2027
Utarbeide rettleiar for bruk av moderat kjønnskvotering.	Fakultet HR-seksjonen	2026
Bruke driftsmidlar og forskingstermin for å fremje kompetanseoppykk for underrepresenterte grupper.	Institutt/senter	2025-2027
<b>Hovudmål 2: HF skal vere ein trygg plass å studere og arbeide.</b>		
Gjere mobbing, trakassering og diskriminering til tema i leiaropplæring, medarbeidarsamtalar og HMS-møter.	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
Informere tilsette om sikresiden.no årleg og inkludere informasjon om denne i onboarding av nytilsette.	Institutt/senter	2025-2027
Informere studentar om SiFra ved kvar semesterstart.	Studieseksjonen	2025-2027
Auke merksemd om forskjellane mellom kjønn, kjønnsidentitet og seksualitet, til dømes i samband med kjønnsinkluderande språkbruk (hen, dei). <sup>1</sup>	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
Tematisere og diskutere akademisk fridom og ytringsfridom i HMS-møter, instituttmøter og liknande.	Institutt/senter	2026
Styrke kunnskapen hjå tilsette og studentar om diskriminerande mekanismar, mellom anna i språkbruk og undervisningsmetodar.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen	2026
Gjere <i>Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering</i> kjent blant alle tilsette.	Fakultet Institutt/senter	2025

<sup>1</sup> "Komitemedlem Uthaug var usamd i at dette avsnittet, "Auke merksemd (...) (hen, dei)", skulle stå i handlingsplanen".



<b>Hovudmål 3: HF skal ha tilsette med gode norskferdigheiter</b>		
Redusere språkbarrierar for nytilsette gjennom å gradvis gi arbeidsoppgåver som krev norskferdigheiter.	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
Hente inn informasjon om erfaringane til internasjonalt tilsette med norskkurs, undervisningsoppgåver og integrering.	Fakultet	2026
Sikre at dei språkpolitiske retningslinjene til UiB er kjent mellom tilsette.	Institutt/senter	2025
Uttrykke forventningar til norskkompetanse i intervju og tilsettingssamtalar, og følgje opp i medarbeidersamtalar.	Institutt/senter	2025-2027
<b>Hovudmål 4: HF skal ha eit inkluderande arbeids- og læringsmiljø.</b>		
Utarbeide planar på institutt og senter for å fremje likestilling, inkludering og mangfald i arbeids- og læringsmiljø.	Institutt/senter	2027
Vurdere korleis likestillingstiltak kan påverke studentar og tilsette med alternativ kjønnsidentitet.	Fakultet Institutt/senter	2025
Gjere mangfald, inkludering og likestilling til ein del av leiaropplæringa.	Fakultet	2027
Gi tilsette opplæring i universell utforming av undervisning.	Fakultet Institutt/senter	2026
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	2025
Tilrettelegge arbeid for ulike behov i ulike livsfasar hjå tilsette.	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
Gjennomgå litteraturlister slik at dei reflekterer eit mangfald av perspektiv på ein fagleg forsvarleg måte, til dømes ved å inkludere underrepresenterte grupper.	Emne- ansvarlege	2027
Ha ein HR-rådgivar med særskilt ansvar for spørsmål knytt til mangfald, inkludering og likestilling.	Fakultet	2027
Sørge for mangfald blant bidragsytarar til seminarrekkejer og konferansar, der dette er mogleg.	Institutt/senter	2025-2027
Leggje opp sosiale arrangement i regi av institutt og senter på ein slik måte at alle kjenner seg ivaretekne og inkluderte.	Institutt/senter	2025-2027
Styrke kunnskapen til lærarar og studentar om alternativ kjønnsidentitet, om religiøse minoritetar og livssynsminoritetar, om ulike etniske grupper og om ulike funksjons- og livsfaseutfordringar.	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
<b>Hovudmål 5: HF skal rekruttere fleire fleirkulturelle studentar.</b>		
Sørge for at informasjon og promoteringsmaterieil for studentrekruttering reflekterer eit mangfaldig studie- og arbeidsmiljø.	Studieseksjonen	2026



UNIVERSITETET I BERGEN  
*Det humanistiske fakultet*

Oppsøkje vidaregåande skular med mange elevar med fleirkulturell bakgrunn for å informere om studieprogram og karrierevegar.	Studieseksjonen	2026
Sikre at opplæring av fadrar, mentorar og tillitsvalde inkluderer mangfaldskompetanse, og at aktivitetar for nye studentar ikkje ekskluderer studentgrupper.	Fakultet Studieseksjonen	2026
Fagleg-sosiale arrangement for studentar i regi av fakultet og institutt/senter skal leggjast opp med omsyn til mangfald.	Fakultet Institutt/senter	2025
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	2025-2027



Styre  
20/25

Arkivreferanse  
2024/2339  
Styresak  
18.03.2025

Dokumentdato  
09/03/2025  
Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030

### Dokumenter i saken:

1. Oppnevningbrev datert 9.2.2024.
2. Høringsbrev til enhetene ved HF, datert 12.2.2025.
3. Innspill til fra Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF), datert 3.3.2025.
4. Innspill fra Institutt for arkeologi, historie, kulturvitenskap og religionsvitenskap (AHKR), datert 26.2.2025.
5. Innspill fra institutt for fremmedspråk (IF), datert 4.3.2025.
6. Innspill fra Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE), datert 4.3.2025.
7. Justert forslag til Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030.

### Bakgrunn

Ansettelse i vitenskapelige stillinger er de viktigste faglige investeringene fakultetet gjør. Likevel har fakultetet ikke hatt en formalisert rekrutteringsstrategi. I dag opererer vi i et arbeidsmarked og under rammebetingelser som er vesentlig annerledes enn for bare ti år siden. Det stiller nye krav og forventninger til hvordan vi rekrutterer.

For å møte disse utfordringene har fakultetet oppnevnt en arbeidsgruppe med mandat til å utarbeide forslag til en helhetlig rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet. Denne strategien skal være i tråd med fakultetets overordnede strategi, og være førende for arbeidet med å tiltrekke de beste kandidatene. Strategien vil omfatte alle vitenskapelige stillinger, både faste og midlertidige (inkludert åremålsstillinger), og dekke hele rekrutteringsprosessen – fra å sikre fakultetet et godt rekrutteringsgrunnlag til påmønstring av nyansatte.

For en mer detaljert beskrivelse av mandatet, se vedlegg 1.

Arbeidsgruppen har bestått av:

- Ole Hjortland, prodekan.
- Teemu Ryymin, instituttleder, AHKR.
- Anders Fagerjord, instituttleder, LLE.
- Arve Sennesvik, seksjonsleder, Seksjon for HR og Service.
- Susanne Ostendorf, assisterende fakultetsdirektør.

Prodekan, assisterende fakultetsdirektør og HR-sjef har fungert som sekretariat for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen har hatt 5 møter, med første møte 20.2.24 og siste møte 15.11.24. Arbeidsgruppen ga sekretariatet fullmakt til å slutføre forslag til rekrutteringsstrategien, og medlemmene har uttalt seg om utkastet før høringsrunden.



Prodekan orienterte om arbeidet og utkastet på seminar for fakultetsstyret, instituttledere og fakultetsledelsen 14.1.25.

Arbeidsgruppen leverte sitt forslag til Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 11.2.2025. Forslaget ble sendt på høring til enhetene i brev av 12.2.2025, med frist 4.3.2025 (vedlegg 2).

Det er kommet inn innspill FOF, AHKR, IF og LLE (vedlegg 3-6). Innspillene er vurdert og i stor grad innarbeidet i justert forslag til rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030 (vedlegg 7).

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør



Ole Thomassen Hjortland  
Anders Fagerjord  
Teemu Sakari Ryymin  
Arve Sennesvik

Referanse

2024/2339

Dato

09.02.2024

## Oppnevning av arbeidsgruppe for rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet

### *Bakgrunn*

Ansettelse i vitenskapelige stillinger er de viktigste faglige investeringene fakultetet gjør. Fakultetet konkurrerer imidlertid i dag i et arbeidsmarked som er vesentlig annerledes enn for bare ti år siden. Det stiller nye krav og forventninger til hvordan vi rekrutterer.

### *Mandat*

Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til en rekrutteringsstrategi for fakultetet som skal gjelde i perioden 2024-2030. Rekrutteringsstrategien skal følge opp fakultetets overordnede strategi, og være førende for arbeidet med å tiltrekke seg de beste kandidatene. Strategien skal gjelde alle vitenskapelige stillinger, faste og midlertidige (inkludert åremålsstillinger som rekrutteringsstillinger, bistillinger og enhetsledere). Strategien skal ikke bare omfatte ansettelsesprosessen, men hele løpet fra å sikre fakultetet et godt rekrutteringsgrunnlag til «onboarding» av nyansatte.

I arbeidet med rekrutteringsstrategi, bes arbeidsgruppen særlig om å ta stilling til:

- Overordnede målsetninger for vitenskapelig rekruttering i strategiperioden.
- Virkemidler for å tiltrekke oss de beste kandidatene.
- Tiltak for å bedre profilering av fakultetet og synliggjøring av utlysninger.
- Bruk av ulike stillingskategorier som verktøy for god rekruttering, f.eks. innstegsstillinger og professorstillinger vs. førsteamanuensisstillinger.
- Tiltak som fremmer likestilling og mangfold i rekruttering.
- Virkemidler for å motvirke unødvendig midlertidighet.
- Prinsipper for sakkyndig vurdering i ulike ansettelsesprosesser, særlig med henblikk på UHRs *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*.
- Sammenheng mellom fakultetets rekruttering og eksternfinansiert forsknings- og undervisningsaktivitet.
- Tiltak for mer effektiv vurderings- og saksbehandlingsprosess i ansettelsessaker.
- Videreutvikling av «onboarding» for nyansatte og oppfølging i prøveperiode.
- Virkemidler for å beholde ansatte.

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

*Følgende oppnevnes til arbeidsgruppen:*

- Teemu Ryymin, instituttleder, AHKR.
- Anders Fagerjord, instituttleder, LLE.
- Arve Sennesvik, seksjonsleder, Seksjon for HR og Service.
- Susanne Ostendorf, assisterende fakultetsdirektør (sekretær).
- Ole Hjortland, prodekan (leder).

Arbeidsgruppen bes om å levere sitt forslag innen 1. mai 2024. Forslaget skal deretter sendes til høring på enhetene. Revidert forslag legges frem for vedtak i fakultetsstyret høsten 2024.

Med vennlig hilsen

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør

# Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030

## Innledning

God rekruttering av vitenskapelig ansatte er avgjørende for at Det humanistiske fakultet (HF) kan nå sine langsiktige mål for utdanning og forskning. Fakultetets rekrutteringsstrategi skal være et verktøy for å fremme våre ambisjoner for rekruttering i perioden 2025-2030.

Rekrutteringsstrategien skal gjelde for alle vitenskapelige stillinger ved fakultetet: professor-, dosent- og forskerstigen, faste og midlertidige stillinger, inkludert rekrutteringsstillinger (ph.d.-stipendiater og postdoktorer). God rekruttering skal ikke være begrenset til selve ansettelsesprosessen, men må bidra til en helhetlig prosess, fra å styrke rekrutteringsgrunnlaget til påmønstring av nyansatte. I tillegg må rekruttering sees i sammenheng med fakultetets overordnede strategi og med bemanningsplanen.

Strategien peker ut følgende innsatsområder, inkludert delmål og medfølgende tiltak:

- Fakultetets bemanning skal fremme fakultetets strategiske mål.
- Fakultetet skal sikre et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag
- Fakultetets ansettelsesprosesser skal være gjennomsiktede og effektive
- Fakultetet skal ha tilpassede påmønstrings- og utviklingsplaner for nyansatte på alle nivåer av karrierestigen.

## Innsatsområder for rekruttering av vitenskapelige ansatte ved Det humanistiske fakultet

### A: Strategisk bemanning

Fakultetets bemanning skal fremme fakultetets strategiske mål.

Delmål 1: Rekrutteringer skal knyttes til strategiske mål.

- Tiltak 1: Stillinger skal lyses ut åpent og internasjonalt.
- Tiltak 2: Stillingsbeskrivelser for faste stillinger skal sikre undervisnings- og forskningskompetanse som dekker brede og langsiktige behov.
- Tiltak 3: Rekrutteringer i bredden av fagene bør fremme deltakelse i strategiske satsinger, for eksempel digital humaniora og humanistiske forskningsinfrastruktur.

- Tiltak 4: Rekrutteringer skal styrke fakultetets mulighet til å konkurrere om eksterntfinansiering for både forsknings- og utdanningsprosjekter.
- Tiltak 5: Tilslag på et forskningsprosjekt bør ikke utløse ansettelse i faste stillinger med normalvilkår med mindre ansettelsen også dekker langsiktige behov.
- Tiltak 6: Fakultetets tiltaksplan for likestilling og mangfold skal følges opp i rekrutteringsprosesser.

Delmål 2: Valg av stillingsutlysninger skal bidra til fleksibilitet for å løse arbeidsoppgavene ved enhetene.

- Tiltak 1: Stillinger med normalvilkår skal være hovedregelen for å sikre god sammenheng mellom forskning og undervisning.
- Tiltak 2: Rekrutteringer skal normalt dekke behov i bredden av studietilbudet, inkludert behov i disiplinfagene, lektorprogrammer og EVU-emner.
- Tiltak 3: Utlysning av professorstillinger, i stedet for førsteamanuensisstillinger, kan vurderes ved behov, særlig for å sikre forskriftsfestede krav til utdanninger eller utdannings- og forskningsledelse.
- Tiltak 4: I den grad fakultetet har anledning til å benytte lektorstillinger, skal disse kun brukes unntaksvis ved særlig store undervisningsbehov.
- Tiltak 5: Ved bruk av faste forskerstillinger bør det sannsynliggjøres at det finnes langsiktige forskningsbehov og finansieringsmuligheter.
- Tiltak 6: Det skal åpnes for bruk av innstegsstilling som en pilotordning.

Delmål 3: Fakultetet skal redusere bruken av midlertidige stillinger.

- Tiltak 1: Fakultetets tiltaksplan for redusert bruk av midlertidighet skal følges opp.
- Tiltak 2: Undervisningsoppgaver må tilpasses de faste tilgjengelige ressursene. Det må tas høyde for avvikling av forskningsterminer.
- Tiltak 3 Gjentatte vikarbehov skal gjennomgås for å sikre at faste oppgaver knyttes til faste stillinger.

## B: Søkergrunnlag

### Fakultetet skal sikre et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag

Delmål 1: Fakultetets profil som attraktiv arbeidsplass skal styrkes.

- Tiltak 1: Fakultetets forskningsstyrker og utdanningsportefølje skal fremheves i internasjonalt profileringsmateriale.
- Tiltak 2: Fordeler med akademiske stillinger ved Universitetet i Bergen skal tydeliggjøres i profileringsmateriale.

Delmål 2: Antallet kvalifiserte søkere til vitenskapelige stillinger skal økes.

- Tiltak 1: Som hovedregel skal det lyses ut stillinger med en beskrivelse som gir et bredt søkergrunnlag.
- Tiltak 2: Ved utlysninger til faste stillinger med færre enn fem kvalifiserte søkere, skal det vurderes om utlysningen bør trekkes.
- Tiltak 3: Bruken av faste kanaler for utlysning skal gjennomgås.
- Tiltak 4: Det skal utvikles rutiner for at fagmiljøene deler stillingsutlysninger i egnede fagkanaler nasjonalt og internasjonalt.

Delmål 3: Det skal tilbys konkurransedyktige vilkår for vitenskapelig ansatte.

- Tiltak 1: Videreutvikle gode rammevilkår for forskning og undervisning i stillingene.
- Tiltak 2: Lønnsbetingelser og karrieremuligheter skal brukes aktivt i rekruttering.

## C: Ansettelsesprosess

### Fakultetets ansettelsesprosesser skal være gjennomsiktede og effektive

Delmål 1: Ansettelsesprosessen ved fakultetet skal unngå unødvendig tidsbruk.

- Tiltak 1: Utlysninger skal gjennomføres hurtig etter vedtak i fakultetsstyret.
- Tiltak 2: Nye rutiner for godkjenning av utlysninger og sakkyndige rapporter skal utvikles.
- Tiltak 3: Bruk av silekomité i ansettelsesprosesser skal utredes.
- Tiltak 4: Bruk av tilsettingsråd for faste vitenskapelige stillinger skal vurderes.

Delmål 2: Utlysningstekster skal være presise og forståelige for søkere og komiteer.

- Tiltak 1: Alle stillingskategorier skal ha jevnlig oppdaterte utlysningsskjermer.
- Tiltak 2: Utlysningstekster skal i større grad vise frem hvor attraktive stillingene er.
- Tiltak 3: Utlysninger skal skille tydelig mellom må-krav, bør-krav til stillingene og annen kompetanse som teller positivt.
- Tiltak 4: Utlysninger skal ha angitt tydelig hvilke(t) fag stillingen skal inngå i, på en måte som kan brukes i opprykksprosesser, bemanningsplan og vitnemål for ph.d.-kandidater.
- Tiltak 5: Sikre samsvar mellom norsk og engelsk utgave av utlysningstekster.

Delmål 3: Sakkyndige vurderinger skal holde høy kvalitet.

- Tiltak 1: Sakkyndige komiteer skal normalt ha medlemmer fra forskningsmiljøer utenfor Norge.
- Tiltak 2: Komiteer skal normalt ha minst ett medlem med god kjennskap til Universitetet i Bergen sitt regelverk og veiledere ved Det humanistiske fakultet.
- Tiltak 3: Ved behov utpeke administrativ koordinator for sakkyndige komiteer.
- Tiltak 4: Ny veileder for sakkyndig komité for førsteamanuensis- og professorstillinger skal ferdigstilles.
- Tiltak 5: Ny veileder for sakkyndig komité for rekrutteringsstillinger skal ferdigstilles.
- Tiltak 6: Fakultetet skal innføre veiledende matriser for karrierevurdering i tråd med anbefalingene i *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM).
- Tiltak 7: Forbedre kommunikasjon om UiBs ansettelsesprosess og reglement til eksterne medlemmer.
- Tiltak 8: Tydeliggjøre forventninger til vurdering av utdanningsfaglig kompetanse i relevante stillinger.
- Tiltak 9: Utvikle e-kurs for ansatte i vitenskapelige stillinger som skal bidra i lokale ansettelsesprosesser.

Delmål 4: Mer enhetlig og gjennomiktig bruk av prøveforelesning og intervju.

- Tiltak 1: Det skal utarbeides nye veiledere for prøveforelesning og intervju, med tilhørende maler for intervju.
- Tiltak 2: Enhetsledelsen skal normalt være representert i intervju- og prøveforelesningskomiteer.

## D: Påmønstring og karriereutvikling

Fakultetet skal ha tilpassede påmønstrings- og utviklingsplaner for nyansatte på alle nivåer av karrierestigen.

- Tiltak 1: Utvikle tydelige karriereplaner for alle ansatte i vitenskapelige stillinger, inkludert plan for opprykk dersom det er relevant.
- Tiltak 2: Tilpasse UiBs rutiner for påmønstring av nyansatte, særlig for utenlandske ansatte.
- Tiltak 3: Sikre at nyansatte har rimelig anledning til å gjennomføre norskopplæring og følge opp dersom opplæringen ikke gjennomføres.
- Tiltak 4: Videreutvikle opprykksseminar for å bidra med god informasjon om opprykksordninger i stillingene.
- Tiltak 5: Videreutvikle velkomstseminar for ph.d.-kandidater som regelmessig informasjonssamling for både kandidater og veiledere.

Delmål 2: Fakultetets opprykksprosess skal fremme kvalitet og være gjennomsliktig for søkere.

- Tiltak 1: Fakultetets opprykksseminar skal videreutvikles.
- Tiltak 2: Vurdering av opprykk skal følge opp anbefalingene i *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM).
- Tiltak 3: Krav til utdanningsfaglig kompetanse skal tydeliggjøres etter at UiBs nye regler er vedtatt.





Det humanistiske fakultet

Dato  
03/03/2025

Referanse  
2024/2339

## **Innspel frå FoF til rekrutteringsstrategi**

Utkastet har vore til høyring hjå instituttrådet på FoF, men det kom ingen kommentarar frå nokon av medlemene.

Instituttleiinga ved FoF stiller seg bak den føreslåtte strategien, og seier seg samd i så godt som alle punkta. Det er ein svært god strategi- og tiltaksplan, med den rette balansen mellom å vere fleksibel og å vere konkret. Det er berre håpe at ein så god plan ikkje går i gløymeboka, men blir aktivt brukt av fakultet og institutt i åra som kjem.

Instituttet har likevel to merknadar:

- 1) Strategien blir i innleiinga sagt å gjelde både faste vitskapelege stillingar, midlertidige stillingar og rekrutteringsstillingar, men ikkje alle punkta passar alle kategoriane like godt. Til dømes synes tiltak 1, 3 og 4 under delmål 1 for område A å gjelde primært for faste vitskapelege stillingar. Desse punkta kan vere vanskeleg å gjennomføre for mange typar midlertidige stillingar, og også for nokre rekrutteringsstillingar.
- 2) Tiltak 1, delmål 1, under område D kan bli problematisk. Karriereplanar for alle vitskapeleg tilsette, inkludert etablerte professorar, bør i det minste ikkje innførast på ein rigid og formalistisk måte, men bør haldast innanfor rammene av medarbeidersamtalar. Dersom punktet er meint å gjelde berre nytilsette, bør det spesifiserast.

Med venleg helsing  
Steinar Bøyum

Postadresse  
Universitetet i Bergen  
Institutt for filosofi og  
førstesemesterstudium  
Postboks 7800  
N-5020 BERGEN

E-post:  
post@uib.no  
  
Organisasjonsnummer  
874 789 542

Saksbehandlar  
Steinar Bøyum  
Telefon:55582551  
Mobil:  
E-post:Steinar.Boyum@uib.no



Susanne Ostendorf

Dato  
26/02/2025

Referanse  
2024/2339

## **AHKRs innspill til Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030**

AHKR har med interesse lest arbeidsgruppens utkast til rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet. I hovedsak er AHKR positiv til utkastet, men har noen bemerkninger.

### Konkrete kommentarer:

A.

#### Delmål 1:

*Tiltak 1: Stillinger skal lyses ut åpent og internasjonalt.*

Ordet åpent kan ha flere betydninger. Det kan bety at det er åpen konkurranse, men det kan også bety at stillinger ikke lyses ut i noe spesifikt fagfelt. Det ville være fint med en presisering.

*Tiltak 3: Rekrutteringer i bredden av fagene bør fremme deltakelse i strategiske satsinger, for eksempel digitala humaniora og humanistiske forskningsinfrastruktur.*

Formuleringen «rekrutteringer i bredden av fagene» er uklar. Det vil være fint med en presisering.

*Tiltak 5: Tilslag på et forskningsprosjekt bør ikke utløse ansettelse i faste stillinger med normalvilkår med mindre ansettelsen også dekker langsiktige behov.*

Det bør presiseres at heller ikke undervisningsprosjekter bør utløse ansettelser i faste stillinger.

#### Delmål 2:

Tiltak 4: I den grad fakultetet har anledning til å benytte lektorstillinger, skal disse kun brukes unntaksvis ved særlig store undervisningsbehov.

Postadresse  
Universitetet i Bergen  
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og  
religionsvitenskap  
Postboks 7800  
N-5020 BERGEN

E-post:  
post@uib.no  
  
Organisasjonsnummer  
874 789 542

Saksbehandler  
Kyrre Kverndokk  
Telefon:  
Mobil:  
E-post: Kyrre.Kverndokk@uib.no

AHKR foreslår en presisering: «...ved særlig store *langsiktige* undervisningsbehov...»

B.

Delmål 2:

Tiltak 2: Ved utlysninger til faste stillinger med færre enn fem kvalifiserte søkere, skal det vurderes om utlysningen bør trekkes.

Dette er en vanskelig balansegang. Enkelte fagfelt er små, det gjelder ikke minst nye fagfelt som kan være strategisk viktige. De siste to tiårene har for eksempel fagfelt som digital humaniora, minnekultur og miljøhumaniora på få år gått fra å være marginale felt til felt som driver humanistisk forskning framover. I enkelte tilfeller bør det vurderes om det likevel er akseptabelt med få søkere, hvis det aktuelle fagfeltet er lite og strategisk viktig.

Delmål 3:

*Tiltak 1: Videreutvikle gode rammevilkår for forskning og undervisning i stillingene.*

Dette er litt intetsigende formulert. Hva menes med «gode rammevilkår»?

C.

Delmål 1:

Tiltak 1: Utlysninger skal gjennomføres hurtig etter vedtak i fakultetsstyret.

Det er viktig å presisere at fakultetsstyret ikke vedtar alle utlysninger (for eksempel ikke bistillinger og eksternfinansierte stillinger).

AHKR er positive til de øvrige tiltakene under delmål 1, og har tro på at det vil gjøre prosessen raskere.

Delmål 2:

*Tiltak 1: Alle stillingskategorier skal ha jevnlig oppdaterte utlysningsskjermer.*

AHKR foreslår følgende presisering: «...oppdaterte utlysningsskjermer på norsk og engelsk».

*Tiltak 5: Sikre samsvar mellom norsk og engelsk utgave av utlysningstekster.*

Det er svært viktig med rutiner for kvalitetssikring av de engelske tekstene, med tanke på samsvar men også med tanke på et godt engelsk språk.

### Delmål 3

*Tiltak 9: Utvikle e-kurs for ansatte i vitenskapelige stillinger som skal bidra i lokale ansettelsesprosesser.*

AHKR forstår at det kan være et behov for å sette ansatte inn i tilsettingsprosedyrer, samtidig har det over tid vært en utvikling med stadig flere ekurs. Det er viktig at kurset er av et omfang at det ikke oppfattes som en tidstyv. Det bør også presiseres om dette kun gjelder faste tilsetninger eller om det omfatter alle ansettelsesprosesser, dvs. også rekrutteringsstillinger, vikariater og annet.

D.

### Delmål 1:

*Tiltak 2: Tilpasse UiBs rutiner for påmønstring av nyansatte, særlig for utenlandske ansatte.*

Dette tiltaket kunne med fordel vært formulert på en mer forpliktende måte, for eksempel med å bruke ord som *videreutvikle* eller *operasjonalisere*.

*Tiltak 3: Sikre at nyansatte har rimelig anledning til å gjennomføre norskopplæring og følge opp dersom opplæringen ikke gjennomføres*

Dette er fint, men bør ikke også den pedagogiske opplæringen følges opp?

*Tiltak 5: Videreutvikle velkomstseminar for ph.d.-kandidater som regelmessig informasjonsamling for både kandidater og veiledere.*

Dette er uklart formulert. Er dette ett seminar eller handler det om regelmessig oppfølging?

Med vennlig hilsen

Kyrre Kverndokk

Forskingskoordinator



Dykkar ref  
2024/2339

Vår ref

Dato: 04.03.2025

## IF sitt innspel til Rekrutteringsstrategi for HF 2025-30

IF takkar for det gode arbeidet som er gjort med ny rekrutteringsstrategi for HF-fakultetet. Vi ser at dette er eit viktig arbeid for å sikre kvaliteten i rekrutteringar av nyttilsette i åra framover.

Vi vil peike på at fordelinga mellom hovudmål, delmål og tiltak ikkje er like tydeleg gjennom heile teksten. Vi ser dessutan at det manglar eit delmål 1 under hovudmål D og at nokre av tiltaka går igjen, til dømes tiltak 4 under (delmål 1) «Videreutvikle opprykksseminar for å bidra med god informasjon om opprykksordningar i stillingene.» og tiltak 1 under delmål 2 «Fakultetets opprykksseminar skal vidareutvikles.»

### A Strategisk bemanning

I utgangspunktet er målformuleringa god, men det er ikkje tydeleg kva som er tilhøvet mellom hovudmål A («fremme strategiske mål») og delmål 1 («knyttes til strategiske mål»). Det er heller ikkje tydeleg på kva måte tiltak 1 under delmål 1 er kopla til dette delmålet. Hovudproblemet synest å vere at ordet strategi her ikkje er gitt noko innhald.

**Delmål 1**, tiltak 3: «Rekrutteringer i bredden av fagene bør fremme deltakelse i strategiske satsingar,» Det er litt uklart kva dette betyr. Meiner ein «rekrutteringer i alle fag bør...»?

Det er ei potensiell spenning mellom tiltak 2 og 3. Digitala humaniora og humanistisk infrastruktur er strategiske satsingar i inneverande strategiperiode fram til 2030, men i samband med faste tilsetningar i vitskapelege stillingar som vi gjer no er perioden fram til 2030 svært kort. Med tanke på den lange verknadshorisonten for faste tilsetningar i vitskapelege stillingar framstår tiltak 3 mest relevant for åremålsstillingar.

**Delmål 2** framstår som ein annan variant av delmål 1, tiltak 2. Vurder å stryke delmål 1, tiltak 2. Formuleringa «Utforming av stillingsutlysningar» framstår som betre enn «Valg av stillingsutlysningar.»

side 1 av 3

Delmål 2, tiltak 2. Det er litt uklårt om tanken er at dei einaskilde rekrutteringane skal dekkje heile bredden, eller om totaliteten av rekrutteringar på eit fag skal gjere det. Kan godt presiserast.

Delmål 2, tiltak 4. Praksis ved UiB når det gjeld å lyse ut lektorstillingar er allereie svært streng. Ved IF opplever vi at praksisen tidvis kan stå i vegen for dei behova vi har når det gjeld undervisingsbehov. Vi deler synet på at delte stillingar er viktige for å sikre forskingsbasert undervising, men ser og at det er tilfelle kor vi er avhengige av å prioritere undervising. Det kan gjelde fag med stor undervisingsbyrde (framandspråk kor studentane ikkje har forkunnskapar), behov for oppfølging utanom vanleg undervising (lektorprogrammet) eller andre forhold (EVU). Vi ser heller ikkje at tiltaket bidrar til å oppnå delmålet. Vi oppmodar difor til å fjerne dette tiltaket.

## **B Søkergrunnlag**

Vi støttar målet.

**Delmål 2**, tiltak 2: Vi er usikre på om dette er eit godt tiltak som vil bidra til delmålet. For det første er det uklart når måttalet på 5 skal slå inn? Er det snakk om prosessen med siling av kandidatar før utsending til sakkunnig komité, eller etter at sakkunnig komité har levert si innstilling. Viss det siste er tilfelle så risikerer vi at eit slik grep får uheldige konsekvensar for omdømmet til fakultetet som igjen kan bidra til å *reducere* vår attraktivitet som arbeidsplass. Vi føreslår å fjerne tiltaket.

Delmål 2, tiltak 3: Vi trur at dette er eit nøkkeltiltak. Ein gjennomgang bør vurdere om det er naudsynt og/eller ønskjeleg å bruke økonomiske ressursar på dette for å oppnå delmålet.

## **C Ansettelsesprosess**

Vi støttar målet.

**Delmål 1**, tiltak 4. Dette er eit viktig punkt. Vi meiner at det godt kan formulerast tydelegare og meir forplikande. «Fakultetet skal utrede bruk av tilsettingsråd for faste vitenskapelige stillingar for å vurdere om og hvordan en slik ordning kan bidra til målet om gjennomslutthet og effektivitet. Utredningen skal ta hensyn til HF's særpreg, men også ta inn over seg erfaringer fra lignende fakulteter ellers i landet.»

Tiltak 5: Vi meiner det er viktig med fortløpande evalueringar av kva som funkar og ikkje. Vi oppmodar difor til eit tiltak som underbyggjer verdien av å vere ein lærande organisasjon og føreslår difor eit nytt tiltak 5. «Tiltak 5: Fakultetsadministrasjonen skal innføre en praksis med kontinuerlig systematisering av erfaringer fra rekrutteringsprosesser som sikrer at slike erfaringer fortløpende ligger til grunn for gjennomføring av nye rekrutteringsprosesser.»

**Delmål 2**, tiltak 3. Dette er et svært viktig tiltak som også vil bidra godt til delmål 1.

## **D Påmønstring og karriereutvikling**

Dette er eit viktig mål. Vi er likevel usikre på om det er naudsynt med «tilpassede» planer dersom det er snakk om planer som er tilpassa i samanlikning med slike planer som er etablerte av HR ved UiB sentralt. Vår oppleving er at desse funkar godt som grunnlag for lokal oppfølging av (ny)tilsette.

*Venleg helsing*

Martin Paulsen  
Instituttleiar



Susanne Ostendorf

Dato  
04.03.2025

Referanse  
2024/2339

## Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030 - innspill fra LLE

Vi viser til brev om rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030 og vi takker arbeidsgruppen for arbeidet med strategien.

Overordnet fremstår dokumentet mindre som en strategi og mer som en handlingsplan. Noen av tiltakene overlapper, andre er i konflikt med andre strategier og handlingsplaner ved fakultetet. Tiltakene kunne med fordel hatt en klarere prioritering og begrunnelse.

Det er rekruttering til noen vitenskapelige stillinger som ikke er nevnt i strategien. Den ene er vitenskapelig assistent, som kan være en viktig mulighet for nyutdannede studenter og andre som er tidlig i karrieren. Den andre er rekruttering av instituttledere, som ikke helt er en vitenskapelig stilling, men som med rekruttering av eksterne ledere, forplikter stillinger likevel.

Strategien peker ut en lang rekke områder der fakultetet skal sette inn ressurser for å lage nye maler, rutiner og retningslinjer. Samtidig er ressursene ved fakultetet, både vitenskapelige og administrative, under sterkt press. Ledere har ansvar for å vurdere hvilke oppgaver som er strategisk viktigst, og hvilke som skal nedprioriteres. Det er ikke hensiktsmessig å vedta en strategi uten en klar forventning om at tiltakene prioriteres *over andre oppgaver*, og det bør vurderes om fakultetet har ressurser til å følge opp strategien.

Instituttets innspill til punktene gis under:

### A: Strategisk bemanning

#### Delmål 1

Tiltak 3: Tiltaket er utydelig formulert og vanskelig å tolke. I tillegg er det uheldig å nevne eksempler på strategiske satsninger, når HF har flere enn de som er nevnt.

Tiltak 4: Innspill tyder på at tiltaket bør nyanseres eller tydeliggjøres. Er eksternfinansiering et hovedmål ved rekrutteringer, og skal kandidater ha ferdige søknadsplaner når de tilsettes?

Postadresse  
Universitetet i Bergen  
Institutt for lingvistiske, litterære og  
estetiske studier  
Postboks 7800  
N-5020 BERGEN

E-post:  
post@uib.no  
  
Organisasjonsnummer  
874 789 542

Saksbehandler  
Aleksander Morland  
Telefon:55589368  
Mobil:  
E-post:Aleksander.Morland@uib.no



Tiltak 5: Hvis langsiktige frikjøp – femårige eller mer pga. tilslag i store prosjekter – ikke skal utløse faste stillinger, hvordan skal undervisningsbehovet håndteres? Hvordan sikrer man at BOA-suksess ikke går ut over studentene, og hvordan er samspillet mellom dette punktet i denne strategien og strategi om økt BOA-aktivitet?

Tiltak 6: Tiltaket er vagt og lite proaktivt, vi etterlyser noe mer konkret om likestilling og mangfold. Innspill peker på at standardformuleringer i utlysninger knyttet til muntlige språkferdigheter ikke tar hensyn til døve, og at formuleringer som «begge kjønn» med fordel kan vurderes nærmere.

### **Delmål 2**

Tiltak 2: Det etterlyses en klarere formulering av tiltaket.

Tiltak 4: Det er ikke klart hva som menes med «særlig store undervisningsbehov»?

Tiltak 6: Det er ikke tydelig hva som menes med innstegstillinger, eller hvordan dette bidrar til å sikre god rekruttering. Bruk av innstegstillinger er kontroversielt, og det er ikke klart hvordan fakultetet har vurdert ordningen. Alternativt kunne strategien være å utrede hvorvidt innstegstillinger skal innføres.

### **Delmål 3**

Tiltak 1: Er det nødvendig å presisere i strategien at fakultetets tiltaksplan skal følges opp?

Tiltak 2: HF har hatt stor suksess med store prosjekter som gir langsiktige frikjøp. Skal studieprogrammene og undervisningen tilpasses den faste staben, eller den tilgjengelige staben, jf. A, delmål 1, tiltak 5?

## **B: Søkergrunnlag**

### **Delmål 1**

Tiltak 1–2: Vi etterlyser mer konkret formulering av disse tiltakene og oppfatter at disse allerede oppfylles i dag.

### **Delmål 2**

Tiltak 1–2: Vi etterlyser et grunnlag for hvorfor det er et mål å ha flest mulig søkere. Vi skal som regel kun rekruttere en person, og da er det viktigst at søkerne er gode, ikke at de er mange.

Tiltak 2: Hvilken vurdering ligger til grunn for å sette en grense ved akkurat fem søkere? Antall kvalifiserte søkere vil variere mellom fag og ut fra spesifiseringer i utlysningene. Er dette ivaretatt i tiltaket?

### **Delmål 3**

Tiltak 2: Lønnsbetingelser og karrieremuligheter er sentrale virkemidler i personalpolitikken, ikke først og fremst i rekrutteringssammenheng. Det er svært viktig å ivareta gode lønns- og arbeidsvilkår for staben som allerede er tilsatt, og dette må settes i sammenheng med virkemidler som brukes i rekruttering.

## C: Ansettelsesprosess

### Delmål 1

Tiltak 3: Det er ressurskrevende å vurdere mange søkere. En silekomite kan være nyttig, men må aktivisere tidlig og jobbe raskt for å unngå forsinkelser.

Tiltak 4: Et tilsetningsråd for vitenskapelige stillinger vil få stor betydning fakultetsstyrets mandat og bør inngå i en større diskusjon om fakultetsstyrets funksjon og mandat.

### Delmål 2

Tiltak 2: Tiltaket er utydelig og bør formuleres tydeligere.

### Delmål 3

Tiltak 9: Med mindre det allerede finnes et e-læringskurs, er det ikke nødvendig å spesifisere hvilken form opplæringsmateriellet skal ha. Det kan være et e-læringskurs, men kanskje kan det like godt være et opplæringsmøte eller kursmateriell.

Med vennlig hilsen

[avsenders navn]

[avsenders tittel]

Aleksander Morland

administrasjonssjef

# Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030

## Innledning

God rekruttering av vitenskapelig ansatte er avgjørende for at Det humanistiske fakultet (HF) kan nå sine langsiktige mål for utdanning og forskning. Fakultetets rekrutteringsstrategi skal være et verktøy for å fremme våre ambisjoner for rekruttering i perioden 2025-2030.

Rekrutteringsstrategien skal gjelde for alle vitenskapelige stillinger ved fakultetet: professor-, dosent- og forskerstigen, faste og midlertidige stillinger, inkludert rekrutteringsstillinger (ph.d.-stipendiater og postdoktorer). God rekruttering skal ikke være begrenset til selve ansettelsesprosessen, men må bidra til en helhetlig prosess, fra å styrke rekrutteringsgrunnlaget til påmønstring av nyansatte. I tillegg må rekruttering sees i sammenheng med fakultetets overordnede strategi og med bemanningsplanen.

Strategien peker ut følgende innsatsområder, inkludert delmål og medfølgende tiltak:

- Fakultetets bemanning skal fremme fakultetets strategiske mål.
- Fakultetet skal sikre et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag.
- Fakultetets ansettelsesprosesser skal være gjennomsiktede og effektive.
- Fakultetet skal ha tilpassede påmønstrings- og utviklingsplaner for nyansatte på alle nivåer av karrierestigen.

## Innsatsområder for rekruttering av vitenskapelige ansatte ved Det humanistiske fakultet

### A: Strategisk bemanning

Fakultetets bemanning skal fremme fakultetets strategiske mål.

Delmål 1: Rekrutteringer skal knyttes til målsettinger i strategidokumentene på fakultets- og enhetsnivå.

- Tiltak 1: Faste stillinger og rekrutteringsstillinger skal lyses ut internasjonalt og i åpen konkurranse.
- Tiltak 2: Stillingsbeskrivelser for faste stillinger skal sikre undervisnings- og forskningskompetanse som dekker brede og langsiktige behov.
- Tiltak 3: Rekrutteringer bør fremme deltakelse i strategiske satsinger, for eksempel digitala humaniora og humanistisk forskningsinfrastruktur.

- Tiltak 4: Rekrutteringer til faste stillinger skal styrke fakultetets mulighet til å konkurrere om eksterntfinansiering for både forsknings- og utdanningsprosjekter.
- Tiltak 5: Tilslag på eksternt finansierte prosjekter bør ikke utløse ansettelse i faste stillinger med normalvilkår med mindre ansettelsen også dekker langsiktige behov.
- Tiltak 6: Fakultetets tiltaksplan for likestilling og mangfold skal følges opp i rekrutteringsprosesser.

Delmål 2: Rekruttering skal bidra til fleksibilitet for å løse arbeidsoppgavene ved enhetene.

- Tiltak 1: Stillinger med normalvilkår skal være hovedregelen for å sikre god sammenheng mellom forskning og undervisning.
- Tiltak 2: Utlysninger av stillinger med undervisning skal normalt bidra til å dekke behov i bredden av studietilbudet, inkludert behov i disiplinlagene, lektorprogrammer og EVU-emner.
- Tiltak 3: Utlysning av professorstillinger, i stedet for førsteamanuensisstillinger, kan vurderes ved behov, særlig for å sikre forskriftsfestede krav til utdanninger eller utdannings- og forskningsledelse.
- Tiltak 4: I den grad fakultetet har anledning til å benytte faste lektorstillinger, skal disse kun brukes unntaksvis ved særlig store og langsiktige undervisningsbehov.
- Tiltak 5: Ved bruk av faste forskerstillinger bør det sannsynliggjøres at det finnes langsiktige forskningsbehov og finansieringsmuligheter.
- Tiltak 6: Det åpnes for bruk av innstegsstilling som en pilotordning.

Delmål 3: Fakultetet skal redusere bruken av midlertidige stillinger.

- Tiltak 1: Fakultetets tiltaksplan for redusert bruk av midlertidighet skal følges opp og fornyes.
- Tiltak 2: Undervisningsoppgaver må tilpasses de faste tilgjengelige ressursene. Det må tas høyde for avvikling av forskningsterminer.
- Tiltak 3: Gjentatte vikarbehov skal gjennomgås for å sikre at faste oppgaver knyttes til faste stillinger.

## B: Søkergrunnlag

### Fakultetet skal sikre et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag

Delmål 1: Fakultetets profil som attraktiv arbeidsplass skal styrkes.

- Tiltak 1: Fakultetets forskningsstyrker og utdanningsportefølje skal fremheves i internasjonalt profileringsmateriale.
- Tiltak 2: Fordeler med akademiske stillinger ved Universitetet i Bergen skal tydeliggjøres i profileringsmateriale.

Delmål 2: Antallet kvalifiserte søkere til vitenskapelige stillinger skal økes.

- Tiltak 1: Som hovedregel skal det lyses ut stillinger med en beskrivelse som gir et bredt søkergrunnlag.
- Tiltak 2: Ved utlysninger til faste stillinger med færre enn fem kvalifiserte søkere, skal det vurderes om utlysningen bør trekkes.
- Tiltak 3: Bruken av faste kanaler for utlysning skal gjennomgå.
- Tiltak 4: Det skal utvikles rutiner for at fagmiljøene deler stillingsutlysninger i egnede fagkanaler nasjonalt og internasjonalt.

Delmål 3: Det skal tilbys konkurransedyktige vilkår for vitenskapelig ansatte.

- Tiltak 1: Lønnsbetingelser skal brukes aktivt i rekruttering.
- Tiltak 2: Særlig gode vilkår i faste stillinger som for eksempel opprykksordning og forskningstermin synliggjøres.
- Tiltak 3: Gode betingelser for rekrutteringsstillinger videreføres og synliggjøres.

## C: Ansettelsesprosess

### Fakultetets ansettelsesprosesser skal være gjennomsiktede og effektive

Delmål 1: Ansettelsesprosessen ved fakultetet skal unngå unødvendig tidsbruk.

- Tiltak 1: Utlysninger skal gjennomføres hurtig etter vedtak.
- Tiltak 2: Nye rutiner for godkjenning av utlysninger og sakkyndige rapporter skal utvikles.
- Tiltak 3: Bruk av silekomité i ansettelsesprosesser skal utredes.
- Tiltak 4: Bruk av tilsetningsråd for faste vitenskapelige stillinger skal vurderes.

Delmål 2: Utlysningstekster skal være presise og forståelige for søkere og komiteer.

- Tiltak 1: Alle stillingskategorier skal ha jevnlig oppdaterte utlysningsskjermer på norsk og engelsk.
- Tiltak 2: Utlysninger skal skille tydelig mellom må-krav, bør-krav til stillingene og annen kompetanse som teller positivt.
- Tiltak 3: Utlysninger skal ha angi tydelig hvilke(t) fag stillingen skal inngå i, på en måte som kan brukes i opprykksprosesser, bemanningsplan og vitnemål for ph.d.-kandidater.
- Tiltak 4: Samsvar mellom norsk og engelsk utgave av utlysningstekster skal sikres.

Delmål 3: Sakkyndige vurderinger skal holde høy kvalitet.

- Tiltak 1: Sakkyndige komiteer skal normalt ha medlemmer fra forskningsmiljøer utenfor Norge.
- Tiltak 2: Komiteer skal normalt ha minst ett medlem med god kjennskap til Universitetet i Bergen sitt regelverk og veiledere ved Det humanistiske fakultet.
- Tiltak 3: Ved behov utpekes administrativ koordinator for sakkyndige komiteer.
- Tiltak 4: Ny veileder for sakkyndig komité for førsteamanuensis- og professorstillinger ferdigstilles.
- Tiltak 5: Ny veileder for sakkyndig komité for rekrutteringsstillinger skal ferdigstilles.
- Tiltak 6: Fakultetet skal innføre veiledende matriser for karrierevurdering i tråd med anbefalingene i *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM).
- Tiltak 7: Kommunikasjon om UiBs ansettelsesprosess og reglement til eksterne medlemmer forbedres.
- Tiltak 8: Forventninger til vurdering av utdanningsfaglig kompetanse i relevante stillinger tydeliggjøres.
- Tiltak 9: Opplæring sikres for ansatte i vitenskapelige stillinger som skal bidra i lokale ansettelsesprosesser.

Delmål 4: Bruk av prøveforelesning og intervju skal være mer enhetlig og gjennomiktig.

- Tiltak 1: Det skal utarbeides nye veiledere for prøveforelesning og intervju, med tilhørende maler for intervju.
- Tiltak 2: Enhetsledelsen skal normalt være representert i intervju- og prøveforelesningskomiteer.

## D: Påmønstring og karriereutvikling

Fakultetet skal ha tilpassede påmønstrings- og utviklingsplaner for nyansatte på alle nivåer av karrierestigen.

Delmål 1: Gode og felles rutiner for å ta imot nyansatte sikres.

- Tiltak 1: Utvikle tydelige karriereplaner for alle ansatte i vitenskapelige stillinger, inkludert plan for opprykk dersom det er relevant.
- Tiltak 2: UiBs rutiner for påmønstring av nyansatte, særlig for utenlandske ansatte, operasjonaliseres.
- Tiltak 3: Nyansatte skal ha rimelig anledning til å gjennomføre norskopplæring og enhetene skal følge opp dersom opplæringen ikke gjennomføres.
- Tiltak 4: Sikre at nyansatte i førstestillinger får fulgt opp krav om utdanningsfaglig kompetanse dersom det er aktuelt.
- Tiltak 5: Fakultetets velkomstseminar for ph.d.-kandidater og veiledere videreutvikles.

Delmål 2: Fakultetets opprykksprosesser skal fremme kvalitet og være gjennomsluttelig for søkere.

- Tiltak 1: Ordning med opprykksseminar videreutvikles, for å bidra med god informasjon om opprykksordninger i stillingene.
- Tiltak 2: Vurdering av opprykk skal følge opp anbefalingene i *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM).
- Tiltak 3: Krav til utdanningsfaglig kompetanse skal tydeliggjøres etter at UiBs nye regler er vedtatt.



Saksnummer      Møtedato      Styre  
21/25              18.03.2025      Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

# Valg 2025 - Oppnevning av nominasjonskomiteer

## Dokumenter i saken

- Forslag fra instituttlederne, arbeidstakerorganisasjonene og HSU til medlemmer i nominasjonskomité for valg av dekan.
- Forslag fra instituttlederne, arbeidstakerorganisasjonene og HSU til medlemmer i nominasjonskomité for valg av fakultetsstyre.
- Forslag fra instituttene til nominasjonskomiteer for valg av instituttråd.
- [Referatsak 5/25 Orientering om valg ved HF våren 2025](#)

## Bakgrunn

Våren 2025 skal det velges dekan og prodekan samt medlemmer fra alle stemmerettsgrupper til fakultetsstyret og instituttrådene (jf. RS 5/25 *Orientering om valg ved HF våren 2025*).

I tråd med UiBs valgreglement § 4-4, pkt. 1, skal fakultetsstyret oppnevne én egen nominasjonskomité for hvert av valgene til dekan, fakultetsstyre og instituttråd. Følgelig skal det oppnevnes seks komiteer. Nominasjonskomiteene skal bestå av representanter fra alle stemmerettsgruppene.

Nominasjonskomiteene har som oppgave å foreslå kandidater for fakultetets valgstyre dersom det ved fristens utløp ikke er kommet inn forslag på tilstrekkelig antall kandidater, eller forslagene innen den enkelte valgkrets ikke så vidt mulig oppfyller likestillingslovens krav om representasjon fra begge kjønn.

Fristen for å foreslå kandidater til dekan/prodekan er 07.04.2025, mens fristen for å foreslå medlemmer til fakultetsstyret og instituttrådene er 02.05.2025 (jf. [Valg ved Det humanistiske fakultet våren 2025](#)). Ved behov vil nominasjonskomiteen(e) bli satt i funksjon umiddelbart etter fristens utløp.

I brev av 21.01.2025 til instituttene ba fakultetet instituttlederne om å fremme felles forslag til medlemmer fra gruppene A og B til nominasjonskomiteene for dekan/prodekan og fakultetsstyret, samt om forslag til medlemmer fra alle grupper til nominasjonskomiteen for instituttrådet ved eget institutt. I brev av 21.01.2025 til arbeidstakerorganisasjonene og HSU ble det bedt om forslag til medlemmer fra henholdsvis gruppe C og D til komiteen for dekan og fakultetsstyret.

De innkomne forslagene til medlemmer i de ulike nominasjonskomiteene legges med dette frem for fakultetsstyret for oppnevning. Der det fremdeles mangler forslag til medlem, bes det om at dekanen får fullmakt til å oppnevne representant i ettertid.





## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret oppnevner nominasjonskomiteer for valg våren 2025 som følger:

### *Nominasjonskomité for dekan*

- Gruppe A: professor Jørgen Sejersted
- Gruppe B: førsteamanuensis Kjersti Aarstein
- Gruppe C: seniorkonsulent Linnea Reitan Jensen
- Gruppe D:

### *Nominasjonskomité for fakultetsstyret*

- Gruppe A: professor Jørgen Sejersted
- Gruppe B: førsteamanuensis Kjersti Aarstein
- Gruppe C: seniorkonsulent Linnea Reitan Jensen
- Gruppe D:

### *Nominasjonskomité for instituttråd, AHKR*

- Gruppe A: professor Ines Prodöhl
- Gruppe B: stipendiat Anders Fylling
- Gruppe C: seniorkonsulent Anne Mailin Selland
- Gruppe D: student Susanne Eikeset Nordal

### *Nominasjonskomité for instituttråd, FOF*

- Gruppe A: førsteamanuensis Vibeke Tellmann, professor Franz Knappik
- Gruppe B: postdoktor Ane Engelstad
- Gruppe C: administrasjonssjef Steinar Thunestvedt
- Gruppe D: student Håkon Helgøy

### *Nominasjonskomité for instituttråd, IF*

- Gruppe A: førsteamanuensis Kristian A. Rusten
- Gruppe B: stipendiat Alma Elisabeth Oftedal
- Gruppe C: rådgiver Marit Skaatan
- Gruppe D: student Nina Thuestad Forus

### *Nominasjonskomité for instituttråd, LLE*

- Gruppe A: professor Christine Hamm
- Gruppe B: stipendiat Anne Bredahl
- Gruppe C: rådgiver Mona Vervik Uthaug
- Gruppe D: student Isak Dombestein

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør



Det humanistiske fakultet

## Instituttledernes felles forslag om medlemmer fra gruppe A og B til nominasjonskomitéene for valg av dekan og fakultetsstyre

Instituttlederne og senterlederene ved Det humanistisk fakultet har kommet fram til følgende felles forslag:

### Til valg av dekan:

Fra gruppe A: Professor Jørgen Sejersted

Fra gruppe B: Førsteamanuensis Kjersti Aarstein

### Til valg av fakultetsstyre:

Fra gruppe A: Professor Jørgen Sejersted

Fra gruppe B: Førsteamanuensis Kjersti Aarstein

(Altså de samme medlemmene til begge komitéene)

Kandidatene er forespurt og villige.

Med vennlig hilsen

Anders Fagerjord  
instituttleder

Kopi

Teemu Sakari Ryymin  
Kari Jegerstedt  
Steinar Bøyum  
Martin Paulsen  
Rasmus Tore Slaattelid

**Postadresse**

Universitetet i Bergen  
Institutt for lingvistiske, litterære og  
estetiske studier  
Postboks 7800  
N-5020 BERGEN

**E-post:**

post@uib.no

**Organisasjonsnummer**

874 789 542

**Saksbehandler**

Anders Fagerjord  
Telefon:  
Mobil:  
E-post: Anders.Fagerjord@uib.no

Fra: Linnea Reitan Jensen[[Linnea.Jensen@uib.no](mailto:Linnea.Jensen@uib.no)]  
Sendt: 05.03.2025 12:24:39  
Til: Turid Høyland[[turid.hoyland@uib.no](mailto:turid.hoyland@uib.no)]  
Kopi: [fagforeningene@uib.no](mailto:fagforeningene@uib.no)[[fagforeningene@uib.no](mailto:fagforeningene@uib.no)];  
Tittel: RE: Valg 2025 - medlemmer til nominasjonskomiteer ved Det humanistiske fakultet

---

Hei Turid, og beklager sen tilbakemelding fra oss.

Jeg stiller som representant for gruppe C i nominasjonskomiteen på HF.

Linnea Reitan Jensen  
NTL UiB

---

**From:** Turid Høyland <[turid.hoyland@uib.no](mailto:turid.hoyland@uib.no)>  
**Sent:** Tuesday, February 18, 2025 10:50 AM  
**To:** [post@parat.uib.no](mailto:post@parat.uib.no); [post@fub.uib.no](mailto:post@fub.uib.no); [akademikerne@uib.no](mailto:akademikerne@uib.no); [ntl@uib.no](mailto:ntl@uib.no); HSU Leder <[leder@hsu.no](mailto:leder@hsu.no)>; [hsu@uib.no](mailto:hsu@uib.no)  
**Subject:** RE: [post.fub] Valg 2025 - medlemmer til nominasjonskomiteer ved Det humanistiske fakultet

Heisann!

Minner om behov for kandidater til nominasjonskomiteer, se tidligere e-post og brev. Frist: **24.02.**

Mvh  
Turid

---

**From:** Turid Høyland  
**Sent:** Tuesday, January 21, 2025 10:23 AM  
**To:** [post@parat.uib.no](mailto:post@parat.uib.no); [post@fub.uib.no](mailto:post@fub.uib.no); [akademikerne@uib.no](mailto:akademikerne@uib.no); [ntl@uib.no](mailto:ntl@uib.no); HSU Leder <[leder@hsu.no](mailto:leder@hsu.no)>; [hsu@uib.no](mailto:hsu@uib.no)  
**Subject:** Valg 2025 - medlemmer til nominasjonskomiteer ved Det humanistiske fakultet

Hei!

Våren 2025 skal det være storvalg ved Universitetet i Bergen og Det humanistiske fakultet. I forbindelse med dette må det opprettes nominasjonskomiteer, jf. § 4 i [Valgreglement for Universitetet i Bergen](#). Det må opprettes to nominasjonskomiteer: én for valg av dekan og én for valg av fakultetsstyre.

Nominasjonskomiteene vil kun settes i sving dersom det ikke er kommet inn tilstrekkelig med forslag innen fristen.

Se det vedlagte brevet for mer informasjon.

Ikke nøl med å spørre dersom noe er uklart!

Med vennlig hilsen

Turid Høyland



---

Turid Høyland  
Seniorkonsulent / Seksjon for HR og service  
Det humanistiske fakultet  
Universitetet i Bergen  
Tlf.: +47 55 58 93 34  
[uib.no](http://uib.no)



Turid Høyland

## Forslag til nominasjonskomité ved AHKR

Instituttrådet ved AHKR besluttet i møte 06.02.2025 å foreslå følgende medlemmer til instituttets nominasjonskomité for 2025: Ines Prodöhl for gruppe A, Anders Fylling for gruppe B, Anne Mailin Selland for gruppe C og Susanne Eikeset Nordal for gruppe D.

Med vennlig hilsen

Britt Kristin Holsen  
administrasjonssjef

**Postadresse**

Universitetet i Bergen  
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og  
religionsvitenskap  
Postboks 7800  
N-5020 BERGEN

**E-post:**

post@uib.no

**Organisasjonsnummer**

874 789 542

**Saksbehandler**

Britt Kristin Holsen  
Telefon: 55582315  
Mobil:  
E-post: Britt.Holsen@uib.no

Fra: Steinar Thunestvedt[Steinar.Thunestvedt@uib.no]  
Sendt: 20.02.2025 11:25:55  
Til: Steinar Bøyum;Turid Høyland[Steinar.Boyum@uib.no;turid.hoyland@uib.no]  
Tittel: RE: Påminnelse - medlemmer til nominasjonskomiteer

---

Eg les følgjande i protokollen:

-  
Vedtak:

*Instituttrådet sluttar seg til framlegg om nominasjonskomité for instituttrådsvala i 2025/2026:  
Vibeke Tellmann, Franz Knappik, Ane Engelstad, Steinar Thunestvedt, Steinar Thunestvedt, Håkon Helgøy*

Det har blitt påpeika at «Steinar Thunestvedt» ikkje kan ha dobbelt medlemskap i komiteen. Studenten her er Håkon Helgøy, Engelstad er gruppe B

STh

---

**From:** Steinar Bøyum <Steinar.Boyum@uib.no>  
**Sent:** Tuesday, February 18, 2025 10:55 AM  
**To:** Turid Høyland <turid.hoyland@uib.no>  
**Cc:** Steinar Thunestvedt <Steinar.Thunestvedt@uib.no>  
**Subject:** Svar: Påminnelse - medlemmer til nominasjonskomiteer

Det er vedtatt i instituttrådet — Thunestvedt sender over!

Steinar B.

---

**Fra:** Turid Høyland <[turid.hoyland@uib.no](mailto:turid.hoyland@uib.no)>  
**Dato:** tirsdag, 18. februar 2025 kl. 10:53  
**Til:** Steinar Bøyum <[Steinar.Boyum@uib.no](mailto:Steinar.Boyum@uib.no)>, Steinar Thunestvedt <[Steinar.Thunestvedt@uib.no](mailto:Steinar.Thunestvedt@uib.no)>, Martin Paulsen <[M.Paulsen@uib.no](mailto:M.Paulsen@uib.no)>, Arve Kjell Uthaug <[Arve.Uthaug@uib.no](mailto:Arve.Uthaug@uib.no)>, Anders Fagerjord <[Anders.Fagerjord@uib.no](mailto:Anders.Fagerjord@uib.no)>, Aleksander Morland <[Aleksander.Morland@uib.no](mailto:Aleksander.Morland@uib.no)>  
**Emne:** Påminnelse - medlemmer til nominasjonskomiteer

Hei dere,

Minner om behov for medlemmer til nominasjonskomiteer jf. Elements sak 25/347, JP 1. Frist: **24.02.**

Vi har fått inn forslag til nominasjonskomite for dekan og fakultetsstyret, men mangler for instituttråd ved IF, FOF og LLE.

Mvh  
Turid



---

Turid Høyland  
Seniorkonsulent / Seksjon for HR og service  
Det humanistiske fakultet  
Universitetet i Bergen  
Tlf.: +47 55 58 93 34  
[uib.no](http://uib.no)



Det humanistiske fakultet

Date  
23/02/2025

Reference  
2025/347

## **Forslag til nominasjonskomité til valget av instituttråd ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier 2025**

Instituttrådet ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier vedtok i møtet onsdag 19. februar å foreslå følgende nominasjonskomité til årets valg av instituttråd:

Gruppe D: Student Isak Dombestein

Gruppe C: Rådgiver Mona Vervik Uthaug

Gruppe B: Stipendiat Anne Bredal

Gruppe A: Professor Christine Hamm

Vennlig hilsen

Anders Fagerjord

Instituttleder

Postal address  
University of Bergen  
Department of Linguistic, Literary and  
Aesthetic Studies  
P.O. Box 7800  
N-5020 BERGEN

**Email:**  
post@uib.no  
  
**Organization number**  
874 789 542

**Executive officer**  
Anders Fagerjord  
Phone: +47  
Mobile: +47  
Email: Anders.Fagerjord@uib.no





UNIVERSITETET I BERGEN  
*Institutt for framandspråk*

Det humanistiske fakultet

Dato  
27.02.2025

Referanse  
2025/347

## Framlegg til nominasjonskomité frå Institutt for framandspråk

Institutt for framandspråk sender med dette inn følgjande framlegg til Nominasjonskomité for instituttet:

Kristian A. Rusten, [kristian.rusten@uib.no](mailto:kristian.rusten@uib.no), gruppe A

Alma Elisabeth Oftedal, [alma.oftedal@uib.no](mailto:alma.oftedal@uib.no), gruppe B

Marit Skaatan, [marit.skaatan@uib.no](mailto:marit.skaatan@uib.no), gruppe C

Nina Thuestad Forus, [nina.forus@student.uib.no](mailto:nina.forus@student.uib.no), gruppe D

Med venleg helsing

Martin Paulsen  
instituttleder

Arve Kjell Uthaug  
administrasjonssjef

Postadresse  
Universitetet i Bergen  
Institutt for framandspråk  
Postboks 7800  
N-5020 BERGEN

E-post:  
[post@uib.no](mailto:post@uib.no)

Organisasjonsnummer  
874 789 542

Saksbehandlar  
Arve Kjell Uthaug  
Telefon:55582281  
Mobil:  
E-post:[Arve.Uthaug@uib.no](mailto:Arve.Uthaug@uib.no)



Styre  
22/25

Arkivreferanse  
2025/3297  
Styresak  
18.03.2025

Dokumentdato  
10/03/2025  
Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Kriterier for eksternt medlem i fakultetsstyret

### Bakgrunn

Under diskusjonen av sak 4/25 i styremøtet 28. januar 2025 ba fakultetsstyret fakultetsledelsen om å legge frem reviderte kriterier for oppnevning av eksternt styremedlem. Styret uttrykte også ønske om en historisk og komparativ oversikt over fakultetsstyrets sammensetning.

Det er sammenheng mellom disse sakene. Samtidig peker de mot to ulike oppfølgingsprosesser med to ulike tidshorisonter. Fakultetsledelsen har derfor valgt å legge dette frem for styret som to separate saker.

### Kriterier for utpeking av eksternt fakultetsstyremedlem

Fakultetene har frist til 2. mai 2025 for å foreslå eksterne styremedlemmer for styreperioden 01. august 2025 til 31. juli 2029. Mens det er fakultetene selv som foreslår eksterne styremedlemmer, er det universitetsstyret som står for den formelle oppnevningen.

Fakultetsstyret ved HF har i dag ett eksternt medlem. Våren 2021 vedtok fakultetsstyret kriteriene som skal legges til grunn for utpeking av det eksterne styremedlemmet (sak 16/21). Under diskusjonen i fakultetsstyremøtet 28. januar 2025, ble det fremmet ønske om å justere kriteriene for å åpne opp for et bredere rekrutteringsgrunnlag. Flere styremedlemmer ytret ønske om å åpne opp for eksterne styremedlemmer fra andre samfunnssektorer og som kjenner regionen særlig godt.

Et bredere rekrutteringsgrunnlag vil både være i samsvar med kriteriene for utpeking av eksterne styremedlemmer til universitetsstyret og [Kunnskapsdepartementets veileder for rammer for styrene til universiteter og høyskoler](#). I departementets veileder blir det understreket at eksterne styremedlemmer skal tilføre styret «et bredt spekter av kompetanse og erfaring, med impulser fra nærings-, kultur- og samfunnsliv». Veilederen understreker at ekstern representasjon i styrene ikke bare skal bidra til å styrke samspillet mellom institusjonene og omverdenen rundt, men også til å ivareta samfunnets interesser.

Det er forskjeller mellom et universitetsstyre og et fakultetsstyre i både mandat og sammensetning. Samtidig har fakultetets virksomhet over tid blitt mer kompleks, samfunnskonteksten blitt mer uforutsigbar

og sektoren er inne i en krevende omstillingsfase som skjer i høyt tempo. Bredde i styremedlemmenes erfaringer og kompetanse fremstår dermed som enda viktigere enn tidligere.

Det er sittende fakultetsstyre sitt ansvar å identifisere eksterne kandidater som best mulig kan bidra til å styrke det påtroppende styrets arbeid. For å sikre styret et best mulig rekrutteringsgrunnlag, foreslår derfor fakultetsledelsen at kriteriene åpnes noe opp slik at det vil være mulig å kunne nominere kandidater fra både innenfor og utenfor sektoren.

Forslaget til kriterier for utpeking av eksternt fakultetsstyremedlem for perioden 01. august 2025 til 31. juli 2029 er dermed:

- Solid akademisk bakgrunn.
- God forståelse for universitetenes egenart og rolle som samfunnsaktør.
- Kunnskap om og erfaring fra ledelse av komplekse institusjoner med faglige oppgaver.
- God kjennskap til Vestlandsregionen.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret vedtar forslag til kriterier for eksternt styremedlem, og gir fakultetsledelsen fullmakt til å legge frem et begrunnet forslag til eksternt styremedlem for styreperioden 01. august 2025 til 31. juli 2029 i tråd med disse kriteriene.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør



Styre  
23/25

Arkivreferanse  
2025/3299  
Styresak  
18.03.2025

Dokumentdato  
10/03/2025  
Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Evaluering av fakultetsstyrets sammensetning

### Bakgrunn

Saken legges frem på bakgrunn av diskusjonen i fakultetsstyret i forbindelse med sak 4/25 i styremøtet 28. januar 2025.

### Fakultetsstyrets sammensetning

Fakultetsadministrasjonen har foretatt en gjennomgang av styrets sammensetning tilbake til innføringen av den første, nasjonale universitets- og høyskoleloven i 1989. I 1996 ble daværende fakultetsråd omgjort til fakultetsstyre. Fakultetsstyret fikk 24 medlemmer: tre medlemmer fra dekanatet, 12 medlemmer fra gruppe A (en fra hvert institutt), to representanter fra gruppe B, tre fra gruppe C og fem fra gruppe D.

I forbindelse med omorganiseringen av fakultetet i 2007, ble også fakultetsstyrets sammensetning og størrelse endret. Det ble da vedtatt at styret skulle ha 11 medlemmer, inkludert valgt dekan som styreleder, fem representanter fra gruppe A (en fra hvert institutt), en representant fra gruppe B, en fra gruppe C og tre representanter fra gruppe D.

Sammensetningen fulgte dermed samme prinsipper som tidligere og som var fastsatt av universitetsloven av 1989 til tross for at det i mellomtiden både hadde kommet ny universitetslov og UiBs regler for fakultetsorganene hadde endret seg.

Denne styresammensetningen varte frem til 2017. Da ble Griegakademiet skilt ut fra HF, fusjonert med Kunst og designhøyskolen i Bergen og etablert som det syvende fakultetet ved Universitetet i Bergen: Fakultetet for kunst, musikk og design. Dermed ble fem institutt til fire, og en plass i fakultetsstyret ledig. Etter innstilling fra fakultetets valgstyre, vedtok fakultetsstyret å gjennomføre et suppleringsvalg for ett medlem av gruppe A med hele fakultetet som valgkrets. Fakultetsstyret diskuterte samtidig muligheten for å gå over til en permanent ordning med hele fakultetet som valgkrets, men valgte å holde fast ved instituttene som separate valgkretser.

Fakultetsstyret vedtok også å holde fast ved 11 styremedlemmer, men samtidig å benytte seg av muligheten UiBs regelverk om å utpeke ett eksternt styremedlem. Det ble da vist til at fakultetsstyrene ved

de andre, store humanistiske fakultetene i Norge allerede hadde eksterne styremedlemmer og at ett eksternt styremedlem ville gi fakultetet større kontaktflate mot omverdenen og verdifulle impulser utenfra egen organisasjon.

Gjennomgangen av fakultetsstyrets historie viser at det er lenge siden sist det var en større, prinsipiell diskusjon om styrets sammensetning. I mellomtiden har det kommet flere nye universitetslover, og Universitetet i Bergen har også endret sine regler for styringsorganene ved fakultetet. Gjeldene regelverk trådte i kraft i 2019. Dette regelverket innebærer blant annet krav om at alle fakultetene må ha minst ett og inntil to eksterne medlemmer i styret. I tillegg er det gjort endringer i valgreglementet ved UiB som innebærer at hver stemmerettsgruppe skal utgjøre en felles valgkrets for alle valg til styringsorgan.

Samtidig har fakultetsstyrene ved andre, store humanistiske fakulteter i Norge endret seg. Fakultetsstyrene ved UiO, NTNU og UiT har alle elleve medlemmer, men til dels svært ulik sammensetning. Ved UiO er eksempelvis både dekan og prodekan medlemmer av styret, mens det kun er to representanter valgt direkte fra gruppe A. Mens UiO og UiT har to eksterne styremedlemmer, er fire av elleve styremedlemmer ved NTNU eksterne.

Også internt ved UiB er fakultetsstyrene ulikt organiserte og har ulike størrelser. Tre av syv fakulteter har i dag ansatt dekan – Det medisinske og odontologiske fakultet, Fakultet for naturvitenskap og teknologi og Fakultet for kunst, musikk og design. Alle tre har følgelig ekstern styreleder. Dekanen er styrets sekretær, og ikke medlem av styret. Samtlige av disse tre styrene teller ni medlemmer, hvorav tre fra gruppe A, ett fra gruppe B, ett fra gruppe C og to fra gruppe D. Fakultetsstyrene ved de fire fakultetene med valgt faglig ledelse har imidlertid ulik størrelse. Mens styret ved Det psykologiske fakultet har samme størrelse og sammensetning som ved HF, består fakultetsstyrene ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det juridiske fakultet av ni styremedlemmer. Alle disse styrene har ett eksternt styremedlem, og i tråd med UiBs reglement er det dekanen som er styrets leder.

## Fakultetsledelsens vurdering

På linje med andre store og komplekse organisasjoner, bør også fakultetet med jevne mellomrom foreta en kritisk utspørring av egen organisasjons- og styreform. Det gjelder også fakultetsstyrets sammensetning.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret gir fakultetsledelsen fullmakt til å legge frem forslag til mandat for og sammensetning av arbeidsgruppe som skal evaluere fakultetsstyrets sammensetning. Eventuelle endringer i fakultetsstyrets sammensetning vil først bli gjeldende for styreperioden som starter 01. august 2029.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør



Saksnummer      Møtedato      Styre  
24/25              18.03.2025      Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

# Presisering i forretningsorden for fakultetsstyret

## Bakgrunn

I [sak 51/17](#) ble gjeldende forretningsorden for fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet vedtatt. Denne la seg nært opp til [forretningsorden for Universitetsstyret](#).

I løpet av det siste året har det vist seg behov for presiseringer knyttet til to av punktene i forretningsorden.

I tilknytning til § 4 *Møteplikt, forfall* har diskusjonen gått ut på at fysisk oppmøte bør være hovedregelen, men at det er mulig med digital deltakelse unntaksvis. Å være forhindret i å delta fysisk gir ikke gyldig fraværsgrunn i seg selv, så lenge det er tilfredsstillende tilgang til digital deltakelse.

I tilknytning til § 6 *Habilitet* har diskusjonen gått ut på at varamedlem alltid skal kalles inn til behandling av enkeltsaker dersom ett eller flere av medlemmene melder seg inhabil i saken.

På bakgrunn av dette foreslås det å legge inn følgende formuleringer (endringer i rødt) under de to punktene:

### § 4: Møteplikt, forfall

Medlem av styret har plikt til å møte hvis ikke vedkommende har gyldig forfall, *for eksempel sykdom*. Fysisk oppmøte er hovedregelen. *Dersom et medlem ikke har anledning til å delta fysisk, legges det opp til digital deltakelse*. Ved gyldig forfall skal det gis beskjed til sekretariatet *så tidlig som mulig*, og varamedlem skal innkalles.

### § 6: Habilitet

Forvaltningslovens regler om habilitet gjelder for styret. Medlem av styret plikter å opplyse om forhold som eventuelt kan føre til inhabilitet. Styret tar stilling til habilitetsspørsmålet i henhold til reglene i forvaltningsloven. *Dersom et medlem finner seg inhabil i en sak, skal det gis beskjed til sekretariatet så tidlig som mulig, og varamedlem kalles inn for behandling av saken.*

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret vedtar forslag til endring i forretningsorden for fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør