



Arkivsaknr.:  
2017/3029

Dokumentdato:  
14.06.2022

**Styre:**  
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Styresak:**  
29/22

**Møtedato:**  
21.06.2022

---

## Faglig bemanningsplan - forslag til kriterier

---

### Dokumenter i saken

- Fakultetsledelsens forslag til kriterier som skal legges til grunn for bemanningsplanen
- Innspill fra Institutt for fremmedspråk (IF)
- Innspill fra Senter for vitenskapsteori (SVT)

### Bakgrunn

Fakultetsstyret gjorde i møte 07.12.21 følgende vedtak:

*Fakultetsstyret vedtar forslaget til bemanningsplan for 2022. Fakultetsstyret vil i 2022 se på økonomiske rammer, behov, strategiske prioriteringer og prinsipper som ligger til grunn for bemanningsplanen og på bakgrunn av dette vedta en revidert og utvidet bemanningsplan gjeldende fra og med 2023.*

Fakultetsledelsen har utarbeidet vedlagte notat med forslag til kriterier som skal legges til grunn for en revidert og utvidet bemanningsplan. Forslaget legges med dette fram for fakultetsstyret til behandling.

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar her de kriterier som skal legges til grunn for faglig bemanningsplan gjeldende fra 2023, i samsvar med det framlagte forslaget.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør

# Forslag til kriterier som skal legges til grunn for bemanningsplanen

## Bakgrunn

I desember 2021 vedtok fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet prosessene for arbeidet med fremtidig bemanningsplan. Fakultetsstyret fattet da følgende vedtak:

«Fakultetsstyret vedtar forslaget til bemanningsplan for 2022. Fakultetsstyret vil i 2022 se på økonomiske rammer, behov, strategiske prioriteringer og prinsipper som ligger til grunn for bemanningsplanen og på bakgrunn av dette vedta en revidert og utvidet bemanningsplan gjeldende fra og med 2023.»<sup>1</sup>

Vedtaket samsvarte med forslaget fra fakultetsledelsen. I saksfremlegget understreket også fakultetsledelsen ønsket om en prinsipiell diskusjon om premissene bemanningsplanen bygger på. Tidligere har disse diskusjonene skjedd i det samme fakultetsstyremøtet hvor ressursallokeringen i form av budsjett og stillinger finner sted. Fakultetsstyret ga tilslutning til forslaget om å å frikoble de prinsipielle diskusjonene fra konkrete disponeringer av stillinger.

Arbeidet med forslag til nye kriterier til bemanningsplanen ble diskutert på strategiseminar med fakultetsledelsen og instituttledergruppen i januar 2022. Bemanningsplanen og kriteriene ble fulgt opp videre med en egen sesjon på fakultetslederseminaret i april der ledelsen ved samtlige institutt, sentre og fakultetet deltok i tillegg til fakultetsstyrets medlemmer. Forslaget til nye kriterier ble presentert for instituttledergruppen i mai. Instituttlederne fikk i etterkant tilsendt både powerpointpresentasjonen og et kort arbeidsnotat slik at forslaget skulle kunne deles med fagmiljøene. Samtlige innspill vi har mottatt fra enhetene legges ved denne saken i sin helhet.

Fakultetsledelsen har parallelt med dette også vært i dialog med andre fakulteter ved UiB for å få bedre kunnskap om deres bemanningsmodeller. Vi har også innhentet informasjon fra andre universiteter og fakulteter i Norge det kan være nyttig å sammenligne oss med. I tillegg har både økonomiseksjonen og studieseksjonen utarbeidet svært verdifulle analyser som både har vært til støtte i arbeidet med kriterier, men som også vil inngå som del av kunnskapsgrunnlaget for de større strategiske prosessene fakultetet skal gjennom i tiden fremover.

Forslaget til nye kriterier for bemanningsplanen som presenteres her er en direkte oppfølging av fakultetsstyrets vedtak i desember. Ønsket om å gi fakultetsstyrets medlemmer et mest mulig informert beslutningsgrunnlag, gjør at vi innledningsvis vil gi en kort oversikt over bemanningsplanens historikk samt en vurdering av fremtidige økonomiske rammebetingelser.

---

<sup>1</sup> Se sakspapirer og protokoll til fakultetsstyresak 86/21.

## Historikk

Den første langsiktige bemanningsplanen for fakultetet ble vedtatt av fakultetsstyret i 2010.<sup>2</sup> Bakgrunnen for planen var en kombinasjon av anstrengt økonomi og ønsket om mer langsiktig og tilnærming til ansettelse i nye, faste stillinger. Fakultetet hadde på dette tidspunktet 15 millioner i opparbeidet gjeld og en markant inntektssvikt på grunn av fallende studiepoengproduksjon.<sup>3</sup> Med et fastlønnsbudsjett som utgjorde mer enn 85 prosent av fakultetsøkonomien var det svært vanskelig å korrigere kostnadssiden som konsekvens av et sterkt svekket inntektsgrunnlag. Den økonomiske situasjonen gjorde at fakultetet i 2010 så seg nødt til å foreta en kraftig nedbemanning på 16 årsverk innen 2013.

Introduksjonen av en langsiktig bemanningsplan innebar også etablering av formelle kriterier som skulle legges til grunn for disponering av stillinger. Produksjonen av studiepoeng var det aller viktigste vurderingskriteriet, mens andre kriterier som for eksempel eksternt finansiert virksomhet ble brukt som justerende korrektiver.<sup>4</sup> I tillegg til kriteriene i bemanningsplanen, ble fagdimensjonering og fagstrategi lagt til grunn for prioriteringene som ble gjort. I 2009 hadde fakultetsstyret oppnevnt en arbeidsgruppe (det såkalte «Breivikutvalget») som skulle utvikle en fagstrategi for fakultetet.<sup>5</sup> Arbeidsgruppen konsentrerte seg om fem kriterier: i) høy forskningskvalitet (publikasjoner, formidling, eksterne midler), ii) høy kvalitet i forskerutdanningen (rekruttering, gjennomstrømming, evaluering), iii) høy undervisningskvalitet (rekruttering, gjennomstrømming, evaluering), iv) samarbeids- og synergifaktorer (fag viktig i forhold til andre fagområder; samarbeid ikke bare bredde), v) samfunnsbehov/arbeidsmarked (skolefag; rekruttering, nasjonal arbeidsdeling).

Arbeidsgruppen bestilte også et kvantitativt datagrunnlag som skulle legges til grunn for deres analyser. Dette datagrunnlaget fokuserte på fire hovedtemaer: økonomi, forskning, forskerutdanning og utdanning.<sup>6</sup> I det arbeidsgruppens arbeid ble lagt frem for fakultetsstyret ett år senere var den økonomiske situasjonen markant forverret. I saksfremlegget skrev daværende dekan Gjert Kristoffersen om hvordan omstendighetene hadde endret seg:

«Fakultetsstyret i den forrige dekanatperioden vedtok at faglig bredde og tilstrekkelig bemanning av små fag skulle være et overordnet prinsipp i den videre utviklingen av fakultetet. Dagens situasjon nødvendiggjør en omgjøring av dette prinsippet. Skal vi sikre rimelige økonomiske rammer for fakultetet i årene som kommer, er det de store fagene som tiltrekker

---

<sup>2</sup> For saksfremlegg og vedtak se ePhorte 2010/11302. Det ble samtidig innført ny budsjettmodell for fakultetet. Utgangspunktet for både bemanningsplanen og budsjettmodellen var blant annet rapporten *Fagdimensjonering og fagstrategi ved Det humanistiske fakultet*. Se ePhorte 2010/3521.

<sup>3</sup> For saksfremlegg og vedtak se ePhorte 2010/11302.

<sup>4</sup> De justerende kriteriene var publisering, antall aktive ph.d.-kandidater, avlagte doktorgrader, eksternt finansiert virksomhet, fagpolitiske vurderinger, kompleksitet i studieprogramtilbudet samt eventuell nasjonal arbeidsdeling og nasjonalt ansvar.

<sup>5</sup> Se blant annet Fakultetsstyresak 46/2009. Gruppen bestod av instituttleder Leiv Egil Breivik (IF), instituttleder Christhard Hoffmann (AHKR) og administrasjonssjef Steinar Thunestvedt (FoF).

<sup>6</sup> Det kan være verdt å merke seg hvilke parameter arbeidsgruppen var særlig interesserte i – publisering, særlig nivå. 2, eksterntfinansierte midler, gjennomføring og kandidatproduksjon på alle tre sykluser, søkertall og opptak etc.

seg mange studenter, som må sikres. Dette må etter fakultetsledelsens vurdering derfor bli hovedkriteriet.»<sup>7</sup>

Fakultetsledelsen la også stor vekt på at nedbemanningen ikke måtte føre til økt bruk av timelærere:

«...[e]t overordnet mål er at alle fag skal utforme undervisningstilbudet sitt på en måte som gjør at det ikke vil være permanent behov for flere ressurser enn de som er forankret i de faste stillingene knyttet til miljøet»<sup>8</sup>

En anstrengt fakultetsøkonomi var altså en av beveggrunnene for å etablere en langsiktig bemanningsplan. Dårlig økonomi har også ført til at fakultetet har sett seg nødt til å sette bemanningsplanen helt til side. Dette skjedde blant annet i 2016 og 2017 da de økonomiske realitetene viste seg å være langt mer alvorlige enn først antatt.<sup>9</sup> Fakultetet så seg da tvunget til igjen å begynne en nedbemanningsprosess. Av 17 faglige avganger i 2016 og 2017 ble åtte stillinger trukket inn. I 2017 vedtok fakultetsstyret en ny bemanningsplan. Planen førte til ytterligere nedbemanning ved at 5.5 avganger i 2018 ikke ble erstattet.<sup>10</sup>

I 2019 gjorde økt rammebevilgning fra UiB at fakultet kunne øke rammene for bemanningsplanen med tre stillinger. Nåværende bemanningsplanen for 2020-2024 ble vedtatt av fakultetsstyret i desember 2019.<sup>11</sup> Den økonomiske usikkerheten som følge av nye kutt i sektoren høsten 2021 gjorde at fakultetsstyret da vedtok å fullføre alle tilsetninger som planlagt for 2022 – minst fire av disse var allerede i prosess, men å la uventede avganger stå vakante og å fordele nye stillingsressurser for 2023 og 2024 i påvente av nye kriterier og nødvendige avklaringer av de fremtidige økonomiske rammebetingelsene.<sup>12</sup>

## Fremtidige økonomiske rammebetingelser

Da fakultetsstyret fattet sitt vedtak om bemanningsplanen i desember 2021 knyttet det seg betydelig usikkerhet knyttet til de økonomiske fremtidsutsiktene for sektoren, universitetet og fakultetet.

De økonomiske problemene for fakultetet toppet seg i 2016 og 2017. Fakultetet hadde da nærmere 30 millioner i akkumulert gjeld. Mellom 2017 og 2021 forbedret imidlertid fakultetets økonomiske situasjon seg betydelig. De viktigste forklaringene var en formidabel innsats av faglig og administrativt ansatte på hele fakultetet som hadde gitt en markant økning i resultatinntektene. Fakultetet hadde samtidig skaffet seg langt bedre verktøy i økonomiarbeidet, blant annet gjennom mer treffsikre prognoser og bedre kostnadskontroll.

---

<sup>7</sup> Se ephorte 2010/6467, s. 10.

<sup>8</sup> Se ephorte 2010/6467, s. 10.

<sup>9</sup> Daværende bemanningsplan, *Langsiktig faglig bemanningsplan 2016-2018*, hadde blitt vedtatt av fakultetsstyret i 2015. Se ePhorte 2015/2768. Se ellers særlig styresak 44/15 «Økonomien ved HF» (2015/4729-TRM) og 59/16 «Budsjett 2017 – utlysning av faglige stillinger».

<sup>10</sup> Dette var i tråd med bemanningsplanen vedtatt av fakultetsstyret 5/12-2017, se sak 63/17, ePhorte 2017/3029.

<sup>11</sup> Se sakspapirer og protokoll til fakultetsstyresak 67/19.

<sup>12</sup> Se sakspapirer og protokoll til fakultetsstyresak 86/21

Høsten 2021 skulle imidlertid vise seg å bli et vendepunkt. Etter flere år med kutt, gikk sektoren fra vondt til verre med fremleggelsen av statsbudsjettet. Denne høsten la to ulike regjeringer frem sine forslag til statsbudsjett. Begge budsjettforslagene pekte i en og samme retning for sektoren: de økonomiske rammene vil bli mindre, og ikke større i årene fremover. Statsbudsjettet for 2022 har blitt beskrevet som ett av, om ikke det, dårligste budsjettet for sektoren noensinne. I tillegg til opprettholdelse av effektiviseringskuttet, ble det innført nye kutt – inkludert et nytt reisevanekutt og et prioriteringskutt, og ikke minst et helt uventet og dramatisk stort pensjonskutt.

Samtidig forventet også sektoren forslaget fra Hatlen-utvalget til ny finansieringsmodell for sektoren, som var bebudet å komme innen mars 2022. Når dette saksfremlegget skrives i juni 2022 kjenner vi bedre til de økonomiske rammene. Pensjonskuttet har blitt noe justert, men ikke reversert. Regjeringen signaliserer at de vil avvikle ABE-kuttene, men har varslet andre, og nye kutt.

Hatlenutvalgets forslag til ny finansieringsmodell er nå ute på høring. Hvilke konkrete konsekvenser utvalgets forslag vil ha for oss økonomisk er det vanskelig å si. Forslaget om å løfte våre fag inn i en høyere finansieringskategori kan gi en gevinst på kort sikt. Skjer dette samtidig med en reduksjon av finansieringskategorien for de dyreste utdanningene, er det ikke utenkelig at det på lengre sikt kan bli større interne kamper om omfordeling av midler. Det er ikke gitt at de humanistiske fagene vil komme best ut av disse diskusjonene. Dermed er det heller ikke gitt at våre fag nødvendigvis vil være bedre stilt enn det vi er i dag.

Det blir også gitt tydelige politiske signaler om mindre offentlig pengebruk, samt sterkere økonomistyring og politisk styring fremover. Hvilken retning den politiske styringen konkret vil ta er det fremdeles for tidlig å si, men signalene så langt tyder på at dette er en retning der humaniora ikke nødvendigvis vil ha en prioritert rolle. Finansieringssituasjonen for sektoren og humaniora har i tillegg blitt ytterligere usikker ved at styret i kanskje den viktigste finansieringskilden for forskning innenfor våre fagområder, Norges Forskningsråd, ble overraskende kastet i mai 2022.

Det er krevende å skulle omsette politiske prioriteringer og signaler til kroner og ører. Det vi med rimelig grad av sikkerhet vet på det nåværende tidspunkt er at de økonomiske kuttene alene vil bety et sted mellom 10 og 12 millioner mindre å rutte med årlig for vårt fakultet. I motsetning til tidligere økonomiske nedgangstider, deler nå alle fakultetene ved UiB skjebnesfellesskap. Det gjør det lettere i form av felles mobilisering og motivasjon for å finne gode løsninger, men samtidig også mer utfordrende ved at handlingsrommet for universitetet som helhet er redusert.

De siste årene har fakultetet levert svært gode økonomiske resultater – særlig på studiesiden. Det har likevel knyttet seg usikkerhet til om de gode søkertallene og den høye produksjonen av studiepoeng har vært uttrykk for en oppadgående trend eller utslag av en forbigående pandemieeffekt. Søkertallene for 2022 er nå kjent. Hele sektoren og UiB opplever en markant nedgang sammenlignet med tidligere år. Søkertallene for våre studieprogram er imidlertid spesielt alarmerende. I år har vi kun litt over en søker per studieplass. Det er laveste på hele UiB.

For flere av våre studietilbud er det færre førstevalgsøkere enn studieplasser. Vi vet ikke hvor mange av disse som vil takke ja. Nedgangen i antallet søkere for hele sektoren gir betraktelig færre studenter til å fylle opp studieplassene. Det er normalt betydelig diskrepans mellom antallet som takker ja, og antallet som faktisk møter. Vi opererer med en møttprognose på rundt 60 prosent av de som har tatt imot tilbudet om studieplass. I tillegg forsvinner mellom 10-15 prosent fra 1. til 2. semester, som er det semesteret vi til nå har blitt målt på i forhold til om vi fyller studieplassene.

Søkertallene for 2022 tyde på at pandemien har bidratt til å kamuflere strukturelle utfordringer fakultetet har vært kjent med i lang tid: de strukturelle utfordringene for fakultetet i 2022 er mer eller mindre identiske med situasjonsbeskrivelsen og analysene som ble lagt til grunn for arbeidet med den første bemanningsplanen i 2010. Det er et tankekors.

Svake søkertall vil omsettes til et fremtidig inntektsbortfall. Kombinasjonen av en markant økning av kostnader i form av kutt og økte pensjonskostnader sammen med lavere fremtidige inntekter, gjør at fakultetet nå kan se konturene av det som kan beskrives som «en perfekt storm». Fakultetsstyret vedtok et budsjett for 2022 som innebærer at driften i år vil gå med underskudd. Det var et bevisst valg. Vi har «kjøpt oss tid» til å kunne skaffe oss et best mulig kunnskapsgrunnlag, arbeidsverktøy og strategisk veikart for å gjennomføre vanskelige, men viktige prioriteringer fremover – inkludert når det gjelder bemanningsplan.

En av de viktigste funksjonene bemanningsplanen har er som nevnt å bidra til forutsigbarhet for fagmiljøene. Til tross for at vi i 2022 vil måtte dekke inn en betydelig økning i pensjonskostnader, har vi prioritert å skjerme bemanningsplanen så langt det lar seg gjøre og heller kuttet på driftsposter og andre ønskede prioriteringer. De økonomiske fremtidsutsiktene tilsier at dette ikke er en bærekraftig strategi på lengre sikt. De eksakte økonomiske rammene for bemanningsplanen vil bli presentert i forbindelse med forslaget til disponering av fremtidige stillingshjemler til fakultetsstyremøtet i desember.

Som fakultet og faglig fellesskap håper vi selvsagt at de dystre økonomiske fremtidsutsiktene ikke blir en realitet. Men, vi kan ikke disponere hverken penger eller stillinger basert på håp. For å gå i balanse på driften og unngå ytterligere økning av gjelden må vi på kort og mellomlang sikt redusere antallet faste, delte stillinger. Det betyr at ytterst få fag kan regne med å øke staben, noen fag kan opprettholde samme størrelse og at mange fagmiljø må forberede seg

på at kollegaer som går av ikke vil bli erstattet. Det kan ikke forutsettes at den eksisterende program- og emneporteføljen kan opprettholdes etter en slik reduksjon.

Det er aldri lett å skulle gå ned i antall stillinger. Alle som er involverte i disse prosessene vet hva nye stillinger betyr for fagmiljøene. Vi vet også at dette er prosesser der det vil være delte meninger og der det rett og slett ikke er mulig med et sluttresultat som alle vil være fornøyde med. Desto viktigere vil det være at prioriteringene av nye, faste stillinger skjer på prinsipielt og faglig-strategisk grunnlag og at prosessene er gjennomsiktede. Som både demokratiet og vitenskapen kan også vi som fakultet hente kraft fra uenighet, men vi behøver også mekanismer for å komme til enighet. Bemanningsplanen er en slik mekanisme.

## **Bemanningsplanen – roller og premisser**

### **Bemanningsplanens rolle i fakultetets strategiarbeid**

Bemanningsplanen inngår i fakultetets strategiske arbeid. Disponeringen av faste vitenskapelige stillinger er de viktigste faglige og økonomiske investeringene fakultetet gjør. Bemanningsplanen skal være en langsiktig og strategisk forvaltningsplan for disse investeringene og stillingsstrukturen ved fakultetet. Bemanningsplanen skal være framoverskuende ved å omsette fagpolitiske prioriteringer og resultater i nåtiden til faglige investeringer for fremtiden. Investeringene har vanligvis en tidshorisont på mellom 20 og 40 år. Disposisjonen av stillingshjemler som blir ledige mellom 2023 og 2032 vil derfor være investeringer som strekker seg frem til 2043–2072.

Det skal være sammenheng, men også arbeidsdeling mellom fakultetets strategier. Det er fakultets overordnede strategi som peker ut retningsvalg og fremtidige faglige prioriteringer. Vi ser behovet for å ytterligere tydeliggjøre bemanningsplanens funksjon i form av å utarbeide strategiske planer for ikke bare hvor, men også hvordan og hvem vi rekrutterer. Vi ser også et presserende behov for å jobbe strategisk med å styrke egen studieportefølje der vi må fornye for å kunne bevare. Fakultets nye strategi for 2023-2030 må derfor også inkludere en egen rekrutteringsstrategi og en strategi for studieporteføljen.

### **Fakultetet og enhetenes roller**

Fakultetet er et faglig og administrativt fellesskap. Det er fakultetsledelsen og fakultetsstyret som har ansvaret for dette fellesskap som helhet. Det er fakultets øverste organ, fakultetsstyret som er disponerende myndighet over bemanningsplanen. Fakultetsstyret vedtar også både kriteriene og de faglig-strategiske prioriteringene som skal legges til grunn for bemanningsplanen.

Faglig ledelse ved fakultetet har ansvar for å legge frem forslag til fakultetsstyret for i) prinsipper for fordeling av fremtidige stillingsressurser, samt ii) konkrete forslag til fordeling av

fremtidige stillinger basert på kjente avganger og økonomiske rammer innenfor en gitt tidsperiode. Faglig ledelse har også ansvaret for å at bemanningsplanen arbeides frem i dialog med instituttene og sentrene.

Bemanningsplanen skal bidra til at den faglige kjerneaktiviteten på fakultetet kan planlegges innenfor langsiktige og forutsigbare rammer. Det forutsetter en langsiktig tidshorisont slik at fagmiljøene kan tilpasse den faglige aktiviteten i forhold til både forventede avganger og nytilsettinger. Bemanningsplanen skal bidra til å sikre et hensiktsmessig forhold mellom faste vitenskapelig ansatte i delte stillinger, studenttall, undervisningsportefølje og forskningsaktivitet. Instituttene er ansvarlige for å sørge for at det er samsvar mellom undervisningstilbudet og de faste undervisningsressursene, og at undervisningstilbudet ikke går utover forskningstiden.

### **Premisser for bemanningsplanen**

Rammene for bemanningsplanen som helhet er avhengige av hvor godt fagmiljøene på fakultetet lykkes med å fylle studieplassene, uteksaminere kandidater, produsere studiepoeng, publisere og få tilslag på eksternfinansiert prosjektaktivitet. Bemanningsplanen skal sørge for en fornuftig fordeling mellom driftsutgifter og lønnskostnader innenfor disse rammene. Fakultetets faste lønnskostnader bør derfor ikke overstige 80 prosent av samlede utgifter. Det er også slik at fakultetets økonomi kan utvikle seg annerledes enn i de budsjetterte langtidsprognosene. Bemanningsplanen må derfor ha en viss grad av fleksibilitet som tar høyde for usikkerhet.

Bemanningsplanen tar utgangspunkt i forventede avganger ved 70 år samt inngåtte forpliktelser. Fakultetet skal ta hensyn til bemanningsplanen før inngåelse av avtaler som vil utløse rett til fremtidige faste vitenskapelige stillinger. Bemanningsplanen blir revidert årlig.<sup>13</sup> Revisjonene kan endre både volumet (antallet stillinger) og faglig innplassering av stillingen. Eventuelle uventede avganger vil inngå som del av vurderingen i den årlige justeringen av bemanningsplanen. Fakultetsledelsen har ansvaret for å foreslå eventuelle justeringer i bemanningsplanen. Disse forslagene skal så langt det lar seg gjøre legges frem for fakultetsstyret i samme møte som budsjettforslaget legges frem.

Tilsetting i et fagmiljø eller ved et institutt begrenser i ikke den enkelte ansattes undervisningsoppgaver til et gitt studieprogram eller en spesifikk spesialisering. Arbeidsoppgaver kan følge fakultetets behov og den enkeltes faglige kompetanse. Instituttet kan selv omdisponere undervisningsressurser mellom ulike fag, emner og program. Flytting av undervisningsressurser mellom ulike institutter skal legges frem for fakultetsstyret, og følgelig også tas høyde for i bemanningsplanen.

---

<sup>13</sup> Bemanningsplanen ble blant annet revidert i 2012 og deretter i 2015, da fakultetsstyret 16/6-2015 vedtok *Langsiktig faglig bemanningsplan 2016-2018*. Se ePhorte 2015/2768.

## Forslag til nye kriterier som skal legges til grunn for bemanningsplanen

### Overordnede vurderinger

Ingen av kriteriene skal alene kunne utløse nye stillinger, men må sees i sammenheng. Vi foreslår å bruke bemanningsplanen i større grad som et **strategisk verktøy** for å operasjonalisere og bidra til å realisere fakultetets overordnede strategi. Tidligere bemanningsplaner har lagt særlig stor vekt på historikk og øyeblikksbildet, spesielt på gjeldende programtilbud. Vi mener fakultetet vil være bedre tjent med et sterkere fremtidsperspektiv. De vi ansetter skal være yrkesaktive i 20-40 år frem i tid, og deres studenter vil følgelig være yrkesaktive enda lengre frem i tid. Det er fakultetets overordnede strategi som peker ut fremtidsvisjonen for fakultetet. Fakultetets eksisterende strategi utløper i år. Arbeidet med ny HF-strategi vil skje til høsten og er planlagt ut fra å kunne skape en prosess som løper parallelt med de overordnede strategiske prosessene ved UiB – inkludert en ny UiB-strategi og en ny humaniorastrategi for UiB.

Tidligere bemanningsplaner har i all hovedsak hatt fokus på volum – vi foreslår at også **kvaliteten** i kjerneoppgavene skal inngå som del av kriteriene.

Vi foreslår også å **reducere antallet kriterier** som inngår i bemanningsplanen og å etterstrebe enda større grad av **gjennomsiktighet** ved bruke kvantitative indikatorer som er forståelige og som kan rekonstrueres av andre enn fakultetet.

Tidligere bemanningsplan har også hatt elementer av en rekrutteringsstrategi i seg. Vi mener som nevnt at fakultetet nå må følge andre fakulteters og institusjoners eksempel ved å utvikle en egen **rekrutteringsstrategi** som del av den overordnede strategien. Vi foreslår derfor at alle fremtidige tilsettelser skal skje i samsvar med denne rekrutteringsstrategien.

Vi vil også foreslå å utvide tidsperspektivet som legges til grunn i bemanningsplanen for både å få et enda mer informert beslutningsgrunnlag og for å oppnå **større grad av fleksibilitet**. I tidligere bemanningsplan har for eksempel studiepoengproduksjonen de tre siste årene blitt tillagt størst vekt. Disse årene har blitt vektet ulikt; fjoråret har telt 50 prosent, de to foregående årene henholdsvis 30 og 20 prosent. Vi mener et såpass kortsiktig datagrunnlag først og fremst fanger konjunkturer, og ikke nødvendigvis underliggende trend over tid. Vi vil derfor foreslå å utvide beregningsgrunnlaget fra tre til fem til ti år.

Tilsvarende har tidligere bemanningsplaner dekket en periode på fire år. Vi mener det er flere gode argumenter som tilsier å **utvide bemanningsplanens tidshorisont**. Ett slikt argument er at et lengre tidsperspektiv vil åpne for mer fleksibilitet, å kunne se avganger over tid i sammenheng og på den måten bidra til å sikre bedre faglig-strategisk styring. Dette er spesielt viktig i en prosess der en skal foreta nedbemanning. Relativt korte tidshorisonter kan innebære at det er fagene som akkurat i dette tidsrommet har avganger som også må bære

konsekvensene langt frem i tid. En konsekvens av dette vil kunne være at det er fagmiljøene med hyppigst utskiftninger, altså de største fagene, som må ta de største kuttene. De største fagene er også fagene med flest studenter. Resultatinntektene fra nettopp studiesiden er avgjørende for bemanningsplanens økonomiske rammer.

Vi trenger derfor større fleksibilitet for å unngå å foreta kutt i stillinger som på sikt vil kunne medføre ytterligere nedbemanning for fakultetet som helhet. En slik fleksibilitet vil også kunne åpne for å legge bedre til rette for **mellomfinansiering** av stillinger ut fra behov som for eksempel oppstår som følge av tilslag på prestisjefulle, langvarige forskningsprosjekter. Vi vil derfor foreslå å utvide bemanningsplanens virketid fra fire til ti år.

Ved SV-fakultetet er det også fakultetsstyret som disponerer bemanningsplanen. HF fakultetets bemanningsplan bygde i sin tid i stor grad på tilsvarende plan for SV-fakultetet. SV-fakultetet har imidlertid for flere år siden gjort fundamentale endringer i sin bemanningsplan; de har redusert antallet kriterier og styrer ut fra et grunnleggende premiss om at ressurser følger resultater. Som et humanistisk fakultet kan vi ikke styre utelukkende ut fra om en nyansettelse er regningsvarende eller ikke. Samtidig faller det også under fakultetsstyrets ansvar å sikre at driften ved fakultetet som helhet går i balanse. En konsekvens av dette er at en eksplisitt vurdering av den **økonomiske bærekraften** i nyansettelser bør inngå som del av helhetsvurderingen.

Vi viste innledningsvis til krisen fakultetet befant seg i 2010. Vi er ikke der nå, men vi vil gjøre alt vi kan for å unngå å komme i en tilsvarende situasjon. Det innebærer at vi i fellesskap må etablere en styringsarkitektur som kan brukes i både nedgangs- og oppgangstider. Det er nemlig det som er vårt overordnede mål for fakultetet – å foreta kloke valg nå, som gjør at fakultetet igjen kan vokse og bli det fyrtårnet for humanistisk kunnskap som vi ønsker å være.

### Kriterier – begrunnelse

**Kvalitet:** Bemanningsplanen skal bidra til å styrke den faglige kvaliteten i fakultetets kjerneoppgaver. Kvalitet i både forskning og undervisning er en overordnet målsetning for både den enkelte ansatte, fagmiljøet, instituttet, fakultetet og universitetet. Kvalitet åpner også for andre vurderinger enn volum og økonomi alene, blant annet at bemanningsplanen sees i sammenheng med studiekvalitetssystemet. Det er verdt å understreke at det er ulike forståelser av meningsinnholdet i begrepet «kvalitet», og at bruken av begrepet er gjort ut fra en tiltenkt funksjonen i arbeidet med bemanningsplanen, og ikke som en uttømmende definisjon av kvalitet i hverken undervisning eller forskning.

**Ressursbehov:** Bemanningsplanen skal ivareta helhetsperspektivet og sikre at den faglige kjerneaktiviteten på fakultetet kan planlegges innenfor forutsigbare rammer og i henhold til gjeldende strategier. Ressursbehovet i fagmiljøene omfatter både undervisningsoppgaver og vår aller viktigste forskningsressurs – forskningstiden og forskningsplikten i de ordinære, delte stillingene.

**Økonomisk bærekraft:** Ikke alle fag kan være økonomisk bærekraftige på et humanistisk fakultet, men helheten må være det. Fastlønnsbudsjettet utgjør rundt 80 prosent av fakultetets utgifter. For at det skal være mulig å sikre at driften for fakultetet som helhet går i balanse, må bemanningsplanen bidra til å sikre fakultetets inntekter. Derfor trenger vi også detaljkunnskap om økonomi og økonomistrømmene våre i forhold til disponeringer av faste stillinger.

### Kriterier – beskrivelse

**Kvalitet:** Fagenes bemanning skal vurderes på bakgrunn av både studiekvalitet og forskningskvalitet. For utdanning vil vi bruke informasjon hentet fra UiBs studiekvalitetssystem, inkludert gjennomstrømming og opptak. Vi har ikke tilsvarende kvalitetssystem for forskning. Aktuelle indikatorer vil være publikasjoner, og særlig på nivå 2, samt prestisjefylte prosjekter vunnet i konkurranse.

**Ressursbehov:** Bemanningen skal ta hensyn til fagenes ressursbehov, både for studietilbud og forskningsaktiviteter. Ressursbehovet på studiesiden skal ikke måles alene på bakgrunn av eksisterende program- og emneporteføljer, men også på bakgrunn behov fagene har for å nå strategiske mål. En aktuell indikator for ressursbehov knyttet til eksisterende studietilbud vil være årsekvivalenter (60 studiepoengsenheter) per faste stilling med undervisning. Dette er en størrelse vi som fakultet blir målt på utad, samtidig som den er gjennomiktig og kan rekonstrueres av andre enn fakultetet. En slik indikator vil erstatte den såkalte «undervisningsindikatoren» i arbeidet med bemanningsplanen.

**Økonomisk bærekraft:** Bemanningen skal også ta hensyn til de ulike fagenes bidrag til fakultetets resultatinntekter. Vi foreslår å anvende en HF-tilpasset modell lik den SV-fakultetet bruker som grunnlag for sin bemanningsplan. Det innebærer en detaljert oversikt over de ulike fagenes bidrag til fakultets resultatinntekter. Dette bidraget blir målt i forhold til tilgjengelige undervisningsressurser for hvert enkelt fag og for fakultet som helhet. Disse størrelsene blir igjen brukt for å vurdere over- og underkapasitet for de enkelte fagene. SV-modellen ser utelukkende på fagmiljøenes bidrag til undervisning. Vi ønsker også å synliggjøre fagmiljøenes eksternfinansierte bidrag til fakultetsøkonomien, og vil derfor også foreslå en indikator som viser BOA-inntekter per ansatt i fast vitenskapelig stilling.



Dykkar ref

Vår ref

Dato: 09.06.2022

## Innspel til utkast til nye kriterium for bemanningsplan for HF

Instituttrådet ved Institutt for framandspråk (IR) gjennomførte onsdag 8. juni 2022 eit ekstraordinært møte for å diskutere utkastet til ny bemanningsplan for Humanistisk fakultet. Diskusjonen var basert på dekanen sin presentasjon for instituttleiargruppa 27. mai.

IR er glade for høvet til å spele inn på kriterium for bemanningsplanen og er i utgangspunktet positive til ein revisjon av bemanningsplanen som går i retning av enklare, meir gjennomsiktlige kriterium. I så måte går arbeidet i rett retning.

Heilt overordna er IR opptatte av å synleggjere at språkfaga har eit ekstra stort undervisningsbehov og er difor glade for signala om at dette skal takast omsyn til i utrekninga ressursbehov. Dette gjeld alle språkfaga, men særleg dei såkalla fjerne framandspråka. IR vil gjerne og nytte høve til å minne om disiplinbredda i dei ulike faga på IF. Grunneininga i bemanningsplanen er dei ulike faga, men mangfaldet i disiplinær og kva dette tydar for ressursituasjonen kjem ikkje alltid like godt til syne i bemanningsplanen. IR peika på at det som er kalla ressursbehov i lysark-presentasjonen, i stor grad er eit mål for produksjon.

Instituttrådet ved IF ønskjer å ha kvalitet som kriterium i bemanningsplanen, men har kritiske innvendingar mot forslaga til kvalitetsindikatorar. Det er ikkje sikkert at publikasjonar på nivå 2 er det beste kriteriet for forskingskvalitet. Til dømes strekar Universitets- og høgskulerådet under at nivåplasseringa av publikasjonar ikkje skal brukast til å måla kvalitet. Her er det store skilnadar mellom faga og til sjuande og sist er det fagfellevurderinga som skal sikre kvalitet.

IR støttar òg at fakultetet har eit langtidsperspektiv i utrekningsgrunnlaget for statistikken, gjerne ti år. Ein må samstundes vere medvitne om at det kan liggje ein konserverande effekt i dette bakoverskuande utrekningsgrunnlaget. IR støttar og framlegget om at verkeperioden skal utvidast. Det er samstundes litt uklart kor stor tyding det vil ha at verkeperioden for bemanningsplanen til dømes vert utvida til ti år, når planen skal reviderast kvart år.

side 1 av 2

IR var og tydelege på at samfunnsrelevans, nasjonalt ansvar og kunnskapsberedskap er viktige omsyn, og at presentasjonen er litt uklart på kva tyding desse skal ha i bemanningsplanen. I samband med dette vart det og spelt inn at formidling bør synleggjerast. Skuleverket er ein del av dette spørsmålet og det er viktig at ein har ein bemanningsplan som tek omsyn til det ansvaret institutta har for å utdanne kvalifiserte lærarar til skulene på Vestlandet.

Det vart kommentert at det som er kalla ressursbehov i lysark-presentasjonen, i stor grad er eit mål for produksjon.

*Venleg helsing*

Martin Paulsen

**Fra:** Rasmus Tore Slaattelid <[Rasmus.Slaattelid@uib.no](mailto:Rasmus.Slaattelid@uib.no)>

**Dato:** onsdag, 8. juni 2022 kl. 23:10

**Til:** Camilla Brautaset <[Camilla.Brautaset@uib.no](mailto:Camilla.Brautaset@uib.no)>

**Emne:** Svar: Presentasjonen fra i dag og arbeidsnotat

Kjære Camilla,

Her kjem nokre refleksjonar til arbeidsnotatet om bemanningsplanen. Først av alt vil eg seie at det arbeidet du/de gjer med dette er veldig verdifullt og at eg er veldig glad for at du har teke denne oppgåva så seriøst og grundig. Mine kommentarar går særleg på punktet om kvalitet, og indikatorar for kvalitet.

1. Sjølv om eg ser det fornuftige i ei pragmatisk tilnærming til kvalitet, skulle eg likevel ynskt meg litt meir utover å vise til at det finst ulike oppfatningar av kvalitet. Uansett kva fakultetsstyret vel av kvalitetskriterier vil valet definere eit kvalitetsbegrep som blir HF's definisjon av kvalitet i forskning og utdanning.
2. Dei kvantitative målepunkta eller indikatorane som er nemnt i dokumentet er ikkje spesifiserte i særleg grad og det er sikkert greitt på dette stadiet, ettersom rekrutteringsplan og strategiplan er i kjømda. Nå bemanningsplanen skal få si form i detalj trur eg det vil vere fornuftig med ei brei vifte av kvantitative indikatorar — her kan ein sjå til KD's tildelingsbrev til UiB for inspirasjon (vedlagt) — men også meir ikkje-kvantiserte kvalitetsmål som t.d. ulike former for formidling, aktivitetar som involverer samfunnet rundt institusjonen på ulike måtar, fornying når det gjeld å utvikle studieprogramma, etc.

Vi får sikkert høve til å diskutere desse tinga nærare, men her er altså mine førebelse refleksjonar.

Beste helsingar,  
Rasmus