



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Dato:** 21.10.2020

**Styresak:** 53/20

**Arkivsaksnr:** 2020/11713-UNU

**Møtedato:** 27.10.2020

---

## Fordeling av rekrutteringsstillinger

---

### Dokumenter i saken:

- Styresak RS 19/20 *Fordeling av rekrutteringsstillinger ved HF -midlertidige grunnbevilgningsfinansierte hjemler* <http://ekstern.filer.uib.no/hf/fakstyresaker/2020-06-16/RS%2019.pdf>
- Styresak RS 16/20 *Fordeling av rekrutteringsstillinger ved HF-drøftingssak* <http://ekstern.filer.uib.no/hf/fakstyresaker/2020-05-26/RS%2016.pdf>

### Bakgrunn

Fakultetet tildeles et årlig måltall for rekrutteringsstillinger i budsjettsaken til UiB. Måltallet for faste rekrutteringsstillinger er for tiden 62. I tillegg får fakultetet tildelt midlertidige rekrutteringsstillinger som kan være øremerkede eller åpne. Disse midlertidige tildelingene kan være tre eller fireårige, og trekkes inn etter endt tildelingsperiode. Fakultetets totale måltall er i UiBs budsjettforslag 2021 78,3, inkludert to korona-relaterte rekrutteringsstillinger (tildelt i 2020). Enkelte særlige tildelinger kommer i tillegg. Etter å ha ligget under måltallet i flere år, ligger fakultetet nå over måltallet. Forlengelser med bakgrunn i ulike typer fravær, inngåtte forpliktelser og UiBs gradvise omfordeling av rekrutteringsstillinger mellom fakultetene kan lett føre til ytterligere overbooking, og det er nødvendig med en stram politikk på rekrutteringsstillinger.

Sak om refordeling av rekrutteringsstillinger ved HF har vært diskutert i fakultetsstyret 26.05.20 (sak RS 16/20). Bakgrunnsdokumenter for saken var statusoversikten *Rekrutteringsstillinger ved HF 2020-21* (ephorte 2016/4282-SUO) og styresak S 3/17 *Refordeling av stipendiatstillinger* fra 2017. I møtet 16.06.20 fikk fakultetsstyret forelagt en oversikt over fakultetets i alt 26 midlertidige rekrutteringsstillinger (RS 19/20). Disse dokumentene gir bakgrunn for ny sak om refordeling av måltall for instituttene.

I 2017 vedtok fakultetsstyret fordeling av 60 faste rekrutteringsstillinger for perioden 2017-2020. To faste ble da liggende ved fakultetet, hvilket gir 62 faste rekrutteringsstillinger ved HF. I vedtaket endret man samtidig nøkkelen for fordeling av rekrutteringsstillinger til enhetene til å ta utgangspunkt i faste vitenskapelige stillinger. Vedtaket presiserer at rammene skal justeres hvert år i forbindelse med budsjettprosessen. Rammene for fordeling av faste rekrutteringsstillinger har vært uendret i perioden. I 2020 må fakultetsstyret vedta ny fordeling.

HF har fra 2017 en ordning der de faste rekrutteringsstillingene i hovedsak er fordelt til enhetene. UiB har i perioden fra 2017 jevnlig trukket inn en del av HF's midlertidige rekrutteringsstillinger. Særlig kritisk var 2020-budsjettet. Fakultetet har dermed mistet strategisk handlingsrom og kan i liten grad legge inn egeninnsats i strategiske satsninger,

tverrfaglige initiativer eller større søknader. I årets budsjettforslag trekkes det inn ytterligere to. Samtidig har fakultetet mottatt to rekrutteringsstillinger fra KDs særlige tildeling høsten 2020, med bakgrunn i studieplasstildeling som korona-tiltak knyttet til skolefagene. Det samlede antall rekrutteringsstillinger ligger dermed an til å bli uendret, men med høyere grad av øremerking.

Siden UiB trekker inn eller øremerker midlertidige rekrutteringsstillinger i stadig sterkere grad, er det nødvendig å sikre noe strategisk handlingsrom ved å legge fordelingen av noen av de faste rekrutteringsstillingene på fakultetet. Fakultetet foreslår derfor en refordeling av rekrutteringsstillinger der ytterligere seks av de faste stillingene fordeles fra fakultetet, men legges fram for fakultetsstyret i budsjettfordelingssaken i desember hvert år. Alle stillingene vil uansett ende ved enhetene.

### Endret nøkkel

Som nevnt over, endret man i 2017 prinsippet for fordeling av rekrutteringsstillinger mellom enhetene på fakultetet til å bygge på antall førstestillinger. Endringen medførte at særlig sentrene og AHKR fikk relativt sett færre rekrutteringsstillinger enn de tidligere hadde fått i en nøkkel som la større vekt på aktivitet og resultater.

Det kan argumenteres for ulike prinsipper som grunnlag for fordelingen mellom enhetene. På den ene siden gjenspeiler argumentet for å bruke faste førstestillinger veiledningskapasitet, samtidig som det sikrer en viss spredning av rekrutteringsstillinger på små fagområder med lave resultatmidler. Det er dessuten et relativt stabilt tall. På den annen side er veiledningskapasitet sjelden en avgjørende faktor som begrenser ønsket om å knytte stipendiater til et fagmiljø. En slik nøkkel tar dessuten ikke hensyn til forskningsaktivitet. Fakultetet foreslår en nøkkel som tar hensyn til både forsknings- og undervisningsaktivitet, og stillingstall er da redusert til en underliggende faktor.

Nøkkelen fra 2017 var basert på faste førstestillinger, og tabellen under viser både hvordan fordelingen er i dag, og hvordan en fordeling ville bli dersom fakultetet tar seks av de 60 faste stillingene innenfor dagens nøkkel:

Enhet	Årsverk* (snitt)	Andel %	Nytt antall	Justert til 54
IF	38,1	25,0 %	15	13,52
LLE	50,3	33,0 %	19	17,85
AHKR	43,1	28,3 %	17	15,29
FOF	13,5	8,9 %	5+1	4,79
SKOK	2,5	1,6 %	1	0,89
SVT	4,7	3,1 %	2	1,67
<b>SUM</b>			<b>60,0</b>	<b>54,0</b>

Fakultetet vil foreslå en fordelingsnøkkel som tar utgangspunkt i budsjettfordelingsmodellen. I tillegg til å fordele faste stillinger gjennom bemanningsplanen og små driftsmidler basert på førstestillinger, har budsjettmodellen en metode for å fordele mellom enhetene på grunnlag av enhetenes resultater med en gitt vektning av resultatene fra lukket og åpen ramme. Åpen ramme vektlegges mest, det vil si undervisningsrelaterte faktorer inkludert doktorgrader.

	Vekting
1) Publiseringspoeng	33 %
2) NFR-aktivitet	18 %
3) EU-aktivitet	30 %
4) Annen BOA-aktivitet uten gaver og gaveforsterkning	18 %
<b>Fordeling lukket ramme</b>	<b>20 %</b>
4) Utvekslings-studenter (vektet etter finansiering)	5 %
5) Studiepoengsproduksjon (vektet per finansieringskategori)	65 %
6) Kandidattall (vektet per finansieringskategori)	20 %
7) Doktorgrader	10 %
<b>Fordeling åpen ramme</b>	<b>80 %</b>

Vi foreslår at denne allerede etablerte metoden også brukes for å fordele rekrutteringsstillinger, men vi ønsker å justere vektingen av de ulike parameterne slik at forskningsaktivitet veier noe tyngre med bakgrunn i at dette er særlig relevant for fordelingen av rekrutteringsstillinger. For å unngå variasjon i årlige resultater, legges et snitt fra tre år til grunn. Det er da tallene fra 2017-2019 som blir utslagsgivende for fordelingen i 2021, og følgende vekting foreslås:

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

Denne metoden reflekterer aktivitet på enhetene og er i tråd med resultatmodellene i sektoren.

Tabellen under viser fordelingen med denne metoden over den siste treårsperioden, og hvordan antall rekrutteringsårsverk vil bli.

Ny vekting punkt D

Fordeling	2019	2020	2021
IF	24 %	21 %	22 %
LLE	31 %	30 %	31 %
AHKR	26 %	32 %	28 %
FOF	9 %	10 %	11 %
SKOK	2 %	3 %	2 %
SVT	7 %	5 %	6 %
Sum	100 %	100 %	100 %

Antall stillinger etter ny vekting

Fordeling	2019	2020	2021	gj.snitt	Avrundet
IF	13,2	11,2	11,9	12,1	12
LLE	16,8	16,2	16,8	16,6	17
AHKR	14,2	17,0	14,9	15,4	15
FOF	4,9	5,7	6,1	5,6	6
SKOK	1,3	1,4	1,3	1,4	1
SVT	3,5	2,5	3,0	3,0	3
Sum	54	54	54	54	54

Valg av fordelingsmodell er direkte utslagsgivende for det enkelte institutt. Fakultetet mener at de foreslåtte faktorene både reflekterer relevant aktivitet på en god måte og gir en rimelig fordeling mellom enhetene.

### **Oppfølging av stillinger**

Fakultetsstyret orienteres om alle rekrutteringsstillingene i forbindelse med budsjettfordelingen hvert år. Rekrutteringsstillinger deles inn i tre hovedkategorier: instituttens faste, fakultetets strategiske som kan være faste eller midlertidige, og andre midlertidige som kan være åpne eller øremerkede. Alle tilsetninger knyttes til en av disse hovedkategoriene. Faste rekrutteringsstillinger lyses ut når disse blir ledige, både instituttens og fakultetets. Øremerkede og strategiske midlertidige lyses ut fortløpende etter tildeling og synliggjøres i budsjettfordelingen.

### **Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret vedtar, med utgangspunkt i et måltall på 62 faste stipendiatstillinger, følgende rammer for fireårsperioden 2021-2024:

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

Rammene for grunnenhetene og fakultetets fordeling kan justeres i forbindelse med den årlige budsjettbehandlingen.

Eventuelle nye midlertidige rekrutteringsstillinger disponeres på fakultetsnivå til strategiske formål ved enhetene, men bør fordeles allerede i budsjettfordelingen.

Jørgen Magnus Sejersted  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør