



Arkivsaksnr.:
2017/3029

Dokumentdato:
28.04.2023

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
16/23

Møtedato:
09.05.2023

Faglig bemanningsplan 2023-2025

Dokumenter i saken:

- Forslag til faglig bemanningsplan 2023-2025
- Forklaring til modell om økonomisk bærekraft
- Notat om økonomiske rammebetingelser
- Oversikt over gjennomføring på normert tid
- Notater om konsekvenser av mulig nedbemanning
- [Styresak S 68/22](#) Budsjettfordeling 2023 – det humanistiske fakultet
- [Styresak S 43/22](#) Faglig bemanningsplan - presiseringer og konkretisering av kriterier

Bakgrunn

I desember 2021 vedtok fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet videre prosess for arbeidet med fremtidig bemanningsplan. Fakultetsstyret fattet da følgende vedtak etter forslag fra fakultetsledelsen:

«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.»¹

I saksfremlegget understreket 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 frikoble de prinsipielle diskusjonene fra konkrete disponeringer av stillinger.

Arbeidet med forslag til nye kriterier for bemanningsplanen ble diskutert på strategiseminar med fakultetsledelsen og instituttledergruppen i januar 2022. Bemanningsplanen og kriteriene ble fulgt opp videre på fakultetslederkonferansen i april 2022 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.

Fakultetsledelsen hadde dialog med andre fakulteter ved UiB for å få bedre kunnskap om deres bemanningsmodeller. Vi hentet også inn informasjon fra andre universiteter og fakulteter i Norge det kan være nyttig å sammenligne oss med. I tillegg utarbeidet både økonomiseksjonen og studieseksjonen verdifulle analyser for å understøtte både arbeidet med

¹ Se sakspapirer og protokoll til fakultetsstyresak 86/21.

å etablere nye kriterier, og som bidrag til kunnskapsgrunnlaget som skal legges til grunn for flere andre av de større strategiske prosessene ved fakultetet.

Forslag til nye kriterier for bemanningsplanen ble presentert for fakultetsstyret i juni 2022.² Fakultetsstyret støttet da forslaget til kategorisering av kriterier og utvidelse av tidsrammen til ti år. Fakultetsstyret ba samtidig fakultetsledelsen om å komme tilbake med presiseringer og konkretisering av kriteriene basert på innspillene som kom fram i møtet og innspillene fra enhetene. Forslaget med ytterligere presisering av kriteriene ble lagt frem for fakultetsstyret i september 2022, og ble enstemmig vedtatt.³

Fakultetsstyrevedtaket i desember 2021 la til grunn at de seks stillingene som var vedtatt utlyst for 2022, og der et flertall allerede var i prosess, skulle fullføres. Endringer i sektorpolitikk og dramatisk forverring av ytre rammevilkår i form av pensjonskutt hadde da bidratt til å skape stor usikkerhet knyttet til fremtidige økonomiske rammebetingelser for fakultetet. Denne usikkerheten ble ikke mindre i 2022 med utbrudd av krig i Europa, rekordhøye strømpriser, høy inflasjon og meldingen om at sektoren vil få en helt ny finansieringsmodell.

Prioriteringene som gjøres i bemanningsplanen er gjort utfra hensynet til fakultetet som helhet. Det er fakultetsstyret som vedtar og eier bemanningsplanen og som har ansvaret for helheten. Hverken fakultetsledelsen eller fakultetsstyret kan forvente at alle er like opptatte av helheten når det kommer til prioriteringer av stillingsressurser, eller at alle deler samme bilde av helheten. Det innebærer at en heller ikke kan forvente at alle vil være enige i de prioriteringene som fakultetsstyret gjør i bemanningsplanen.

Som fakultet og fellesskap er vi imidlertid helt avhengig av at alle er innforstått med premisene som legges til grunn, og at prosessen har legitimitet i fagmiljøene. Denne legitimiteten forutsetter forankring, gjennomsiktighet, etterprøvbarhet – og at prioriteringene blir gjort på prinsipielt grunnlag.

Kriteriene fakultetsstyret har vedtatt og som legges til grunn for bemanningsplanen har vært på høring hos alle enhetene.

Fakultetsledelsen har i tillegg søkt å styrke den lokale forankringen ytterligere i form av at vi har vært på allmøter på samtlige institutter og sentre, og møtt alle fagkoordinatorene på fakultetet både for å høre ut hva de står i sine hverdager, og for å sikre at alle kjenner til de store endringene i ytre rammebetingelser som sektoren har opplevd de siste årene.

Fakultetsledelsen har videre delt alle grunnlagsdata med både alle enhetene og fakultetsstyret, og invitert til gjennomgang av disse sammen med fakultetsadministrasjonen.

Fakultetsstyret hadde også et halvdagsseminar i desember 2022 for å diskutere både premisser og prosess for bemanningsplanen som legges frem her. Bemanningsplanen stod også sentralt for fakultetslederkonferansen i februar 2023.

Vi vil fremheve betydningen av det svært gode og konstruktive samarbeid mellom fakultetsledelsen og både faglig og administrativ ledelse ved enhetene om bemanningsplanen helt siden høsten 2021. I tillegg til å være jevnlig oppe på instituttleder møtene, arrangerte vi blant annet et heldagsseminar om bemanningsplanen i november 2022.

Utkast til bemanningsplan ble lagt frem som orienteringssak for fakultetsstyret 21. mars. I etterkant av dette styremøtet, sendte tre av fakultetsstyrerepresentantene en henvendelse til

² Se sakspapirer og protokoll til fakultetsstyresak 29/22.

³ Se sakspapirer og protokoll til fakultetsstyresak 43/22.

fakultetsledelsen der de etterspurte en utvidelse av kunnskapsgrunnlaget. Denne henvendelsen dannet rammene for et informasjonsseminar med fakultetsstyret, instituttlederne og fakultetsledelsen 18.april. Agendaen for dette seminaret var:

1. Orientering om dialog med universitetsledelsen.
2. Kunnskapsgrunnlaget for bemanningsplanen:
 - Rekrutteringsgrunnlaget for de aktuelle fagene og årets søknadstall dersom disse er klare.
 - Oversikt over bruk av midlertidige undervisningsressurser i de aktuelle fagmiljøene (stillinger/årsverk).
 - Oversikt over bruk av faste og midlertidige undervisningsressurser til EVU virksomheten i de aktuelle fagmiljøene (stillinger/årsverk).
 - Gjennomføringstall for BA etter syvende og åttende semester, MA etter femte og sjette semester.
 - EVU-virksomhetens betydning for økonomien.
3. Prosessen med bemanningsplanen sett fra instituttleders perspektiv – inkludert kommunikasjonen med fagmiljøene.
 - Muntlig runde blant instituttlederne med mulighet for oppfølgingsspørsmål fra fakultetsstyret.
4. Konsekvenser av redusert bemanning for fag med avganger i perioden.
 - Hvordan vil redusert bemanning påvirke muligheten for å opprettholde dagens undervisningstilbud?
 - Hvilket samarbeid med andre studieprogram kan være aktuelle for de involverte fagene?
 - Hvilken samfunns- og arbeidslivsrelevans har de nevnte fagene?

Som oppfølging av seminaret har styreleder avklart hva styret ønsker av ytterligere dokumentasjon til styrebehandlingen av bemanningsplanen 9. mai:

- Gjennomføring på BA-studier etter 7. og 8. semester og på MA etter 5. og 6. semester på fakultetsnivå.
- Presentasjonen av EVU-modeller ved fakultetet og ytterligere presisering av hvordan studiepoengproduksjon fra EVU inngår i bemanningsplanen.
- Notater om konsekvenser av mulig nedbemanning samt eksisterende og mulige samarbeid med andre fagmiljøer. Notatet skal utarbeides av instituttlederne og være forankret med fagkoordinatorne på fag med avganger i perioden.

Den etterspurte dokumentasjonen inngår nå som del av sakspapirene i form av vedlegg.

Orienteringssaken om bemanningsplanen som ble lagt frem til fakultetsstyret i mars har skapt stort engasjement både innenfor og utenfor fakultetet og universitetet. Faglig ledelse har lagt vekt på å svare ut spørsmål knyttet til prosess, inkludert å følge opp spørsmål fra studenter fra fagmiljøer som kan kunne få redusert bemanning. Eksempelvis møtte hele dekanatet fagutvalget på teatervitenskap, representanter fra HSU og Studentparlamentet 29. mars.

Universitetsledelsen har også tatt initiativ til dialog om fremtidige økonomiske rammer for fakultetet. Faglig ledelse har hatt møter med universitetsledelsen 16. mars, 27. mars og 13. april.

Universitetsledelsen har uttrykt forståelse og sympati for at det kan være målkonflikt mellom å verne faglig bredde og å sikre faglig-strategisk handlingsrom i form av å gå i økonomisk balanse. Universitetsledelsens analyse er at dette er et strukturelt problem. Deres konklusjon er derfor at løsningene også må finnes i strukturelle mekanismer. Universitetsledelsen har identifisert UiBs interne budsjettfordelingsmodell som den viktigste strukturelle mekanismen for å kalibrere UiBs faglige og økonomiske ambisjoner. Universitetsledelsen har derfor signalisert at mandatet for utvalget som skal utarbeidet en ny budsjettfordelingsmodell ved UiB også skal ha en komponent som kompenserer for faglig bredde. Gitt at en slik modell blir vedtatt, vil grunnbevilgningen for HF på sikt kunne bli styrket.

Universitetsledelsen har derfor bedt fakultetsledelsen om å ta større økonomisk risiko. Det forventes at UiBs nye finansieringsmodell senest vil bli tatt i bruk fra og med 2026, men det er også mulig at den vil kunne bli tatt i bruk allerede i 2025.

Samtidig som dialogen med universitetsledelsen har pågått, har to eksterne forhold endret forventningene til fremtidige ytre rammebetingelser til det verre. For det første ble Utsynsmeldingen lansert i slutten av mars. Utsynsmeldingen presenterer både ny finansieringsmodell for sektoren og identifiserer hvilke kompetanser politiske myndigheter mener vil bli særlig viktige i fremtidens Norge. Utsynsmeldingen bringer få gode nyheter til humaniora i Norge. Oppsummert ser humaniora ut til å bli plassert i det laveste sjiktet i form av både verdsetting og prissetting. Ikke bare er de humanistiske fagene nærmest usynliggjorte – meldingen demonstrerer liten vilje til å dra veksler på det internasjonale kunnskapsgrunnlaget som identifiserer nettopp humanistiske utdannelser som spesielt viktige i forhold til fremtidens kompetansebehov og økte krav til fleksible utdannelser.

I Utsynsmeldingen blir humanistiske utdannelser foreslått priset i laveste finansieringskategori. I tillegg oppheves prisdifferensieringen mellom studieplasser på bachelor og master. Humanistiske utdannelser skal altså ha en og samme pris – uansett hvilket nivå utdannelsen skjer på. Hva prisen skal være blir imidlertid ikke tallfestet. Det gjør derimot finansieringsmodellens insentiver for forskning. Her er tallet 0. Fjerningen av forskningsinsentiver rammer de humanistiske fagene særlig hardt ettersom majoriteten av eksterne finansieringskilder er utformet med andre kunnskapssøylor enn humaniora i tankene. Eksisterende finansieringsmodell med tydelige insentiver og klare mekanismer for finansiering av forskning har – bokstavelig talt – hatt relativt større verdi for humanistiske fag enn for de fleste andre fagområder. Fjerning av disse insentivene vil dermed treffe humaniora tilsvarende hardere.

Forslaget til ny finansieringsmodell synes å forutsette at utdanning og forskning er to separate øvelser som har lite med hverandre å gjøre. Det skulle være nødvendig å måtte forklare Kunnskapsdepartementet og politiske myndigheter at forskning er grunnlaget for alt det andre vi gjør på et universitet. Den nye finansieringsmodellen legger opp til at det i hovedsak er studievirksomheten som skal finansiere forskningen. Det vil stille store krav til volum. Ikke noe annet sted vil kravet til volum være sterkere enn i den laveste finansieringskategorien der volumet på studievirksomheten også må kompensere for pris. Forventninger til volum innenfor eksisterende rammer forutsetter både ledig kapasitet og fleksibilitet i form av at vitenskapelig ansatte kan inngå i hverandres undervisning som fullgode erstatninger. Slik er ikke situasjonen i sektoren etter et tiår med kutt i grunnbevilgningen, og minst av alt på et humanistisk fakultet som gjennom flere år allerede har hentet ut mulige økonomiske innsparinger for å nedbetale stor, opparbeidet gjeld og som har stor faglig spennvidde i staben. Det er vanskelig å se

hvordan en politikk med volum som den dominerende styringsparameteren ikke skal gå på bekostning av både studiekvalitet, forskningskapasitet og spennvidde i undervisningstilbudet.

For det andre, er nå årets søkertall offentliggjorte. Søkertallene og en foreløpig analyse av disse legges frem som egen orienteringssak for fakultetsstyret. Kort oppsummert, opplevde fakultetet allerede et kraftig fall i søkertallene i 2022. Årets søkertall viser dessverre en ytterligere kraftig reduksjon. Samlet sett har HF tapt over 30 prosent av førstevalgssøkerne på lavere grad sammenlignet med 2018. Mest alvorlig er svikten i rekruttering til flere av lektor- og bachelorprogrammene. Sammenlignet med 2012 har fakultetet mistet 40 prosent av førstevalgssøkerne til bachelorprogrammene våre. Vi står nå overfor en situasjon med historisk lave søkertall for flere av studieprogrammene våre. Det vil også gi konsekvenser frem i tid. På mellomlang sikt vil lave søkertall føre til reduserte resultatinntekter. På lengre sikt kan fakultets viktigste ressurs – studieplassene – kunne komme i spill. Utsynsmeldingen sier at studieplassene skal disponeres på en måte som gir effektiv ressursutnyttelse og dit etterspørselen fra studenter og samfunnet er størst. Utsynsmeldingen sier det er opp til institusjonene selve å foreta en slik omdisponering av studieplasser, og dermed både faste ressurser og kilder til resultatinntekter. Universitetsledelsen ved har vært tydelige på at de ikke ønsker å styre universitetet i fenomenbaserte retninger eller etter midlertidige svingninger. Det gir fakultetet og fagmiljøene både forutsigbarhet og forsikring om at vi har den tiden vi trenger til å jobbe videre med å fornye studieporteføljen. En slik prosess vil ta tid. Samtidig er det viktig å understreke at tiden ikke er ubegrenset. Skal fakultetet beholde studieplassene, og dermed ressursgrunnlaget for bemanningsplanen på lengre sikt, forutsetter det at vi lykkes med de strategiske prosessene vi nå jobber med – og der prosjektet med studieporteføljen fremstår som den aller viktigste.

I isolasjon tilsier kombinasjonen av økonomiske prognoser, utsynsmeldingen og de lave søkertallene at reduksjonen i antallet faste stillinger burde være større enn hva som gikk frem av orienteringssaken i mars, og også større enn hva som foreslås her. Når det ikke er tilfelle, er det med bakgrunn i dialogen med universitetsledelsen og deres tydelige signal om at de ønsker å jobbe for å endre den strukturelle underfinansieringen av HF.

Oppsummert, situasjonen fakultetet befinner seg i gjør at vi må ta i bruk flere virkemidler som vil gi effekt på både kort, mellomlang og lengre sikt. Ett av disse tiltakene handler om et umiddelbart behov for å redusere lønnsutgiftene våre noe allerede nå, samtidig som vi vil være helt avhengige av at en ny finansieringsmodell ved UiB tilgodeser verdien av den faglige bredden ved HF.

Forslaget til ny bemanningsplan

Bemanningsplanen skal være framoverskuende ved å omsette fagpolitiske prioriteringer og resultater i nåtiden til faglige investeringer for fremtiden.⁴ Ideelt sett skulle en ny bemanningsplan komme i etterkant og ikke i forkant av ny strategi for fakultetet, ny finansieringsmodell for sektoren og ny strategi for studieporteføljen. Tilbakemeldingene fra fagmiljøene er imidlertid entydige. De har ventet på en ny bemanningsplan siden desember 2021 og ønsker en avklaring så snart som mulig. Det er fullt forståelig, oversikten over avganger 2022-2032 viser at vi er midt i et markant generasjonsskifte ved fakultetet der nesten halvparten av avgangene den neste tiårsperioden skjer innenfor tidsrommet 2022-2024. Valget om å legge frem forslag til bemanningsplan nå er derfor basert på ønsket om at vi som fakultetsledelse skal bidra til å skape mindre og ikke mer usikkerhet utover den allmenne uroen som allerede eksisterer i sektoren. Vi mener også at det er viktig at vi som organisasjon og fellesskap ikke blir handlingslammet.

⁴ For bemanningsplanens historikk, se sakspapirer og protokoll til fakultetsstyresak 29/22.

Den nye bemanningsplanen tar utgangspunkt i det handlingsrommet som forventede avganger gir i den neste tiårsperioden. Graden av usikkerhet knyttet til rammebetingelser gjør imidlertid til at vi begrenser oss til å foreslå konkrete prioriteringer av stillinger for årene 2023-2025. De faglige investeringene som gjøres i bemanningsplanen har vanligvis en tidshorisont på mellom 20 og 40 år. Disposisjonen av stillingshjemler som blir ledige mellom 2023 og 2025 vil derfor være investeringer som strekker seg frem til perioden mellom 2043 og 2065.

Prioriteringene i bemanningsplanen bygger på kriteriene som fakultetsstyret har vedtatt skal legges til grunn. De gjeldende økonomiske rammebetingelsene ble grundig redegjort for i sak til fakultetsstyret om budsjettfordeling for 2023 (styresak 68/22). Fakultetsdirektøren har i tillegg lagt ved oppdaterte økonomiske prognoser i et vedlagt notat.

Valgene vi tar nå er vanskelige, men nødvendige for å både bevare den faglige bredden ved fakultet og for å fortsette arbeidet med å bygge sterke fagmiljøer på sikt. Gitt konteksten har vi bokstavelig talt ikke råd til å gjøre prioriteringer som på sikt vil kunne gjøre en allerede krevende økonomisk situasjon enda verre – det vil i så tilfelle være oppskriften på å berede grunnen for langt større stillingsreduksjoner i fremtiden.

De seks forventede avgangene i 2022 er allerede erstattet. Fakultetsstyret vedtok i tillegg i desember 2022 å utlyse stillinger i to fag som hadde opplevd uventet avgang: digital kultur og engelsk lingvistikk.⁵

I forslaget som legges frem her, foreslås det å utlyse stillinger i engelsk 2023 (uventet avgang), digital kultur 2023, religionsvitenskap 2023, lingvistikk 2024, nordisk 2024, arkeologi 2024, teatervitenskap 2024, kulturvitenskap 2024 og 2025, historie 2025 og spansk 2025.

Forslaget innebærer at følgende avganger ikke blir erstattet: teatervitenskap (uventet avgang 2022), allmenn litteraturvitenskap (uventet avgang 2022), fransk (2023), kulturvitenskap (2023), russisk (tidligere sendelektorordning, 2023 og 2025, til sammen 0,5 stilling), kunsthistorie (2024) og arabisk (2025).

Stillingene som ikke blir erstattet utgjør samlet 6.5 årsverk. Dette handlingsrommet trenger vi for også å kunne svare ut forpliktelser vi har opparbeidet oss. Her har vi tatt høyde for tre slike forpliktelser. De to første kommer i 2024. Den ene av disse forpliktelsen er at fakultetet skal lyse ut en stilling høsten 2023 med tilsettelse august 2024 innen arabisk/historie med bakgrunn i en TMS-forpliktelse. Den andre forpliktelsen i 2024 gjelder brofinansiert stilling i japansk (The Nippon Foundation), ettersom fakultetet da vil overta hele finansieringsforpliktelsen for denne stillingen. Den tredje forpliktelsen vil først slå ut i 2026 og gjelder tilbud om fast stilling til eksternt rekruttert instituttleder som da vil ha fullført to åremål. Som oversikten over forventede avganger 2022-2032 vil vise, er det kun forventet avgang i 1.5 stilling i 2026. Vi foreslår derfor å ta høyde for denne forpliktelse allerede innenfor utløpet av 2025.

Tar vi høyde for forpliktelsen i 2026, vil nettoeffekten av forslaget her være en reduksjon på 4,3 årsverk. For fakultetsledelsen har det vært viktig å ikke legge opp til en større reduksjon enn hva som er strengt nødvendig ut fra den informasjonen som er tilgjengelig for oss nå. Skulle den økonomiske situasjonen vise seg å bli bedre enn prognosene tilsier for de neste årene, vil fakultetsstyret selvsagt kunne gjøre nye prioriteringer i forbindelse med den årlige revisjonen av bemanningsplanen basert kriteriene og ut fra både forventede og uventede avganger samt strategiske prioriteringer.

⁵ Se sakspapirer og protokoll til fakultetsstyresak 70/22.

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 grunnlag og at prosessene er gjennomsiktede. Som både demokratiet og vitenskapen kan vi som fakultet hente kraft fra uenighet, men vi behøver også mekanismer for å komme til enighet. Bemanningsplanen er en slik mekanisme.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar forslaget til bemanningsplan for 2023-2025, og med det utlysning av følgende 11 faste førstestillinger: engelsk 2023, digital kultur 2023, religionsvitenskap 2023, lingvistikk 2024, nordisk 2024, arkeologi 2024, teatervitenskap 2024, kulturvitenskap 2024 og 2025, historie 2025 og spansk 2025.

Følgende 6,5 avganger ikke blir erstattet: teatervitenskap (2022), allmenn litteraturvitenskap (2022), fransk (2023), kulturvitenskap (2023), russisk (2023 og 2025, til sammen 0,5 stilling), kunsthistorie (2024) og arabisk (2025).

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Bemanningsplan for Det humanistiske fakultet 2023-2025

Historikk

Den første langsiktige bemanningsplanen for fakultetet ble vedtatt av fakultetsstyret i 2010.¹ Bakgrunnen for planen var en kombinasjon av anstrengt økonomi samt ønsket om en mer langsiktig og systematisk tilnærming til bemanningsstrategien ved fakultetet. Med bemanningsplanen ble det også etablert noen formelle kriterier for disponering av stillinger. Produksjonen av studiepoeng var det aller viktigste vurderingskriteriet, mens andre kriterier ble brukt som justerende korrektiver.²

Bemanningsplanen blir revidert årlig.³ Revisjonene kan endre både volumet (antallet stillinger) og fordelingen av stillinger mellom fagområder. Fakultetet har også sett seg nødt til å sette bemanningsplanen til side på grunn av svært dårlig økonomi. Dette skjedde blant annet i 2016 og 2017 da de økonomiske realitetene viste seg å være langt mer alvorlige enn først antatt.⁴ Fakultetet så seg da tvunget til å nedbemanne. 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.⁵ I 2019 gjorde økt rammebevilgning fra UiB at fakultet kunne øke rammene for bemanningsplanen med tre stillinger.

Bemanningsplanen – roller og premisser

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 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 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 nyttilsetninger. Bemanningsplanen skal bidra til å sikre et hensiktsmessig forhold mellom faste vitenskapelig ansatte i delte stillinger, studenttall, undervisningsportefølje og forskningsaktivitet. Instituttene er ansvarlige

1 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.

2 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.

3 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.

4 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».

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

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. 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. Alle fremtidige forpliktelser skal skrives inn i bemanningsplanen.

Bemanningsplanen blir revidert årlig. Revisjonene kan endre både volumet (antallet stillinger) og faglig innplassering av stilingen. 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.

I tråd med fakultetsstyrevedtak (sak S 86/21) skal det gis full vikardekning for alle instituttledere som er rekruttert internt.

I tråd med fakultetsstyrevedtak (sak 44/22) skal det åpnes for å kunne tilby eksternt rekrutterte instituttledere fast stilling ved fakultetet etter to fulle årsmål. Stillingstype og innplassering skal avtales og kontraktsfestes ved inngåelse av det andre årsmålet, og under forutsetning av at instituttlederen fullfører hele det andre årsmålet.

Kriteriene som ligger til grunn for bemanningsplanen

Fakultetsstyret vedtok i sak 43/22 tre kriterier som skal legges til grunn for bemanningsplanen: kvalitet, ressursbehov og økonomisk bærekraft. Fremstillingen her bygger på saksfremlegget i denne saken samt fakultetsstyresak 29/22.

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 ordinære førstestillinger.

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

Ingen av de tre kriteriene skal alene kunne utløse stillinger. Alle kriterier skal ta hensyn til tre ulike tidsdimensjoner:

1. Hvilke resultater kan faget vise til de siste årene (resultat)?
2. Hva er situasjonen akkurat nå og i nærmeste fremtid (umiddelbare behov)?
3. Hva er fakultetets fagligstrategiske prioriteringer fremover?

Kvalitet

Kvalitet skal vurderes på bakgrunn av både studiekvalitet og forskningskvalitet.

Studiekvalitet: Kvalitet i fakultetets studieportefølje vurderes blant annet på bakgrunn av UiBs studiekvalitetssystemer (inkludert for ph.d.-programmer). Systemet skal sikre at studiene etterlever forskriftsfestede krav, men også at det arbeides systematisk med utvikling av studiekvalitet over tid. Dokumentasjon inkluderer rapporter fra fakultetets studiekvalitetskomite, studiekvalitetsmeldinger, treårige egenvurderinger, femårige programevalueringer og rapporter fra eksterne fagfeller. Mål på kvalitet inkluderer også arbeid med gjennomføring de siste ti årene. Vurderingen skal i tillegg ta hensyn til strategiske prosesser for videreutvikling av studieprogrammer ved fakultetet.

Forskningskvalitet: Det eksisterer ikke et tilsvarende kvalitetssystem for forskning ved UiB. For bemanningsplanens formål vil kvalitet i forskning vurderes ut fra publikasjonsaktivitet og prosjekter vunnet i konkurranse de siste ti år. Vurderingen skal også ta hensyn til fakultetets strategiske prosesser for å heve kvaliteten i forskningen.

Ressursbehov

Ressursbehovet skal ta hensyn til både nåværende og fremtidige arbeidsforpliktelser.

Ressursbehov undervisning: Ressursbehovet for undervisning skal vurderes på bakgrunn av studentrekruttering, studieprogram og andre undervisningsforpliktelser i form av:

- Antallet førstevalgssøkerer og møttall på de ulike studieprogrammene de siste ti årene.
- Eksisterende studieprogram, emner og andre undervisningsforpliktelser.
- Fremtidige studieprogram og andre fremtidige undervisningsforpliktelser.

I denne vurderingen skal studentrekruttering og fremtidig studieportefølje tillegges særlig vekt.

Ressursbehov forskning: Ressursbehovet for forskning skal legge særskilt vekt på store og langsiktige forskningsprosjekter og forskningsinitiativer.

Økonomisk bærekraft

Den økonomiske bærekraften vil vurderes ved å se undervisningsressurser opp mot resultatinntekter i form av studiepoeng og kandidatproduksjon de siste ti år innenfor det enkelte fagområdet. Differansen vil bli brukt for å vurdere de enkelte fagenes bidrag til fakultetsøkonomien.

Inntekter fra eksternfinansiert BOA de siste ti årene skal brukes for å synliggjøre inntekter fra eksterne finansieringskilder. Dagens økonomisystem åpner for en samlet beskrivelse per enhet (institutt og sentre), samt prosjektledernivå for de ulike fagene.

Vurderingen av den økonomiske bærekraften skal også ta stilling til nåværende og forventet fremtidig studentrekruttering, samt eventuelle strategiske satsinger innen forskning og utdanning som er vedtatt av fakultetsstyret.

Metode

Vi ønsker at kunnskapsgrunnlaget bemanningsplanen skal være så gjennomiktig som mulig og at analysene som legges til grunn skal være etterprøvbare. Sagt på en litt annen måte, ønsker vi å etterstrebe at alle data og alle resultater skal kunne være rekonstruerbare for alle som er interesserte.

Nettopp derfor vil vi dele alle dataene med dere, og kommentere hvilke kilder vi har brukt og metoden som blir brukt for å vurdere økonomisk bærekraft. Det mener vi er nødvendig for at dere skal kunne ta selvstendig stilling til kildenes reliabilitet og datamaterialets validitet.

Kilder:

- Data for årsverk tilbake i tid og forventede avganger er basert på informasjon fra HR-seksjonen, og er kvalitetssikret hos alle enhetene.
- Alle tall på studiesiden er hentet fra DBH, som er tilgjengelig for alle.
- Data for forskerutdanningen er hentet fra FS.
- Data for gjennomføring bygger på rapporter som er hentet ut fra Tableau, som igjen er basert på data fra FS.
- Informasjon om publikasjoner og prosjekter er hentet fra Cristin, DBH og fakultetets seksjoner for økonomi og forskning og formidling.

Metoder:

Ettersom dataene som inngår i bemanningsplanen er innhentet for andre analyseformål enn å utarbeide en faglig investeringsstrategi for et humanistisk fakultet, stiller det særlige krav til hvordan disse dataene blir brukt. Det innebærer at vi må spørre ut datamaterialet kritisk. En slik kritisk utspørring innebærer både å stille spørsmål ved informasjonens utsagnskraft, og om disse målepunktene faktisk måler det de gir seg ut for å måle.

Når det gjelder *det første kriteriet*, kvalitet, har vi brukt rapportene fra Studiekvalitetskomiteen der det har vært mulig. For undervisningstilbud som enda ikke er evaluert av Studiekvalitetskomiteen, har vi brukt de årlige Studiekvalitetsrapportene som ligger til grunn for de årlige dialogmøtene mellom fakultetet og enhetene.

For forskning har vi brukt publikasjonsdata helt ned på individnivå. Når det gjelder prosjekter har vi brukt oversikten hos Seksjonen for Forskning og Formidling ved fakultetet.

For det *andre kriteriet*, ressursbehov, bruker vi søknadstall og møttall fra DBH og tall for studiepoengproduksjon. I tabellene måles studiepoeng-produksjonen i form av «årsenheter». En årsenhet uttrykker normert studieprogresjon for en fulltidsstudent, noe som tilsvarer 60 studiepoeng.

For det *tredje kriteriet*, økonomisk bærekraft, ser vi både på eksternfinansierte BoA-inntekter og resultater fra studiesiden. Ettersom modellen for økonomisk bærekraft bygger på å sette sammen informasjon fra flere ulike kilder, kan det være formålstjenlig med en mer detaljert gjennomgang av gjennom både disse kildene og hvordan informasjonen er satt sammen. Denne modellen er derfor presentert i mer detalj i eget vedlegg til denne saken.

Historikk, nøkkeltall og forslag til prioriteringer

Tidligere bemanningsplaner har ikke gitt en samlet oversikt for fakultetet som helhet. Vi mener en slik fremstilling er viktig fordi bemanningsplanen nettopp skal ivareta helheten.

Vi mener også at vi gir oss selv et mer informert og bedre beslutningsgrunnlag ved å utvide tidsperspektivet sammenlignet med tidligere bemanningsplan i form av å se på tiårige intervaller både tilbake og fremover i tid. I tidligere bemanningsplan ble for eksempel studiepoengproduksjonen de tre foregående årene tillagt størst vekt. Vi mener et såpass kortsiktig datagrunnlag først og fremst fanger konjunkturer, og ikke nødvendigvis underliggende trend over tid.

Tilsvarende har tidligere bemanningsplaner sett på avganger innenfor fireårige intervaller. Ett lengre tidsperspektiv vil åpne for mer fleksibilitet i form av 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 mulig konsekvens av dette vil kunne være at det er fagmiljøene med hyppigest utskiftninger, altså de største fagene, som må ta de største kuttene. De største fagene er også fagene med flest studenter.

Fakultetsnivå

Fakultetet: Faste vitenskapelige stillinger i bemanningsplanen 2012-2022. Antall årsverk.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	159,5	163,5	163,0	161,4	156,7	154,7	149,2	152,2	155,2	152,2	152,3
Forsker	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	4,0	5,0	5,5	9,5	8,5	9,0
Lektor	7,4	8,9	10,1	10,1	8,6	8,4	8,9	9,1	9,1	10,2	10,1
Samlet	168,8	174,3	175,1	174,5	168,3	167,1	163,1	166,8	173,8	170,9	171,4

I disse oversiktene inngår årsverk som er finansiert over fakultetets fastlønnsbudsjett og som inngår i bemanningsplanen, samt alle fast ansatte forskere uavhengig av finansiering. Fast ansatte som er finansierte over enhetenes driftsbudsjetter, blir spesifisert i teksten under de enhetene det gjelder.

Det samlede antallet årsverk som inngår i bemanningsplanen har vært rimelig stabil i den tiårsperioden det sees på her. Samtidig ser vi at mens antallet førstestillinger blitt redusert, har antallet forskere og lektorer økt i samme periode.

Fakultetet: Avganger i faste vitenskapelige stillinger 2022-2032. Antall årsverk

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Førstestillinger	11	5	7	4	1,5	3,6	5	1	1	6	7
Forsker		1	1								
Lektor	0,5	1,25		0,75				0,15			
Samlet	11,5	7,25	8	4,75	1,5	3,6	5	1,15	1	6	7

Denne oversikten viser handlingsrommet for fakultetet som helhet over en tiårsperiode. Her er også 2022 tatt med. Vedtaket i fakultetsstyret i desember 2022 innebar å fullføre ansettelsesprosessene for alle forventede avganger i 2022 som var vedtatt erstattet i forrige bemanningsplan, men at en først skulle ta stilling til uventede avganger i 2022 i forbindelse med neste bemanningsplan.

Den samlede oversikten viser det samlede handlingsrommet for fakultetet. Dette handlingsrommet blir også påvirket av fremtidige forpliktelser som vi har opparbeidet oss. Disse forpliktelsene er:

- *TMS Starting Grant*: Utlysning av fast stilling delt mellom arabisk og historie med tilsettelse august 2024.
- *TMS Starting Grant*: Fakultetsledelsen har våren 2023 nominert vinneren av fakultetets pris for unge forskere 2021 som kandidat til *TMS Starting Grant*. Et eventuelt tilslag vil innebære en fast stilling til digital kultur som må inngå i bemanningsplanen rundt 2028.
- *Miljøhumaniora*: Strategisk stilling til kulturvitenskap oppnådd i konkurranse internt ved UiB. Vi foreslår at denne stillingen holdes utenfor hele tiårsperioden det sees på her. Stillingen bør inngå i bemanningsplanen fra 2033.
- *Eksternt rekrutterte instituttledere som har fullført to åremål*: Vi har en instituttleder som skal inn i bemanningsplanen i 2026, samt to som potensielt skal inn i henholdsvis 2027 og 2030.
- *Kinesisk*: 0,5 stilling fra 2021. Denne lektorstillingen er finansiert fra UiB ved 500 000,- i rammetildeling fra 2021 for bortfall av ressurs finansiert av Bergen Konfutse-senter. Stillingen bør inngå i bemanningsplanen fra 2031.
- *Japansk*: 1 stilling brofinansiert (delfinansiert) av The Nippon Foundation fram til 01.12.24.

Fakultetet: Nøkkeltall – resultater og rekrutteringsgrunnlag 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	159,5	163,5	163,0	161,4	156,7	154,7	149,2	152,2	155,2	152,2	152,3
Forsker	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	4,0	5,0	5,5	9,5	8,5	9,0
Lektor	7,4	8,9	10,1	10,1	8,6	8,4	8,9	9,1	9,1	10,2	10,1
Førstev.søkere	1818	1925	1683	1848	1853	2124	2102	2021	2114	2286	2057
Møttall	1101	1165	1079	1178	1240	1344	1340	1383	1570	1454	1120
Stp. samlet ekskl. EVU	1695,7	1607,5	1549,0	1613,3	1669,6	1734,2	1896,7	1896,8	2083,8	2157,4	1932,3
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	10,2	9,3	9,0	9,4	10,1	10,6	12,0	11,8	12,7	13,3	11,9
Pbp. samlet	358,5	457,2	352,9	415,8	366,5	388,5	401,5	371,2	467,1	496,8	410,7
Pbp. pr. ansatt	2,2	2,8	2,1	2,5	2,3	2,4	2,6	2,4	2,8	3,1	2,6
PhD-kand.	174	185	174	163	154	146	156	138	137	134	128
Disputaser	22	30	24	21	23	23	20	22	15	15	13

Stp.= studiepoeng. Tabellene viser studiepoeng samlet og studiepoeng per fast ansatt i stilling med undervisning. Pbp.= publikasjonspoeng. Tabellene viser publikasjonspoeng samlet og publikasjonspoeng per fast ansatt i stilling med forskning.

Oversikten over nøkkeltall inneholder i hovedsak de samme dataene som før, men med to viktige forskjeller. For det første er det også lagt inn tall for førstevalgsøkere og møttall som indikatorer på rekrutteringsgrunnlaget. For det andre er tallene for studiepoengproduksjon eksklusive etter- og videreutdanning (EVU) ettersom dette i all hovedsak ikke er undervisningsaktivitet som blir studieplassfinansiert over grunnbevilgningen. I tråd med tidligere bemanningsplaner er heller ikke faste stillinger finansiert av EVU-virksomhet med i oversikten over ansatte, men kan være omtalt i teksten. Her bør det også presiseres at studiepoeng fra EVU-virksomhet inngår som del av beregningsgrunnlag for det tredje kriteriet i bemanningsplanen (økonomisk bærekraft).

En utfordring med nøkkeltallene er at de bare delvis viser frem ressursbruken som ligger bak resultatene. Her regnes studiepoeng kun i forhold til faste egenfinansierte stillinger med undervisning. Det innebærer at hverken undervisningsbidragene fra stipendiater eller midlertidig ansatte inngår i disse beregningene. Det er heller ikke tatt hensyn til forholdet mellom undervisnings- og forskningsandel i de faste stillingene når det regnes på studiepoeng per stilling. Dette gir ulike utslag for ulike fag, og fordrer at både enhetene og fakultetet må foreta vurderinger ut fra et større helhetsbilde.

Tilsvarende, deles samlet antall publikasjonspoeng kun på fast ansatte med forskning (både egen- og eksterntfinansierte forskerstillinger og delte stillinger). Det blir dermed ikke synlig hvor stor andel av publikasjonspoengene som kommer fra for eksempel emeriti, rekrutteringsstillinger eller andre uten fast ansettelse. Her har vi imidlertid svært gode data på både fag- og individnivå, og som vi har brukt for å kryssjekke informasjonen – særlig for år med særlig høye eller lave resultater.

Institutt for fremmedspråk

IF: Faste vitenskapelige stillinger i bemanningsplanen 2012-2022. Antall årsverk

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	45,8	46,8	46,8	46,0	45,0	43,0	40,0	42,0	43,0	42,0	41,0
Forsker									0,5	0,5	0,5
Lektor	2,0	2,0	2,5	3,0	3,0	2,0	2,5	2,7	2,7	3,2	3,2
Samlet	47,8	48,8	49,3	49,0	48,0	45,0	42,5	44,7	46,2	45,7	44,7

IF: Nøkkeltall – resultater og rekrutteringsgrunnlag 2012-2022.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	45,8	46,8	46,8	46,0	45,0	43,0	40,0	42,0	43,0	42,0	41,0
Forsker									0,5	0,5	0,5
Lektor	2,0	2,0	2,5	3,0	3,0	2,0	2,5	2,7	2,7	3,2	3,2
Førstev.søkere	618	664	558	641	610	693	663	619	662	630	550
Møttall	354	363	324	354	349	376	338	351	446	370	286
Stp. samlet ekskl. EVU	407,9	370,0	372,4	393,8	394,9	390,6	386,9	399,2	467,7	485,8	398,7
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	8,5	7,6	7,6	8,0	8,2	8,7	9,1	8,9	10,2	10,7	9,0
Pbp. samlet	57,5	79,2	77,5	78,8	50,1	92,0	90,0	62,5	81,5	93,5	62,5
Pbp. pr. ansatt	1,3	1,7	1,7	1,7	1,1	2,1	2,3	1,5	1,9	2,2	1,5
PhD-kand.	40	41	39	36	33	32	37	32	29	26	30
Disputaser	5	9	3	5	8	5	2	7	3	5	2

Arabisk

Nøkkeltall arabisk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	2,0	2,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Forsker									0,5	0,5	0,5
Lektor	1,0	1,0	1,5	1,5	1,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Førstev.søkere	29	32	33	31	26	43	26	38	49	34	35
Møttall	17	14	22	18	13	19	22	16	28	22	16
Stp. samlet ekskl. EVU	23,8	16,7	10,9	10,8	13,3	12,3	15,3	17,2	21,8	17,8	11,4
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	7,9	5,6	3,1	3,1	5,3	8,2	7,6	8,6	10,9	8,9	5,7
Pbp. samlet	3,0	5,0	1,0			1,4	1,0	5,0	0,6	2,5	
Pbp. pr. ansatt	1,5	2,5	0,5			1,4	1,0	5,0	0,4	1,7	
PhD-kand.		1	1							1	1
Disputaser				1							

Ved utgangen av 2022 hadde arabisk to stillinger, hvorav én stilling med ordinære vilkår (forskning og undervisning) og én med lektorvilkår (75 prosent undervisning). Arabisk har i tillegg en fast forskerstilling («TMS Starting Grant») som er administrativt tilknyttet IF, men delt med AHKR med 50 prosent på hvert institutt. Høsten vil det etter forpliktelsen knyttet til TMS-kontrakten lyses ut en stilling innen prosjektleders fagfelt som er: «Arabisk og midtøstenhistorie», med tiltredelse i august 2024. Stillingsutlysningen skal presisere at stillingen deles likt mellom to institutter, AHKR og IF, henholdsvis mellom fagfeltene historie og arabisk. I tillegg har faget en 0,3 fast lektorstilling finansiert over instituttets driftsbudsjett, knyttet til EVU.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Arabisk har over lang tid hatt store utfordringer knyttet til BA-programmet. Programmet har svært lav kandidatproduksjon. Studiekvalitetskomiteen konkluderte i sin programevaluering i 2022 med at programmet ikke burde reakkrediteres. Instituttet startet en redesignprosess for programmet våren 2022.

Faget har et «TMS Starting Grant», delt med historie. Publikasjonsaktiviteten har variert.

Ressursbehov: Arabisk tilbyr bachelorprogram og har mastersamarbeid med AHKR. Arabisk tilbyr også nettbasert etter- og videreutdanning.

Faget har svært lav produksjon av studiepoeng. Bachelorprogrammet har nokså god rekruttering (møttall), men stort frafall.

Økonomisk bærekraft: Resultatene på studiesiden er lave gitt de tilgjengelige stillingsressursene i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i liten grad kriteriene i bemanningsplanen.

Anbefaling: Avgangen i 2025 kan ikke forventes erstattet. Med TMS-forpliktelsen (stillingen lyses ut høsten 2023 med ansettelse høsten 2024) innebærer dette en nedjustering med en halv stilling. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Engelsk

Nøkkeltall engelsk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	15,0	15,0	16,0	16,0	15,0	14,0	14,0	15,0	15,0	15,0	15,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	240	259	239	280	264	299	301	250	257	245	221
Møttall	139	130	139	142	162	157	143	134	161	137	121
Stp. samlet ekskl. EVU	143,6	154,2	147,4	174,0	171,8	167,2	169,2	170,2	199,9	205,6	189,9
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	9,6	10,3	9,2	10,9	11,5	11,9	12,1	11,3	13,3	13,7	12,7
Pbp. samlet	20,6	34,4	35,7	31,7	11,1	26,5	27,6	15,7	41,0	30,2	24,7
Pbp. pr. ansatt	1,4	2,3	2,2	2,0	0,7	1,9	2,0	1,0	2,7	2,0	1,6
PhD-kand.	14	15	16	15	12	11	14	11	11	12	13
Disputaser		1			4	2		4	1		2

Engelsk hadde ved utgangen av 2022 totalt 15 stillinger, alle med ordinære vilkår (forskning og undervisning), hvorav tre stillinger er knyttet til fagdidaktikk. I tillegg har engelsk en eksternfinansiert 100 prosent lektorstilling knyttet til *Kompetanse for kvalitet* (KfK) som ikke inngår her. I tillegg til den faste staben har engelsk en førstestilling som delfinansieres av *US-Norway Fulbright Foundation*.

Engelsk har en uventet avgang i 2022. Fakultetsstyret har vedtatt at denne stillingen skal erstattes (sak S 70/22). Engelsk har også en uventet avgang i 2023.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Studieprogrammene i engelsk skal foreta 5-årig programevaluering i 2025. Fagmiljøets arbeid med studiekvalitet over tid er godt dokumentert i form av instituttets årlige studiekvalitetsmelding. Fagmiljøet har særlig rettet innsats inn mot høyt frafall og lav studiepoengproduksjon per student. Engelsk har gjennomført en større redesignprosess for BA-programmet, som blir implementert høsten 2023. Engelskfaget fikk fakultetets spurvuglepris i 2021.

Engelskfaget kan vise til stabil publikasjonsaktivitet på internasjonalt høyt nivå, og har fått tilslag på flere prosjekter på både forsknings- og studiesiden.

Ressursbehov: Engelsk tilbyr undervisning på alle nivåer inkludert lektorutdanning og erfaringsbasert master (ENGMAU). Rekrutteringssituasjonen har vært stabilt god. Engelsk har opplevd en markant vekst for 5LU, både for engelsk som fag 1 og som fag 2. Opptaket for 2022 viste imidlertid en betydelig nedgang for både BA-programmet og årsstudiet. Engelsk har hatt relativt god gjennomføring på MA-programmet, men til dels store utfordringer på BA.

Økonomisk bærekraft: Resultatene på studiesiden er svært gode gitt de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i bemanningsplanen i høy grad.

Anbefaling: Avgangen i 2023 kan forventes erstattet. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Fransk

Nøkkeltall fransk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	5,3	5,3	5,3	4,5	4,5	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	51	37	27	43	52	44	41	55	48	51	42
Møttall	24	25	19	18	20	20	26	29	26	20	15
Stp. samlet ekskl. EVU	37,6	34,5	36,1	28,5	28,8	32,2	26,7	27,9	24,5	37,6	27,7
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	7,1	6,5	6,8	6,3	6,4	6,4	5,3	5,6	4,9	7,5	5,5
Pbp. samlet	12,1	8,8	16,3	5,8	5,4	17,5	5,6	9,5	9,8	7,3	5,1
Pbp. pr. ansatt	2,3	1,7	3,1	1,3	1,2	3,5	1,1	1,9	2,0	1,5	1,0
PhD-kand.	6	5	4	3	4	6	6	4	5	4	5
Disputaser	1	1	1	1	1		1	2		1	

Ved utgangen av 2022 utgjorde den samlede staben fem stillinger med ordinære vilkår, inkludert en stilling i fagdidaktikk. Faget har en fast universitetslektorressurs på 0,4 finansiert over instituttets driftsbudsjett.

Fransk har en forventet avgang i 2023.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Fransk gjennomførte 5-årige programevalueringer i 2022, og skal evalueres av Studiekvalitetskomiteen i 2023. Fagmiljøet har jobbet systematisk med studiekvalitet. Den største utfordringen for studiekvaliteten er svak rekruttering over tid.

Fransk har svært god prosjektaktivitet innenfor både undervisning og forskning. Med unntak av 2017 har publikasjonspoeng per ansatt vært noe lavere enn fakultetsgjennomsnittet.

Ressursbehov: Fransk tilbyr undervisning på alle nivåer inkludert lektorutdanning. Rekrutteringssituasjonen har, som for tilsvarende fagmiljøer ved andre norske universiteter, vært svært svak over tid. Franskfaget har inngått et fruktbart SIKT-samarbeid med NTNU om emner som inngår i MA-programmet. Studiepoengproduksjonen er svært lav.

Økonomisk bærekraft: Resultatene på studiesiden er lave gitt de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen. Faget har fått tilslag på flere eksterntfinansierte prosjekter.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i noen grad kriteriene.

Anbefaling: Avgangen i 2023 kan ikke forventes erstattes. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Italiensk

Nøkkeltall italiensk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	19	15	17	22	19	13	11	15	11	20	15
Møttall	11	15	11	16	14	11	6	10	11	17	9
Stp. samlet ekskl. EVU	16,6	15,9	16,3	15,7	11,7	8,8	12,7	12,9	16,8	19,4	14,0
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	5,5	5,3	5,4	5,2	3,9	2,9	6,3	6,5	8,4	9,7	7,0
Pbp. samlet	4,7	8,5	7,0	14,5	4,4	14,6	10,8	4,3	7,6	5,4	6,2
Pbp. pr. ansatt	1,6	2,8	2,3	4,8	1,5	4,9	5,4	2,2	3,8	2,7	3,1
PhD-kand.	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
Disputaser		1							1	1	

Ved utgangen av 2022 utgjorde den samlede staben to stillinger med ordinære vilkår. Den ene av disse to stillingene har i lang tid vært dekket gjennom et vikariat i forbindelse med faglig lederverv for en av de ansatte. I 2022 ble vikariatet omgjort til fast stilling. Lønnskostnadene ved en eventuell retur til fagmiljøet for den ansatte som er i permisjon, vil bli dekket av universitetet sentralt.

Italiensk har ingen forventede avganger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Faget har over tid hatt betydelige utfordringer i forhold til rekrutteringsgrunnlaget og gjennomføring. Studiekvalitetskomiteen anbefalte i 2022 at BA-programmet kunne reakkrediteres «under tvil», og at MA-programmet kunne reakkrediteres under «sterk tvil».

Italiensk har begrenset prosjektaktivitet, men kan vise til høy og god publikasjonsaktivitet.

Ressursbehov: Italiensk tilbyr undervisning på alle nivåer, men opptak til masterprogrammet går nå annethvert år. Rekruttering og gjennomføring har vært svært svak over tid. I snitt var det tre kandidater per år for kullene med startår 2013 til og med 2017. Studiepoengproduksjonen er svært lav. Faget har de senere år videreutviklet studietilbudet og rekrutterer godt til EVU-emner.

Økonomisk bærekraft: Resultatene på studiesiden samsvarer med de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i noen grad kriteriene.

Anbefaling: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Japansk

Nøkkeltall japansk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Forsker											
Lektor	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,2	1,2	1,2	1,2
Førstev.søkere	66	61	73	74	72	85	86	83	83	80	74
Møttall	45	38	29	43	35	30	30	36	46	40	36
Stp. samlet ekskl. EVU	40,5	19,8	26,6	42,0	49,8	47,2	38,5	43,2	47,3	43,5	31,8
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	20,3	9,9	13,3	21,0	24,9	23,6	19,3	13,5	14,8	13,6	10,0
Pbp. samlet				10,0					1,5	0,7	
Pbp. pr. ansatt				10,0					0,8	0,4	
PhD-kand.				2	2	1	1	1	1	1	1
Disputaser						1					

Ved utgangen av 2022 hadde japansk tre stillinger, hvorav én dosent og en førstestilling delfinansiert av *Nippon Foundation*. I tillegg har faget en instituttfinansiert universitetslektorressurs på 20 prosent som ble fast i 2019. Japansk hadde en avgang ved fylte 70 år i 2021, som er erstattet.

Japansk har ingen forventede avganger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: BA-programmet ble reakkreditert etter 5-årig programevaluering i 2020. Japanskmiljøet har jobbet systematisk med studiekvalitet over tid, og får positive tilbakemeldinger fra både eksterne fagfelle og studenter.

Japansk har begrenset prosjektaktivitet, og har over tid hatt begrenset publikasjonsaktivitet – noe som delvis kan forklares ved at én av stillingene er en dosentstilling (dermed med 75% undervisning). En nyansatt på faget øker forventningene til fremtidig publikasjonsaktivitet.

Ressursbehov: Japansk tilbyr undervisning på alle nivåer. Faget vil ha sitt første opptak til det nyetablerte masterprogrammet høsten 2023. Fremtidig opptak vil gjøres annethvert år. Rekrutteringen til BA-programmet har vært stabilt god over tid, og søknadstallene tyder på at rekrutteringsgrunnlaget er godt.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger noe under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i høy grad.

Anbefaling: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Kinesisk

Nøkkeltall kinesisk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger		1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0
Forsker											
Lektor										0,5	0,5
Førstev.søkere		51		33		32	29	34	31	42	28
Møttall		16		26		33	25	24	37	31	21
Stp. samlet ekskl. EVU	7,3	11,5	18,0	17,3	19,5	18,8	33,5	32,7	49,5	47,3	39,7
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU		11,5	18,0	8,6	9,8	9,4	16,8	16,3	16,5	13,5	11,3
Pbp. samlet			0,5		0,8	3,6		0,7	2,0	9,0	2,3
Pbp. pr. ansatt			0,5		0,4	1,8		0,4	0,7	3,0	1,0
PhD-kand.								1	1	1	1
Disputaser											

Ved utgangen av 2022 utgjorde den faste staben i kinesisk 3,5 stillinger. Faget hadde tidligere kinesisk sendelektor finansiert av det nå nedlagte Bergen Konfutse-senter. Som erstatning har UiB finansiert 0,5 universitetslektor fra og med høsten 2021. UiB brofinansierte også en førstestilling med 50 prosent frem til 2022.

Kinesisk har ingen kjente avganger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: BA-programmet ble reakkreditert etter 5-årig programevaluering i 2020. Kinesisk har jobbet systematisk med studiekvalitet over tid, og får positive tilbakemeldinger fra studentene på de endringene som er gjort.

Kinesisk har begrenset prosjektaktivitet, og har over tid hatt svært begrenset publikasjonsaktivitet. En nyansatt på faget øker forventningene til fremtidig publikasjonsaktivitet.

Ressursbehov: Kinesisk tilbyr undervisning på alle nivåer. BA-programmet i kinesisk ble etablert som nytt tilbud fra høsten 2013, og med opptak annethvert år frem til og med 2017. Fra og med 2017 har det vært årlige opptak. Kinesisk gjorde sitt første opptak til det nyetablerte masterprogrammet høsten 2022. Opptak til MA-programmet vil gjøres annethvert år. Kinesisk har også utviklet et EVU-tilbud. Rekrutteringen har vært stabilt god over tid, om enn med noe lavere søknads- og opptakstall i 2022.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger noe under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i høy grad.

Anbefaling: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Russisk

Nøkkeltall russisk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Forsker											
Lektor				0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Førstev.søkere	35	35	35	19	32	36	22	24	21	22	24
Møttall	21	25	23	12	21	29	12	24	19	18	11
Stp. samlet ekskl. EVU	25,6	24,5	24,7	19,7	19,3	23,7	19,5	14,6	24,4	19,9	11,7
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	5,1	4,9	4,9	4,4	4,3	5,3	5,6	4,2	7,0	5,7	3,4
Pbp. samlet	6,8	7,4	4,2	4,6	8,4	6,7	16,0	8,2	7,9	4,2	6,2
Pbp. pr. ansatt	1,4	1,5	0,8	1,2	2,1	1,7	5,3	2,7	2,6	1,4	2,1
PhD-kand.	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Disputaser		2									

Ved utgangen av 2022 hadde russisk 3,5 stillinger, hvorav 0,5 lektorstillinger (2 x 0,25). Russisk hadde tidligere en ordning med sendelektor. Stillingene ble videreført, først med finansiering over IF sitt driftsbudsjett, og fra 2015 er stillingene inkludert i fakultetets fastlønnsbudsjett og dermed i bemanningsplanen.

Russisk har avgang i to 25 prosents lektorstillinger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Studieprogrammene i russisk ble reakkreditert i 2022 etter 5-årig programevalueringer gjennomført i 2021. Studiekvalitetskomiteen bemerket at selv om faget har utfordringer med gjennomføring, utmerker russiskfaget utmerker seg i positiv forstand gjennom særdeles godt arbeid med studiekvalitet over tid. En av de ansatte har også status som Fremragende underviser.

Russisk har tidligere hatt god prosjektaktivitet, og kan vise til vedvarende høy og god publikasjonsaktivitet.

Ressursbehov: Russisk tilbyr undervisning på alle nivåer. Rekruttering har vært krevende over tid, og har gått ned de siste årene.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i noen grad.

Anbefaling: De to lektorstillingene (25% hver) kan ikke forventes erstattet. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Spansk

Nøkkeltall spansk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	8,0	7,0	7,0	7,0	6,0	6,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	94	94	87	83	96	93	90	73	106	84	73
Møttall	45	52	46	45	52	38	40	36	74	45	32
Stp. samlet ekskl. EVU	71,3	58,9	64,9	54,2	43,2	57,2	49,3	48,1	49,9	59,2	43,0
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	7,5	6,2	6,8	5,7	4,5	7,1	7,0	6,9	7,1	9,9	7,2
Pbp. samlet	4,5	8,3	8,5	7,2	11,0	14,3	18,9	8,0	11,0	23,4	4,9
Pbp. pr. ansatt	0,5	0,9	0,9	0,8	1,2	1,8	2,7	1,1	1,6	3,9	0,8
PhD-kand.	12	11	10	9	9	7	7	7	3	1	3
Disputaser	4	4	2	2	2	2			1	2	

Ved utgangen av 2022 bestod staben av 6 førstestillinger, inkludert en stilling i fagdidaktikk. I tillegg har faget 1,2 lektorstillinger finansiert over driftsbudsjett.

Spansk har en forventet avgang i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Studieprogrammene i spansk skal gjennomføre 5-årige programevalueringer i 2023. Spanskmiljøet har jobbet med studiekvalitet over tid, men har varierende gjennomføringstall.

Spansk har begrenset prosjektaktivitet, og har over tid hatt begrenset publikasjonsaktivitet med unntak av svært gode resultater for 2021.

Ressursbehov: Spansk tilbyr undervisning på alle nivåer inkludert lektorutdanning. Fagmiljøet har utviklet et EVU-tilbud som har vist seg svært populært. Faget har imidlertid over tid hatt fallende rekruttering til BA-programmet. Rekrutteringen til master er svært varierende. I 2019 møtte to studenter, i 2020 12 studenter og i 2022 syv studenter. Rekrutteringen til lektor har også variert. Den ordinære studiepoengproduksjonen ligger under fakultetsgjennomsnittet.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i noen grad.

Anbefaling: Avgangen i 2025 kan forventes erstattet. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Tysk

Nøkkeltall tysk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	35	29	22	35	29	28	30	26	30	29	16
Møttall	19	11	15	19	17	16	13	14	19	20	8
Stp. samlet ekskl. EVU	25,5	24,8	18,1	26,8	29,2	23,2	22,2	25,4	24,5	29,8	23,0
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	5,1	5,0	4,5	6,7	5,8	4,6	4,4	5,1	4,9	6,0	5,8
Pbp. samlet	5,8	6,8	4,3	5,0	9,0	7,4	10,1	11,1		10,8	13,1
Pbp. pr. ansatt	1,2	1,4	1,1	1,3	1,8	1,5	2,0	2,2		2,2	3,3
PhD-kand.	3	5	5	4	3	3	5	4	4	3	3
Disputaser				1	1		1	1		1	

Ved utgangen av 2022 hadde tysk fire ordinære førstestillinger, hvorav en stilling i fagdidaktikk. I tillegg har tysk en 100 prosent sendelektorstilling, delfinansiert av *Deutscher Akademischer Austauschdienst* (DAAD), men der fakultetet bærer de resterende 50 prosent av lønnskostnadene. Tysk hadde en avgang i 2022 som fakultetsstyret vedtok ikke skulle reansettes.

Tysk har ingen kjente avganger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Tyskmiljøet har jobbet systematisk og godt med studiekvalitet over tid, og en av de ansatte har også status som Fremragende underviser. Både BA og MA-programmene gjennomførte 5-årig programevaluering i 2022, og skal vurderes av Studiekvalitetskomiteen i 2023. Den største utfordringen for studiekvaliteten er svak rekruttering over tid.

Tysk har begrenset prosjektaktivitet, og har over tid hatt begrenset publikasjonsaktivitet.

Ressursbehov: Tysk tilbyr undervisning på alle nivåer inkludert lektorutdanningen. Rekrutteringen har vært svært krevende over tid for samtlige av de ordinære studietilbudene. Høsten 2022 møtte tre studenter til BA-programmet, tre til MA-programmet, en student til årsstudiet og en student til det integrerte lektorprogrammet. Tysk har også etablert et nettbasert videreutdanningstilbud for lærere finansiert fra *Kompetanse for kvalitet* (KfK) samt et ordinært nettbasert EVU-tilbud.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger betydelig under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i noen grad kriteriene.

Anbefaling: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

LLE: Faste vitenskapelige stillinger i bemanningsplanen 2012-2022. Antall årsverk

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	51,0	52,5	53,0	52,0	51,0	52,0	50,5	50,5	50,5	48,5	49,5
Forsker							1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Lektor	2,0	2,0	2,8	2,8	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,5
Samlet	53,0	54,5	55,8	54,8	53,3	54,3	53,8	53,8	53,8	51,8	53,0

LLE: Nøkkeltall – resultater og rekrutteringsgrunnlag 2012-2022.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	51,0	52,5	53,0	52,0	51,0	52,0	50,5	50,5	50,5	48,5	49,5
Forsker							1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Lektor	2,0	2,0	2,8	2,8	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,5
Førstev.søkere	469	551	495	511	566	576	561	554	570	572	467
Møttall	278	336	305	333	396	367	359	388	401	376	271
Stp. samlet ekskl. EVU	466,5	455,4	456,7	483,4	490,4	508,9	536,3	548,7	591,8	624,6	543,2
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	8,8	8,4	8,2	8,8	9,2	9,4	10,2	10,4	11,2	12,3	10,4
Pbp. samlet	103,9	122,1	101,0	80,0	123,6	115,0	82,6	84,3	122,0	135,1	148,2
Pbp. pr. ansatt	2,0	2,3	1,9	1,5	2,4	2,2	1,6	1,6	2,4	2,7	2,9
PhD-kand.	48	55	49	46	44	43	48	44	44	48	46
Disputaser	12	5	11	4	3	9	5	5	3	2	5

Allmenn litteraturvitenskap

Nøkkeltall allmenn litteraturvitenskap, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	9,0	9,0	9,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	7,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	83	101	98	77	91	76	75	70	73	78	74
Møttall	59	62	66	58	68	52	51	42	52	54	48
Stp. samlet ekskl. EVU	70,8	87,0	88,5	84,9	59,8	76,3	67,8	66,3	71,3	71,8	63,9
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	7,9	9,7	9,8	10,6	7,5	9,5	8,5	8,3	8,9	10,3	9,1
Pbp. samlet	29,3	23,4	8,0	19,0	28,7	24,3	8,2	13,4	5,9	15,2	19,6
Pbp. pr. ansatt	3,3	2,6	0,9	2,4	3,6	3,0	1,0	1,7	0,7	2,2	2,8
PhD-kand.	8	8	9	9	8	6	6	4	4	3	3
Disputaser	1		1		1	2	1	2			

Ved utgangen av 2022 bestod staben av syv førstestillinger, inkludert en uventet avgang som etter planen var forventet i 2023.

Litteraturvitenskap har ingen forventede avganger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Studiekvalitetskomiteen innstilte i 2021 på at litteraturvitenskap ikke skulle reakkrediteres på grunn av mangelfull rapport og for dårlig dokumentasjon. Litteraturvitenskap ble vurdert på nytt av studiekvalitetskomiteen i 2022 og ble reakkreditert. Komiteen ga fagmiljøet ros for arbeidet som er lagt ned for å fremme studiekvaliteten. Faget har gode gjennomføringstall på BA.

Litteraturvitenskap har begrenset prosjektaktivitet, og publikasjonsaktiviteten har variert.

Ressursbehov: Litteraturvitenskap tilbyr undervisning på alle nivåer. Søkertallene har variert, men fremstår som relativt stabile de siste seks årene. Produksjonen av studiepoeng har vært under fakultetsgjennomsnittet over tid.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger noe under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i noen grad.

Anbefaling: Den uventede avgangen i 2022 kan ikke forventes erstattet. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Digital kultur

Nøkkeltall digital kultur, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Forsker											
Lektor	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Førstev.søkere	66	84	59	66	57	67	70	83	86	123	90
Møttall	41	45	32	56	54	49	69	90	89	107	75
Stp. samlet ekskl. EVU	61,7	56,6	58,0	63,8	80,3	85,8	100,9	99,8	107,9	112,9	116,2
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	10,3	9,4	9,7	10,6	16,1	17,2	20,2	16,6	18,0	18,8	19,4
Pbp. samlet	2,0	8,7	17,0	8,2	6,8	4,3	11,9	11,1	28,7	21,8	13,6
Pbp. pr. ansatt	0,5	2,2	4,3	2,1	2,3	1,4	4,0	2,8	7,2	5,5	3,4
PhD-kand.	6	6	4	4	4	5	6	7	7	7	6
Disputaser	2		2				1		1		1

Ved utgangen av 2022 hadde digital kultur seks faste stillinger, hvorav to med lektorvilkår. I tillegg til den faste staben har digital kultur normalt en Fulbright-professor som delfinansieres av *US-Norway Fulbright Foundation*.

Fakultetsledelsen har våren 2023 nominert en TMS-kandidat som ved eventuelt tilslag vil utløse en stilling som vil inngå i bemanningsplanen etter fullført prosjektperiode.

Faget hadde en uventet avgang i 2022, som fakultetsstyret har vedtatt reansatt (sak S 70/22).

Digital kultur har en forventet avgang i 2023. En av de faste stillingene vil også i den neste tiårsperioden være bundet opp som senterleder for et *Senter for Fremragende Forskning (SFF)* som starter opp i 2023.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA-programmet i digital kultur ble foreslått reakkreditert av studiekvalitetskomiteen i 2022. Komiteen peker på utfordringer knyttet til gjennomføring, som blir koblet opp mot svært store studentopptak på BA-programmet og behov for undervisningsinfrastruktur.

Digital kultur har utviklet et verdensledende forskningsmiljø og har vist eksepsjonell konkurransedyktighet gjennom å få tilslag på både ERC- og NFR-prosjekter samt altså en SFF.

Ressursbehov: Digital kultur tilbyr undervisning på alle nivåer. Faget har svært god rekruttering til BA-programmet, noe som gir potensial for å øke rekruttering til masterprogrammet.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger betydelig over de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen. Sterk prosjektaktivitet gir betydelige positive økonomiske bidrag.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i svært høy grad kriteriene.

Anbefaling: Den forventede avgangen i 2023 kan forventes erstattet, men må ses i sammenheng med en eventuell TMS-tildeling. Vikariatet for senterleder lyses ut som fast stilling og vil inngå i bemanningsplanen på ordinært vis etter senterets levetid. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering,

Klassisk

Nøkkeltall klassisk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	9	11	7	4	2	10	5	10	5	14	6
Møttall	6	12	7	2	2	5	3	7	5	10	6
Stp. samlet ekskl. EVU	26,6	16,3	14,8	19,3	16,8	14,8	15,0	15,1	15,5	20,4	16,8
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	6,6	4,1	3,7	4,8	4,2	3,0	3,0	3,0	3,1	4,1	3,4
Pbp. samlet	7,5	11,9	12,5	2,9	3,0	10,7	5,0	2,0	4,8	6,2	2,0
Pbp. pr. ansatt	1,9	3,0	3,1	0,7	0,8	2,1	1,0	0,4	1,0	1,2	0,4
PhD-kand.	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	1
Disputaser			1		1	1					

Ved utgangen av 2022 inngikk fem førstestillinger i den samlede staben, hvorav tre i latin og to i gresk.

Faget har ingen forventede avganger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Studieprogrammene i klassisk gjennomgikk 5-årig programevaluering i 2022 og skal vurderes av Studiekvalitetskomiteen i 2023.

Klassisk har begrenset prosjektaktivitet og lav publikasjonsaktivitet.

Ressursbehov: Klassisk tilbyr undervisning på alle nivåer. Faget har over tid hatt en svært lav rekruttering til både BA- og MA-programmet. Produksjonen av studiepoeng er den laveste på fakultetet.

Økonomisk bærekraft: Resultatene markant under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i liten grad kriteriene.

Anbefaling: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Kunsthistorie

Nøkkeltall kunsthistorie, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	7,0	7,0
Forsker											
Lektor			0,5	0,5							
Førstev.søkere	109	133	116	125	119	118	126	104	152	130	109
Møttall	45	68	78	80	82	77	76	79	100	66	52
Stp. samlet ekskl. EVU	72,3	68,0	74,5	83,5	83,5	82,0	78,0	80,8	84,8	95,3	81,2
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	10,3	9,7	8,8	9,8	10,4	10,3	9,8	10,1	12,1	13,6	11,6
Pbp. samlet	11,8	10,3	10,0	9,1	20,1	8,3	17,3	8,1	8,5	12,9	10,0
Pbp. pr. ansatt	1,7	1,5	1,3	1,1	2,5	1,0	2,2	1,0	1,2	1,8	1,4
PhD-kand.	6	6	5	4	4	6	6	6	4	5	6
Disputaser	3	2	2	2			1		1		1

Ved utgangen av 2022 inngikk syv ordinære førstestillinger i den samlede staben.

Faget har en forventet avgang i perioden (2024).

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA- programmet skal gjennomføre 5-årig progamevaluering i 2023. Faget har hatt varierende gjennomføring på BA-programmet, men kan vise til bedre resultater på MA. Fagmiljøet fikk Spurveugleprisen for Museologifestivalen i 2022.

Kunsthistorie har hatt relativ lav publikasjonsaktivitet, under fakultetsgjennomsnittet over tid. Kunsthistorie har god prosjektaktivitet, og hadde i 2022 en SFF-finalist i tillegg til å få tilslag på et større NFR-prosjekt.

Ressursbehov: Kunsthistorie tilbyr undervisning på alle nivåer. Faget har hatt god rekruttering på årsstudiet, men med noe nedadgående trend de siste årene.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger noe under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i noen grad kriteriene.

Anbefaling: Avgangen i 2024 kan ikke forventes erstattet. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Lingvistikk

Nøkkeltall lingvistiske fag, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	5,0	6,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	11	14	7	15	13	14	16	16	12	25	25
Møttall	5	8	2	6	5	1	7	3	7	6	8
Stp. samlet ekskl. EVU	33,6	38,1	27,9	40,6	36,5	32,3	38,6	49,3	52,7	57,7	48,7
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	6,7	6,3	5,6	8,1	7,3	6,5	7,7	9,9	10,5	14,4	12,2
Pbp. samlet	21,8	17,7	6,2	2,7	8,1	8,0	3,7	12,5	14,2	8,7	12,1
Pbp. pr. ansatt	4,4	3,0	1,2	0,5	1,6	1,6	0,7	2,5	2,8	2,2	3,0
PhD-kand.	5	8	7	5	3	3	4	3	3	3	2
Disputaser	3		1	1	1		1	1			

Ved utgangen av 2022 hadde lingvistikk en samlet stab på fire førstestillinger. I forbindelse med avgangen i 0,5 stilling i 2021 knyttet til koordinering av førstesemesteremnet Språkkunnskap på ex.fac., ble denne stillingsressursen overført til FOF etter vedtak i fakultetsstyret.

Faget har én kjent avgang i perioden (2024). Fakultetsstyret vedtok i desember 2021 fast ansettelse av en postdoktor i denne stillingen etter postdoktorperiodens utløp. Postdoktoren tiltrådte imidlertid aldri.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Fagmiljøet har over tid jobbet med å forbedre studiekvaliteten i både BA- og MA-programmet. Begge programmer skal evalueres av Studiekvalitetskomiteen i 2024.

Publikasjonsaktiviteten har tidligere vært lav, men har vist positiv utvikling fra og med 2019. Faget har hatt høy prosjektaktivitet og har mellom annet en *ERC Starting Grant* og internasjonal forskningsinfrastruktur.

Ressursbehov: Lingvistikk tilbyr undervisning på alle nivåer. Faget har hatt lav rekruttering, men en positiv trend de siste årene, også når det gjelder produksjon av studiepoeng. Særlig enkeltemner i datalingvistikk har fra 2019 trukket studenter fra andre fakulteter. Lingvistikk har også et særlig ansvar for å ivareta den nasjonale infrastrukturen CLARINO, som er et samarbeid mellom norske og internasjonale forskningsinstitusjoner. Dette innebærer en langvarig nasjonal og internasjonal forpliktelse for fakultetet.

Økonomisk bærekraft: Resultatene samsvarer med de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i høy grad kriteriene.

Anbefaling: Avgangen i 2024 kan forventes reansatt. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Nordisk

Nøkkeltall nordisk, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	19,0	19,5	20,0	20,0	20,0	20,0	18,5	17,5	18,5	18,5	19,5
Forsker							1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Lektor			0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5
Førstev.søkere	145	173	166	195	253	255	222	229	207	165	137
Møttall	100	120	96	114	165	155	128	147	126	109	67
Stp. samlet ekskl. EVU	164,2	159,7	160,7	170,9	186,6	189,1	197,0	205,4	228,5	233,3	191,0
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	8,6	8,2	7,9	8,4	9,2	9,3	10,5	11,6	12,2	12,4	9,5
Pbp. samlet	27,1	50,1	45,9	31,7	50,2	50,7	36,5	25,2	47,4	64,0	86,3
Pbp. pr. ansatt	1,4	2,6	2,3	1,6	2,5	2,5	1,9	1,4	2,4	3,3	4,2
PhD-kand.	19	21	20	20	22	20	22	20	22	27	26
Disputaser	3	3	3	1		6	1	2	1	1	3

Ved utgangen av 2022 hadde nordisk samlet 19,5 førstestillinger, pluss en forskerstilling knyttet til *TMS Starting Grant*. Staben ble økt med en stilling i 2021. Fakultetsstyret vedtok også høsten 2022 å øke lektorstillingen knyttet til Praktisk informasjonsarbeid fra 0,25 til 0,5. Nordisk hadde en avgang i norrønt i 2022. Her er det lyst ut en fast stilling som del av kontraktsforpliktelsen med TMS innenfor prosjektleders fagfelt som er norrøn filologi.

Faget har én kjent avgang i perioden (2024).

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA-programmene i Nordisk språk og litteratur, Norrønt og Norsk som andrespråk skal gjennomføre 5-årige programevalueringer i 2024. Nordiskmiljøet har over tid jobbet med å forbedre studiekvaliteten i sine program. Nordisk har begrenset prosjektaktivitet og publikasjonsaktiviteten ligger rundt fakultetsgjennomsnittet.

Ressursbehov: Nordisk har en sammensatt program- og emneportefølje og tilbyr undervisning på alle nivå, inkludert lektorutdanning. I tillegg til Nordisk språk og litteratur, Norrønt og Norsk som andrespråk tilbyr nordisk NORMAU, KfK og annen EVU-aktivitet (Prisme, Fjernord).

Nordisk har de siste årene opplevd en reduksjon i rekrutteringen på BA-, MA- og lektorprogrammet. Faget har imidlertid god tilstrømming av studenter fra andre programmer.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger over stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i noen grad kriteriene.

Anbefaling: Avgangen i 2024 kan forventes reansatt. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Teatervitenskap

Nøkkeltall teatervitenskap, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	46	35	42	29	31	36	47	42	35	37	26
Møttall	22	21	24	17	20	28	25	20	22	24	15
Stp. samlet ekskl. EVU	31,8	28,5	26,0	20,0	22,5	26,0	32,0	29,8	26,0	30,0	21,0
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	10,6	9,5	8,7	6,7	7,5	8,7	10,7	9,9	8,7	10,0	7,0
Pbp. samlet	4,4		1,4	6,4	6,7	8,7		12,0	12,5	6,2	4,6
Pbp. pr. ansatt	1,5		0,5	2,1	2,2	2,9		4,0	4,2	2,1	1,5
PhD-kand.	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2
Disputaser			1							1	

Ved utgangen av 2022 hadde teatervitenskap tre førstestillinger i den faste staben. Faget hadde en uventet avgang i 2022.

Teatervitenskap har én kjent avgang i perioden (2024).

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA-programmet i teatervitenskap skal evalueres av Studiekvalitetskomiteen i 2023.

Teatervitenskap har begrenset prosjektaktivitet, og varierende publikasjonsaktivitet – men med gode tall for 2019 og 2020, som inkluderer verdifulle bidrag utenfor den faste staben.

Ressursbehov: Teatervitenskap tilbyr undervisning på alle nivåer. Faget har hatt stabil rekruttering til BA-programmet, men med noe nedadgående trend de siste årene. Rekrutteringen til master har vært svak – høsten 2022 møtte én student. Studiepoengproduksjonen er svært lav.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i noen grad.

Anbefaling: Avgangen i 2022 kan ikke forventes reansatt. Avgangen i 2024 erstattes. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Institutt for arkeologi, historie, kultur og religionsvitenskap

AHKR: Faste vitenskapelige stillinger i bemanningsplanen 2012-2022. Antall årsverk.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	46,5	48,0	47,0	47,0	45,0	44,0	43,0	44,0	46,0	46,0	46,1
Forsker				1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	3,0	2,5
Lektor											
Samlet	46,5	48,0	47,0	48,0	46,0	45,0	44,0	45,0	48,0	49,0	48,6

AHKR: Nøkkeltall – resultater og rekrutteringsgrunnlag 2012-2022.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	46,5	48,0	47,0	47,0	45,0	44,0	43,0	44,0	46,0	46,0	46,1
Forsker				1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	3,0	2,5
Lektor											
Førstev.søkere	602	574	507	561	490	671	696	669	647	649	586
Møttall	368	364	355	404	365	454	501	494	513	488	370
Stp. samlet ekskl. EVU	559,3	539,5	496,7	553,3	568,4	587,1	700,3	674,2	712,0	753,4	679,9
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	12,0	11,2	10,6	11,8	12,6	13,3	16,3	15,3	15,5	16,4	14,7
Pbp. samlet	136,8	172,9	135,9	173,8	113,9	117,2	157,1	99,2	137,7	147,8	113,6
Pbp. pr. ansatt	2,9	3,6	2,9	3,6	2,5	2,6	3,6	2,2	2,9	3,0	2,3
PhD-kand.	64	64	59	57	54	46	47	42	44	43	35
Disputaser	4	11	8	9	9	7	8	4	6	3	4

Arkeologi

Nøkkeltall arkeologi, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	7,0	7,0	7,0	7,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
Forsker				1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Lektor											
Førstev.søkere	100	91	80	83	67	80	86	101	105	116	116
Møttall	43	41	53	49	40	52	57	74	91	93	71
Stp. samlet ekskl. EVU	65,0	54,7	50,4	57,9	55,8	51,4	64,4	75,9	92,9	90,1	103,9
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	9,3	7,8	7,2	8,3	9,3	7,3	9,2	10,8	13,3	12,9	14,8
Pbp. samlet	22,8	21,4	20,2	40,0	22,3	14,0	31,4	25,4	34,1	31,5	46,0
Pbp. pr. ansatt	3,3	3,1	2,9	5,0	3,2	1,8	3,9	3,2	4,3	3,9	5,6
PhD-kand.	14	18	17	15	15	14	16	15	16	16	14
Disputaser	1	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1

Ved utgangen av 2022 utgjorde den samlede staben åtte stillinger, inkludert en forskerstilling i mellomsteinalderarkeologi med vekt på Afrika. I tillegg er en annen fast forskerstilling (koordinator for Middelalderklyngen) knyttet til arkeologi fra 2020. Denne har finansiering fra UiB sentralt knyttet til klyngen.

Arkeologi har én kjent avgang i perioden (2024).

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA-programmene skal foreta en 5-årig programevaluering i 2023. Arkeologimiljøet har jobbet godt og systematisk for å forbedre studiekvaliteten over tid.

Arkeologi har svært god publikasjons- og prosjektaktivitet, og leverer forskning på svært høyt internasjonalt nivå – særlig gjennom SapienCE, som er et *Senter for Fremragende Forskning*.

Ressursbehov: Arkeologi tilbyr undervisning på alle nivå. Rekrutteringen fremstår som god og stabil, og faget har relativt høy produksjon av studiepoeng.

Økonomisk bærekraft: Resultatene samsvarer med de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i høy grad kriteriene.

Anbefaling: Avgangen i arkeologi i 2024 anbefales reansatt. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Historie

Nøkkeltall historie, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	23,5	24,0	23,0	23,0	23,0	22,0	21,0	22,0	23,0	23,0	23,1
Forsker									0,5	0,5	0,5
Lektor											
Førstev.søkere	334	317	302	332	316	468	453	437	376	391	352
Møttall	220	203	218	256	240	303	324	295	292	287	213
Stp. samlet ekskl. EVU	291,0	302,5	272,0	315,1	328,9	358,0	427,6	386,6	383,9	412,6	362,2
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	12,4	12,6	11,8	13,7	14,3	16,3	20,4	17,6	16,7	17,9	15,7
Pbp. samlet	58,3	66,0	74,5	58,8	48,7	44,7	49,6	36,0	29,2	53,1	32,9
Pbp. pr. ansatt	2,5	2,8	3,2	2,6	2,1	2,0	2,4	1,6	1,2	2,3	1,4
PhD-kand.	28	26	26	25	23	19	17	13	16	15	11
Disputaser	2	4	2	6	5	3	4	2	1	1	1

Ved utgangen av 2022 hadde historie 23,1 stillinger, hvorav 0,1 stilling er brofinansiert av AHKR sitt driftsbudsjett. To av stillingene er i fagdidaktikk. I tillegg kommer en fast forskerstilling (*TMS Starting Grant*), administrativt tilknyttet og delt med IF med 50 prosent på hvert institutt. Høsten 2023 vil det etter forpliktelsen knyttet til TMS-kontrakten lyses ut en stilling innen prosjektleders fagfelt som er:

«Arabisk og midtøstenhistorie», med tiltredelse i august 2024. Stillingsutlysningen skal presisere at stillingen deles likt mellom to institutter, AHKR og IF, henholdsvis mellom fagfeltene historie og arabisk.

Historie har én kjent avgang i perioden (2025).

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA-programmene er reakkreditert etter 5-årig programevaluering i 2021. Historiemiljøet har jobbet godt og systematisk for å forbedre studiekvaliteten over tid, men har utfordringer knyttet til gjennomstrømming.

Historie har tidligere hatt god uttelling på publikasjonspoeng, men har de siste årene ligget under fakultetsgjennomsnittet. Prosjektaktiviteten har vært varierende, men begrenset de siste årene.

Ressursbehov: Historie tilbyr undervisning på alle nivå inkludert lektorutdanning. Rekrutteringsgrunnlaget har vært svært høyt og stabilt, men opplevde et markant fall i søknadstall til BA-programmet i 2022. Faget har svært høy produksjon av studiepoeng.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger markant over de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i høy grad kriteriene.

Anbefaling: Avgangen i 2025 anbefales reansatt. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Kulturvitenskap

Nøkkeltall kulturvitenskap, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	7,0	7,0	7,0	7,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
Forsker									0,5	1,5	1,0
Lektor											
Førstev.søkere	59	58	29	49	38	35	45	24	60	40	44
Møttall	34	36	17	22	29	24	31	24	36	32	28
Stp. samlet ekskl. EVU	62,3	62,3	44,8	49,5	58,1	59,5	50,8	63,3	77,4	94,8	92,3
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	8,9	8,9	6,4	7,1	9,7	9,9	8,5	10,6	12,9	15,8	15,4
Pbp. samlet	10,4	20,3	10,8	14,1	6,7	8,6	8,9	11,8	20,1	9,8	10,1
Pbp. pr. ansatt	1,5	2,9	1,5	2,0	1,1	1,4	1,5	2,0	3,1	1,3	1,4
PhD-kand.	11	8	5	5	6	4	4	5	4	3	5
Disputaser		3	3			1	1		2	1	

Ved utgangen av 2022 hadde kulturvitenskap seks stillinger samt 1 eksterntfinansiert forskerstilling.

Kulturvitenskap har tre kjente avganger i perioden; én i 2023, én i 2024 og én i 2025.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA-programmene er reakkreditert etter 5-årig programevaluering i 2021. Kulturvitenskap har jobbet godt og systematisk for å forbedre studiekvaliteten over tid, men har utfordringer knyttet til gjennomstrømming.

Prosjektaktiviteten er svært høy, og har inkludert en nasjonal infrastruktur (SAMLA). Publiseringen har variert.

Ressursbehov: Kulturvitenskap tilbyr undervisning på alle nivå. Rekrutteringen har variert, men kan de siste årene vise til gode møttall. Produksjonen av studiepoeng har økt markant siden 2018.

Økonomisk bærekraft: Resultatene er noe under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen. Stor prosjektaktivitet gir positive økonomiske bidrag.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i noen grad kriteriene.

Anbefaling: Avgangene i 2024 og 2025 anbefales reansatt, men ikke stillingen i 2023. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Religionsvitenskap

Nøkkeltall religionsvitenskap, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	9,0	10,0	10,0	10,0	10,0	9,0	9,0	9,0	10,0	10,0	10,0
Forsker											
Lektor											
Førstev.søkere	98	95	79	97	69	88	112	107	106	102	74
Møttall	66	76	57	77	56	75	89	101	94	76	58
Stp. samlet ekskl. EVU	124,5	107,9	109,4	117,8	102,3	113,4	151,3	139,9	152,6	151,8	112,9
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	13,8	10,8	10,9	11,8	10,2	12,6	16,8	15,5	15,3	15,2	11,3
Pbp. samlet	45,3	65,2	30,4	60,9	36,2	49,9	67,2	26,0	54,4	53,4	24,6
Pbp. pr. ansatt	5,0	6,5	3,0	6,1	3,6	5,5	7,5	2,9	5,4	5,3	2,5
PhD-kand.	11	12	11	12	10	9	10	9	8	9	5
Disputaser	1	1	1		3	1	2	1	1		2

Ved utgangen av 2022 hadde religionsvitenskap ti stillinger, hvorav to i fagdidaktikk.

Religionsvitenskap har én kjent avgang i perioden (2023).

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA-programmene gjennomgikk 5-årig programevaluering i 2022 og skal evalueres av Studiekvalitetskomiteen i 2023.

Religionsvitenskap publiserer på høyt internasjonalt nivå og har gjennomgående svært god uttelling på publikasjonspoeng per årsverk. Miljøet har noe prosjektaktivitet.

Ressursbehov: Religionsvitenskap tilbyr undervisning på alle nivå inkludert lektorutdanning. Rekrutteringsgrunnlaget har variert, men møttallene har vist en markant nedgang siden 2019 og søknadstallene i 2022 var de nest laveste i hele tiårsperioden det sees på her.

Økonomisk bærekraft: Resultatene er over de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i høy grad kriteriene.

Anbefaling: Avgangen i 2023 anbefales reansatt. Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Institutt for filosofi og førstesemester

FOF samlet inkl. ex.fac.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	9,7	9,7	9,7	8,9	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2
Forsker											1,0
Lektor	3,4	4,9	4,9	4,4	3,4	4,1	4,1	4,1	4,1	4,8	4,4
Førstev.søkere	117	121	99	115	129	132	111	121	155	177	152
Møttall	90	85	74	73	81	97	76	95	133	128	107
Stp. samlet ekskl. EVU	249,2	230,6	208,6	163,3	187,1	214,2	224,1	228,8	259,3	222,7	226,1
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	19,2	15,9	14,4	12,3	16,2	17,4	18,2	18,6	21,1	17,2	17,9
Pbp. samlet	15,1	53,8	18,7	44,2	35,9	34,8	59,0	77,1	82,5	65,6	48,1
Pbp. pr. ansatt	1,6	5,6	1,9	5,0	4,4	4,2	7,2	9,4	10,1	8,0	5,2
PhD-kand.	15	17	17	15	13	14	12	10	10	9	8
Disputaser		2	2	2	2	2	4	4	3	2	2

Nøkkeltall filosofi, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	9,7	9,7	9,7	8,9	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2
Forsker											1,0
Lektor	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	
Førstev.søkere	117	121	99	115	129	132	111	121	155	177	152
Møttall	90	85	74	73	81	97	76	95	133	128	107
Stp. samlet ekskl. EVU	90,6	87,9	81,1	77,0	99,4	109,5	133,7	132,2	151,1	151,7	147,0
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	9,1	8,8	8,1	8,3	11,6	12,8	15,6	15,5	17,7	17,7	17,9
Pbp. samlet	15,1	53,8	18,7	44,2	35,9	34,8	59,0	77,1	82,5	65,6	48,1
Pbp. pr. ansatt	1,6	5,6	1,9	5,0	4,4	4,2	7,2	9,4	10,1	8,0	5,2
PhD-kand.	15	17	17	15	13	14	12	10	10	9	8
Disputaser		2	2	2	2	2	4	4	3	2	2

Ved utgangen av 2022 har fagstudiet i filosofi 11,5 ordinære stillinger. Korrigert for at fast ansatte har 30 prosent av sin stilling knyttet til ex.phil., utgjør den samlede staben knyttet til filosofi 9,2 stillinger, hvorav én fast forsker. I tillegg frikjøpes staben på ex.phil. for å bidra til undervisningen på fagstudiet.

Avgangen som var forventet i 2024 kom i 2022 og er reansatt etter vedtak i fakultetsstyret i desember 2021.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA-programmene er reakkrediterte etter en 5-årig programevaluering i 2021. Studiekvalitetskomiteen fremhever fagmiljøets systematiske arbeid med kvalitetskulturen, men understreker også at både BA- og MA-programmene har til dels store utfordringer med gjennomføring. BA-programmet i retorikk er vedtatt nedlagt etter å ikke ha blitt reakkreditert etter den 5-årige programevalueringen som ble gjennomført i 2020.

Publikasjonspoengene for filosofi er medregnet publikasjoner for ansatte på ex.phil, noe som bidrar til det svært høye snittet. Filosofi har hatt svært god eksternfinansiert aktivitet staben tatt i betraktning, med blant annet *TMS Toppforskprogram*.

Ressursbehov: Filosofi tilbyr undervisning på alle nivå. Filosofi hadde svært høye søkertall under pandemien, men opplevde et markant fall i 2022. Tiårsperioden sett under ett, har trenden likevel vært stigende siden 2014 både når det gjelder søker- og møttall. Studiepoengproduksjonen per ansatt har vært betydelig over fakultetsgjennomsnittet siden 2017.

Økonomisk bærekraft: Resultatene betydelig over de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i høy grad kriteriene.

Anbefaling: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning

Nøkkeltall SKOK, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Forsker	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0
Lektor											
Førstev.søkere	12	15	24	20	58	52	71	58	80	110	93
Møttall	11	17	21	14	49	50	66	55	77	76	62
Stp. samlet ekskl. EVU	6,5	7,0	9,7	13,9	24,9	27,3	43,8	36,8	47,3	58,5	66,4
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	2,6	2,8	3,9	5,6	10,0	10,9	17,5	14,7	18,9	23,4	26,6
Pbp. samlet	3,7	5,7	15,5	10,9	8,4	8,7	0,7	11,5	10,6	10,5	5,5
Pbp. pr. ansatt	1,1	1,6	4,4	3,1	2,4	2,5	0,2	3,3	2,4	3,0	1,6
PhD-kand.	2	3	4	4	6	7	6	5	5	3	3
Disputaser	1	1					1	1		2	

Ved utgangen av 2022 hadde SKOK 2,5 faste ordinære førstestillinger samt en fast eksternfinansiert forskerstilling.

SKOK har ingen kjente avganger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: BA-programmet i kjønnsstudier ble reakkreditert etter en 5-årig programevaluering i 2020. Programmet har hatt et problem med frafall over tid. Dette har fagmiljøet tatt svært alvorlig, og har satt i gang en rekke tiltak for å styrke studiekvaliteten generelt og gjennomføring spesielt.

Fagmiljøet publiserer godt og er aktivt med hensyn til prosjektaktivitet. I 2022 fikk den faste forskeren tilslag på *ERC Starting Grant*.

Ressursbehov: Studietilbudet ved SKOK har hatt en markant vekst i rekruttering, og sterk vekst i studiepoengproduksjonen, noe som også delvis kan tilskrives særlig høyt opptak til årsprogrammet. Studiepoengproduksjonen per ansatt er den høyeste på fakultetet.

Økonomisk bærekraft: På studiesiden ligger resultatene over de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir senteret i høy grad kriteriene.

Anbefaling: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Senter for vitenskapsteori

Nøkkeltall SVT, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Førstestillinger	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Forsker	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,5	4,0	3,0	3,0
Lektor											
Førstev.søkere										148	209
Møttall										16	24
Stp. samlet ekskl. EVU	6,3	5,1	4,9	5,6	3,9	6,2	5,4	9,1	5,8	12,4	18,1
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	1,6	1,3	1,2	1,1	0,8	1,2	1,1	1,8	1,2	2,5	3,6
Pbp. samlet	41,5	23,5	4,3	28,1	34,6	20,8	12,1	36,6	32,8	44,5	32,7
Pbp. pr. ansatt	8,3	4,7	0,9	4,7	5,8	3,0	1,7	4,9	3,6	5,6	4,1
PhD-kand.	5	5	6	5	4	4	6	5	5	5	6
Disputaser		2		1	1			1		1	

Ved utgangen av 2022 hadde Senter for vitenskapsteori åtte faste stillinger over HF's fastlønnsbudsjett, inkludert senterleder i åremålstilling og tre forskerstillinger (prosjektfinansierte). SVT har i tillegg to stillinger knyttet til andre fakulteter.

SVT har ingen kjente avganger i perioden.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: SVT gir undervisning i dannelsesemner på BA-nivå i tillegg til vitenskapsteori og etikk knyttet til forskerutdanningen. Høsten 2021 tok SVT opp de første studentene på det nyetablerte tverrfakultære masterprogrammet i bærekraft. Programmet har ikke gått lenge nok til at det er mulig å vurdere studiekvaliteten etter de parameterne som inngår i UiBs system for studiekvalitet.

Senteret har med unntak av 2018 hatt høyt antall publikasjonspoeng per årsverk, men med høyere andel forskerstillinger enn andre enheter. Miljøet har vært svært aktivt med hensyn til prosjektaktivitet, særlig i forhold til EU-midler (ERC-tilslag i 2018 og 2022). SVT har også markert seg sterkt med en SFF-finalist i 2022.

Ressursbehov: Senterets mandat og faglige innretning mot forskning gjør det lite formålstjenlig å vurdere ressursbehov for undervisning. Opprettelsen av masterprogrammet i bærekraft kom som resultat av at senteret selv argumenterte for at de hadde tilgjengelige undervisningsressurser for å drifte programmet.

Økonomisk bærekraft: På studiesiden ligger resultatene betydelig under tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen, noe som er naturlig gitt senterets fokus på forskning. Senteret har høy eksternfinansiert virksomhet.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i høy grad kriteriene.

Anbefaling: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Examen facultatum, examen philosophicum og norskkursene

Examen facultatum

Nøkkeltall examen facultatum, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Antall stillinger	3,0	4,5	4,5	4,0	3,0	3,8	3,8	3,8	3,8	4,4	4,4
Stp. samlet	158,7	142,7	127,5	86,3	87,7	104,7	90,3	96,7	108,2	71,0	79,1
Stp. pr. ansatt	52,9	31,7	28,3	21,6	29,2	27,9	24,1	25,8	28,8	16,1	18,0

Examen facultatum omfatter emnene *Akademisk skriving* og *Språkkunnskap* (frem til 2019 også *Tekst og kultur*). I 2021 ble ex.fac. fjernet fra studieforskriften. Ex.fac. er knyttet til Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, men har oppgaver på tvers av instituttene. Per høst 2022 har ex.fac. 4,4 faste stillinger inkludert en ressurs på 0,5 stilling knyttet til koordinering av *Språkkunnskap*, som er overført fra LLE (lingvistik) til ex.fac. ved FoF. En del av undervisningen blir utført av midlertidig ansatte seminarledere. Det er svært mange studiepoeng per stilling. Publikasjonspoeng produsert av ansatte på ex.fac. blir registrert under filosofi.

Vurdering

Stillingene knyttet til examen facultatum er finansiert over fakultetets fastlønsbudsjett. Disse stillingene bør sees i sammenheng med HF's organisering av studieporteføljen fremover.

Examen philosophicum

Nøkkeltall examen philosophicum, 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Antall stillinger	22,1	22,1	22,3	22,3	22,8	22,8	22,9	22,9	23,0	23,0	22,6
Stp. samlet hele UiB	352,0	350,0	356,8	366,5	325,2	349,8	387,3	403,8	413,2	330,5	359,0
Stp. pr. ansatt	15,9	15,8	16,0	16,4	14,3	15,4	16,9	17,6	18,0	14,4	15,9

Ved utgangen av 2022 hadde ex.phil. 22,6 årsverk. I dette tallet er medregnet at de fast ansatte på fagstudiet har 30 prosent av sin stilling knyttet til ex.phil. Seks ansatte på ex.phil., inkludert to nyansettelser våren 2021, har ordinære førstestillinger. Resten av staben har lektorvilkår, og dermed 75 prosent undervisning.

Vurdering

Kvalitet: Ex.phil. har jobbet systematisk og godt med studiekvalitet over tid. Ex.phil. fikk status som Fremragende undervisningsmiljø i 2022.

Publikasjonene for ansatte på ex.phil. regnes inn under filosofi.

Ressursbehov: Ex.phil. er en fellesoppgave HF/FOF utfører for UiB. Mens lønnsutgiftene er faste, er inntektene variable ettersom de er avhengige av hvor mange kurs hvert enkelt fakultet bestiller i de ulike semestrene. Antall kurs som bestilles påvirkes av når i studieprogrammet studentene tar ex.phil. Flytting av ex.phil. til senere ut i studieløpet ved enkelte av fakultetene har påført ex.phil og

dermed HF midlertidig inntektsbortfall. Studiepoengproduksjonen per ansatt ligger systematisk betydelig over fakultetsgjennomsnittet, noe som delvis kan forklares med at så mange av staben er ansatt på lektorvilkår.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Stillingene knyttet til Ex.phil er i utgangspunktet finansiert av en egen finansieringsmodell basert på brukerbetaling der alle fakultetene betaler pr. kurs. Ex. phil holdes derfor utenfor bemanningsplanen, men nevnes likevel her fordi det er en stor og viktig del av fakultets faglige aktivitet og portefølje.

Norskkursene

Nøkkeltall norskkursene, 2012-2022

Norskkursene	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Antall stillinger	11,6	11,6	11,6	11,6	11,0	11,0	12,0	12,0	13,5	14,0	17,0
Stp. samlet	132,8	136,8	145,1	173,4	152,2	146,7	156,2	156,1	152,2	147,2	171,1
Stp. pr. ansatt	11,5	11,8	12,5	15,0	13,8	13,3	13,0	13,0	11,3	10,5	10,1

Per høst 2022 er 17 faste stillinger knyttet til norskkursene, hvorav 0,5 stilling er knyttet til sommerkursene. Alle stillingene har lektorvilkår (75 % undervisning). Selv om personalet er fast ansatt ved HF, skal i prinsippet stillingene dekkes av sentrale bevilgninger ettersom dette er en oppgave fakultetet ved LLE har påtatt seg på vegne av UiB. Det er utarbeidet en egen modell for finansiering av norskkursene. Publikasjonspoeng produsert av de ansatte ved norskkursene, blir registrert under nordisk.

Stillingene knyttet til norskkursene er i prinsippet finansiert av UiB sentralt basert på en betaling pr. kurs modell. Norskkursene holdes derfor utenfor bemanningsplanen, men nevnes likevel her fordi det er en stor og viktig del av fakultets faglige aktivitet og portefølje.

Økonomisk bærekraft

Modellen for økonomisk bærekraft bygger på studiepoengproduksjon og kandidatuttelling hentet fra DBH, samt en liste over tilgjengelige undervisningstimer, per fagområde.

Resultatene fra studiesiden må tillegges særlig vekt både fordi det er studieplasser som utgjør den økonomiske grunnvullen for fakultetet i form av basis, og fordi studiesiden står for over 75 prosent av fakultetets resultatinntekter.

Forenklet fremstilt måler modellen graden av samsvar mellom tilgjengelige, faste undervisningsressurser, betalt av fakultetsnivået og bidraget til inntekter til fellesskapet. Dette er et viktig mål fordi det er nettopp fellesskapet som skal finansiere alle faste stillinger som inngår i bemanningsplanen.

Studiepoeng og kandidater

Studie- og kandidatpoengenheter er vektet etter finansieringskategori. Her er både studiepoeng fra ordinær undervisningsvirksomhet og EVU medregnet. Det som imidlertid krever en viss tilpassing er at vi, om enn så lenge, får ulik pris for ulike typer undervisningstilbud. Disse er derfor vektet i henhold til finansieringskategori slik at tallmaterialet blir sammenlignbart.

Tabell 1 Vekting etter finansieringskategori

Fin.kategori	Studiepoeng	Kandidater	
		Enkel uttelling	Dobbel uttelling
A	3,91	2,97	5,94
B	3	2,24	4,49
C	2	1,48	2,97
D	1,46	1,12	2,24
E	1,18	0,91	1,82
F	1	0,76	1,51

Vektingen omregner studie- og kandidatpoengenheter i de ulike finansieringskategoriene til en felles «valuta», som tilsvarer studiepoengenheter i kategori F. Disse blir videre omtalt som vektete enheter¹.

De vektete enhetene blir satt opp etter tilhørighet og fagområde i en tidsserie på 10 år. Tilhørighet til fagområde er tilpasset manuelt etter emne eller program. Disse dataene er sendt til enhetene for kontroll. I noen tilfeller finner vi tverrfaglige emner eller program som

¹ Eksempel på vektete enheter:

100 studiepoengenheter i kategori F utgjør 100 vektete enheter (=100*1), mens 100 studiepoengenheter i kategori D utgjør 146 vektete enheter (=100*1,46).

ikke kan knyttes direkte til et enkelt fagområde. Disse er omtalt som «tverrfaglige emner». I modellen har vi tatt ut fagområder som ikke lenger er aktive i bemanningsplanen.

Ved hjelp av de vektete enhetene kan vi finne andel av studiepoeng- og kandidatinntekter som er generert av hvert fagområde. Vi har valgt å vise andel av gjennomsnitt de siste 5 og 10 år, med mest vekt på de siste 5 år.

Undervisningstimer

Listen over faglige ansatte i bemanningsplanen er sendt til enhetene for kontroll, men kan ikke legges ved her da den inneholder personopplysninger. Navnelisten inneholder blant annet fødselsdato og undervisningsvilkår. Vi har enkelte ansatte som er tilsatt i førstestilling, men som har lektorvilkår. Disse regnes her som lektor. Vi har her ikke inkludert undervisningsressurser som er finansiert på instituttnivå.

En førstestilling har i utgangspunktet 46 % undervisning og 46 % forskning, men dette endrer seg om vi tar høyde for forskningstermin hvert 7. semester. Over tid vil reell andel undervisning utgjøre 39,43 % (= 46 % * 6/7), og reell andel forskning vil utgjøre 52,57 % (= 46 % + 46 % * 1/7). Stillinger med lektorvilkår har 75 % undervisning mens forskerstillinger har 0 % undervisning.

Tabell 2 Antall timer undervisning per år gitt stillingstype og alder

Alder	1. stilling	Lektor
U60	668	1 271
O60	654	1 243
O62	630	1 198

Tabell 3 Tilgjengelige undervisningstimer

Org.enhet	Fagfelt stilling	1.stilling	Lektor	Tilgjengelige undervisningstimer	
IF	Arabisk	630	1 198	1 828	
	Engelsk	9 864		9 864	
	Fransk	3 264		3 264	
	Italiensk	1 336		1 336	
	Japansk	1 336	1 271	2 607	
	Kinesisk	1 990	636	2 626	
	Russisk	2 004	599	2 603	
	Spansk	3 894		3 894	
	Tysk	2 672		2 672	
	LLE	Allmenn litteraturvitenskap	4 600		4 600
Digital kultur		2 672	2 469	5 141	
Klassisk		3 340		3 340	
Kunsthistorie		4 524		4 524	
Lingvistikk		2 634		2 634	
Nordisk		12 874	636	13 510	
Teatervitenskap		1 966		1 966	
AHKR		Arkeologi	4 586		4 586
		Historie	15 228		15 228
		Kulturvitenskap	3 856		3 856
	Religionsvitenskap	6 604		6 604	
FOF	Examen facultatum		5 545	5 545	
	Filosofi	5 431		5 431	
SKOK	SKOK	1 637		1 637	
SVT	SVT	3 326		3 326	
Tilgjengelige undervisningstimer		100 268	12 353	112 621	

Tabell 3 viser hvordan de tilgjengelige undervisningstimene fordeler seg på de ulike fagområdene. Modellen har en opplagt svakhet ved at den ikke inkluderer midlertidige undervisningsressurser som eksempelvis pliktarbeid til stipendiater, eller undervisningsressurser finansiert over driftsbudsjettet.

Tabell 4 Fordeling av undervisningstimer etter siste 5 år

		Fordelingsnøkkel		Undervisningstimer		Differanser	
		Snitt siste 5 år	Andel	Fordelt etter andel	Faktisk fordeling	Diff. i timer	Diff. i 1.-stillinger
AHKR	Arkeologi	119	4 %	4 665	4 586	-79	-0,1
	Historie	517	18 %	20 323	15 228	-5 095	-7,6
	Kulturvitenskap	89	3 %	3 506	3 856	350	0,5
	Religionsvitenskap	180	6 %	7 080	6 604	-476	-0,7
	Tverrfaglige emner - AHKR	21	1 %	824	0	-824	-1,2
AHKR Total		925	32 %	36 398	30 274	-6 124	-9,2
FOF	Examen facultatum	89	3 %	3 502	5 545	2 043	3,1
	Filosofi	179	6 %	7 028	5 431	-1 597	-2,4
FOF Total		268	9 %	10 530	10 976	446	0,7
IF	Arabisk	23	1 %	918	1 828	910	1,4
	Engelsk	289	10 %	11 355	9 864	-1 491	-2,2
	Fransk	46	2 %	1 810	3 264	1 454	2,2
	Italiensk	30	1 %	1 180	1 336	156	0,2
	Japansk	54	2 %	2 109	2 607	498	0,7
	Kinesisk	47	2 %	1 846	2 626	779	1,2
	Russisk	24	1 %	956	2 603	1 647	2,5
	Spansk	84	3 %	3 321	3 894	573	0,9
	Tverrfaglige emner - IF	52	2 %	2 028	0	-2 028	-3,0
	Tysk	38	1 %	1 501	2 672	1 171	1,8
IF Total		687	24 %	27 025	30 694	3 669	5,5
LLE	Allmenn litteraturvitenskap	101	4 %	3 989	4 600	611	0,9
	Digital kultur	167	6 %	6 567	5 141	-1 426	-2,1
	Klassisk	19	1 %	728	3 340	2 612	3,9
	Kunsthistorie	107	4 %	4 189	4 524	335	0,5
	Lingvistikk	71	2 %	2 795	2 634	-161	-0,2
	Nordisk	371	13 %	14 575	13 510	-1 065	-1,6
	Teatervitenskap	40	1 %	1 588	1 966	378	0,6
	Tverrfaglige emner - LLE	42	1 %	1 655	0	-1 655	-2,5
LLE Total		918	32 %	36 085	35 715	-371	-0,6
SKOK	SKOK	53	2 %	2 096	1 637	-459	-0,7
SKOK Total		53	2 %	2 096	1 637	-459	-0,7
SVT	SVT	12	0 %	487	3 326	2 839	4,3
SVT Total		12	0 %	487	3 326	2 839	4,3
Grand Total		2 864	100 %	112 621	112 621	0	0

Tabell 4 og 5 viser fordeling av undervisningstimer etter gjennomsnittlig andel vektete enheter siste 5 eller 10 år, målt mot faktisk tilgjengelige undervisningstimer betalt av fakultetet. Negative differanser betyr «for få» undervisningstimer tilgjengelig, mens positive differanser betyr «for mange», dersom man fordelte etter bidrag til inntekter alene.

Tabell 5 Fordeling av undervisningstimer etter siste 10 år

		Fordelingsnøkkel		Undervisningstimer		Differanser	
		Snitt siste 10 år	Andel	Fordelt etter andel	Faktisk fordeling	Diff. i timer	Diff. i 1.-stillinger
AHKR	Arkeologi	98	4 %	4 385	4 586	201	0,3
	Historie	453	18 %	20 359	15 228	-5 131	-7,7
	Kulturvitenskap	77	3 %	3 467	3 856	389	0,6
	Religionsvitenskap	155	6 %	6 975	6 604	-371	-0,6
	Tverrfaglige emner - AHKR	16	1 %	734	0	-734	-1,1
AHKR Total		799	32 %	35 919	30 274	-5 645	-8,5
FOF	Examen facultatum	99	4 %	4 466	5 545	1 079	1,6
	Filosofi	146	6 %	6 572	5 431	-1 140	-1,7
FOF Total		246	10 %	11 038	10 976	-61	-0,1
IF	Arabisk	19	1 %	873	1 828	955	1,4
	Engelsk	258	10 %	11 602	9 864	-1 738	-2,6
	Fransk	43	2 %	1 947	3 264	1 317	2,0
	Italiensk	23	1 %	1 043	1 336	293	0,4
	Japansk	50	2 %	2 228	2 607	379	0,6
	Kinesisk	34	1 %	1 526	2 626	1 100	1,6
	Russisk	26	1 %	1 180	2 603	1 423	2,1
	Spansk	84	3 %	3 767	3 894	127	0,2
	Tverrfaglige emner - IF	37	1 %	1 682	0	-1 682	-2,5
	Tysk	37	1 %	1 657	2 672	1 015	1,5
IF Total		612	24 %	27 505	30 694	3 189	4,8
LLE	Allmenn litteraturvitenskap	104	4 %	4 680	4 600	-80	-0,1
	Digital kultur	131	5 %	5 898	5 141	-757	-1,1
	Klassisk	19	1 %	851	3 340	2 489	3,7
	Kunsthistorie	103	4 %	4 608	4 524	-84	-0,1
	Lingvistikk	63	3 %	2 850	2 634	-216	-0,3
	Nordisk	321	13 %	14 424	13 510	-914	-1,4
	Teatervitenskap	35	1 %	1 591	1 966	375	0,6
	Tverrfaglige emner - LLE	28	1 %	1 258	0	-1 258	-1,9
LLE Total		805	32 %	36 159	35 715	-445	-0,7
SKOK	SKOK	36	1 %	1 597	1 637	40	0,1
SKOK Total		36	1 %	1 597	1 637	40	0,1
SVT	SVT	9	0 %	404	3 326	2 922	4,4
SVT Total		9	0 %	404	3 326	2 922	4,4
Grand Total		2 507	100 %	112 621	112 621	0	0

Det er ikke like enkelt å bryte ned eksterntfinansierte BOA-inntekter på fagnivå bakover i tid. Her har vi, igjen i tråd med vedtaket i fakultetsstyret i september 2022, kun tall på enhetsnivå. Frem i tid vil det derimot være enkelt å bygge en kunnskapsdatabase der vi får regnskapsinformasjon helt ned på individnivå. Det arbeidet har vi påbegynt, men vi legger ikke denne informasjonen til grunn i denne bemanningsplanen, men kanskje dette kan brukes i neste bemanningsplan om tre år.

Vi ser for oss å bruke nettobidrag, per ansatt i bemanningsplanen, som en viktig indikator for BOA. Nettobidraget viser hvor mye som blir hentet inn fra eksterne bidragsytere til å dekke kostnader på grunnbevilgningen. Dette er en viktig kilde til finansiering av virksomheten, særlig på instituttnivå, men også til fakultetet i form av husleie- og administrasjonskostnader og til UiB i form av fellesbidrag. Tallene for nettobidrag hentes fra regnskapet og kobles mot ansattnummer som har tilhørighet i bemanningsplanen.

Studiepoengproduksjonen fra EVU

Etter- og videreutdanningen gir i noen grad inntekter som kan brukes av fakultetet til å betale for faste stillingsressurser i bemanningsplanen. Grunnlaget for disse inntektene inngår i modellen for økonomisk bærekraft. De øvrige inntektene for EVU går til instituttene der kursene gjennomføres og hvor også mesteparten av kostnadene ligger.

Fakultetet får inntekter for egenfinansierte studiepoengenheter som en del av resultatuttellingen i åpen ramme. Eksterntfinansierte studiepoengenheter gir ikke uttelling i åpen ramme og disse emnene rapporteres til DBH med en egenfinansieringsprosent lik 0. Det finnes også en mellomting, der kostnadene delvis dekkes av studentbetaling (eksterntfinansiert), og resten regnes som egenfinansierte studiepoeng. I disse tilfellene rapporteres emnet inn til DBH med en egenfinansieringsprosent som er lavere enn 100 %.

Inntekter som fakultetsnivået får på grunn av et EVU-kurs kommer altså an på grad av studentbetaling eller om tilbudet i sin helhet er eksterntfinansiert. Studentbetaling og eksterntfinansiering går til instituttnivået, mens studiepoenginntektene i åpen ramme tilfaller fakultetsnivået.

Tabell 6: Inntekter for EVU i form av studentbetaling som tilfaller instituttet

Studentbetaling	2021	2022	Bud .2023
AHKR	20 500	40 000	0
IF	648 000	504 000	500 000
LLE	2 064 000	1 612 000	1 800 000
Sum	2 732 500	2 156 000	2 300 000

Tabell 7: Eksternfinansierte inntekter for EVU som tilfaller instituttet

Eksternfinansiert	2021	2022	Bud. 2023
AHKR	563 500	723 500	1 309 000
IF	2 772 600	3 856 600	3 120 400
LLE	2 039 900	2 131 200	5 307 800
Sum	5 376 000	6 711 300	9 737 200

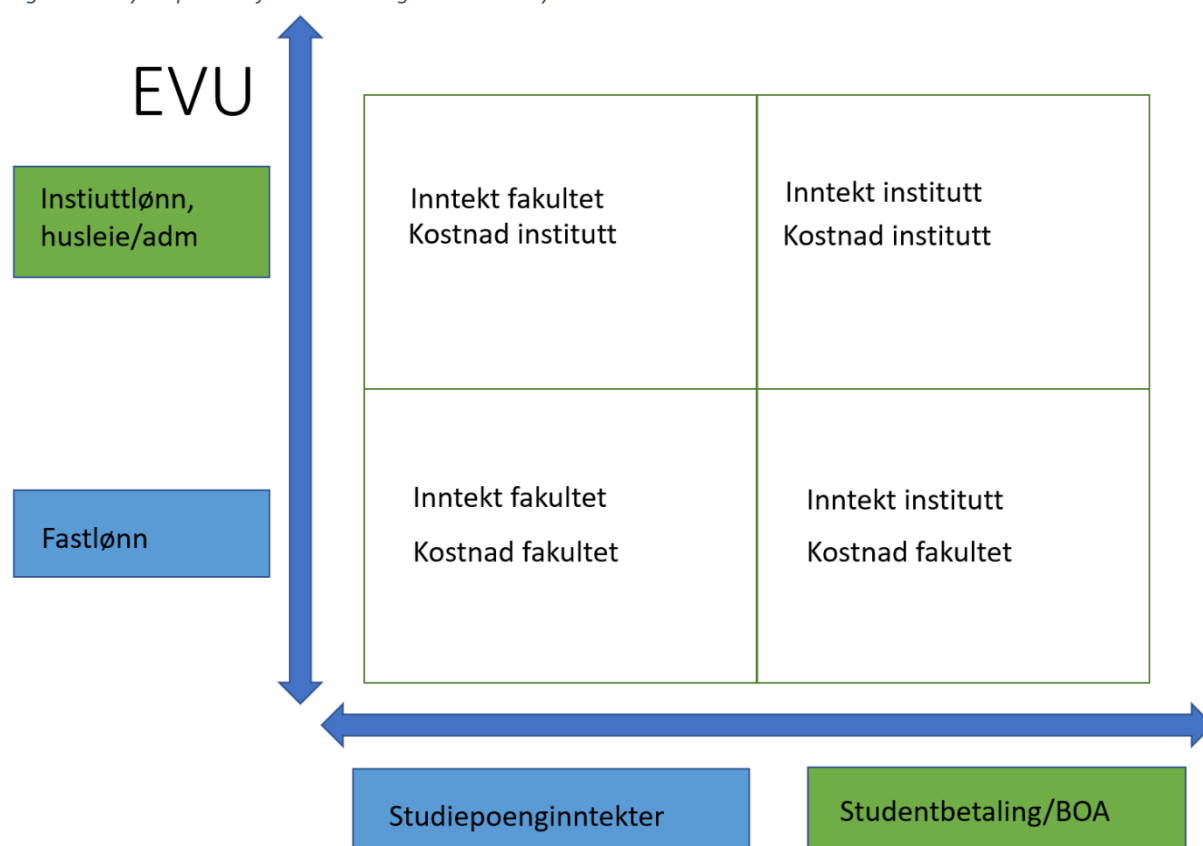
Tabell 8: Inntekter for EVU i form av studiepoenginntekter i åpen ramme som tilfaller fakultetet

Studiepoenginntekter	2021	2022	2023	2024
AHKR	197 900	142 200	168 000	323 000
IF	445 500	650 800	2 184 000	2 955 000
LLE	1 819 100	2 184 800	2 265 000	1 874 000
Sum	2 462 500	2 977 800	4 617 000	5 152 000

Tabellene over viser hvordan inntekter for EVU fordeler mellom institutt, tabell 6 og 7, og fakultetet i tabell 8.

Kostnadene knyttet til EVU ligger på instituttene der de i ulik grad benytter ansatte finansiert av egne midler eller direkte av EVU-inntekter, og/eller faste ansatte som er finansiert av fakultetet gjennom bemanningsplanen.

Figur 1: Fire ytterpunkter for inntekter og kostnader knyttet til EVU ved HF



Kompleksiteten illustreres i figur 1, der vi setter opp ytterpunktene for inntekts- og kostnadsfordelingen mellom institutt og fakultet.

Tabell 9 Andel studiepoenginntekter som kan knyttes til EVU

Fagområde	Studiepoenginntekter 2023			Studiepoenginntekter 2024		
	Totalt	EVU	Andel EVU	Totalt	EVU	Andel EVU
Arkeologi	2 822 000			3 432 000		
Historie	13 172 000			12 259 000		
Kulturvitenskap	2 784 000			2 843 000		
Religionsvitenskap	5 212 000	32 000	1 %	4 183 000	62 000	1 %
Tverrfaglige emner - AHKR	264 000	136 000	52 %	550 000	261 000	47 %
AHKR	24 254 000	168 000	1 %	23 267 000	323 000	1 %
Examen facultatum	2 034 000			2 355 000		
Filosofi	4 681 000			4 745 000		
FOF	6 715 000			7 100 000		
Arabisk	612 000	91 000	15 %	458 000	118 000	26 %
Engelsk	7 945 000	293 000	4 %	7 783 000	413 000	5 %
Fransk	1 616 000	346 000	21 %	1 368 000	362 000	26 %
Italiensk	1 009 000	411 000	41 %	1 579 000	1 087 000	69 %
Japansk	1 246 000			948 000		
Kinesisk	1 356 000			1 209 000		
Russisk	605 000			367 000		
Spansk	2 645 000	689 000	26 %	2 073 000	549 000	26 %
Tverrfaglige emner - IF	272 000	110 000	40 %	263 000	74 000	28 %
Tysk	1 279 000	244 000	19 %	1 176 000	352 000	30 %
IF	18 585 000	2 184 000	12 %	17 224 000	2 955 000	17 %
Allmenn litteraturvitenskap	2 276 000			2 095 000		
Digital kultur	4 287 000			4 600 000		
Klassisk	605 000			506 000		
Kunsthistorie	2 913 000			2 559 000		
Lingvistikk	1 973 000			1 881 000		
Nordisk	10 907 000	2 265 000	21 %	9 220 000	1 874 000	20 %
Teatervitenskap	952 000			680 000		
Tverrfaglige emner - LLE	93 000			134 000		
LLE	24 006 000	2 265 000	9 %	21 675 000	1 874 000	9 %
SKOK	1 676 000			1 978 000		
SKOK	1 676 000			1 978 000		
SVT	440 000			742 000		
SVT	440 000			742 000		
TOTALT	75 676 000	4 617 000	6 %	71 986 000	5 152 000	7 %

Tabell 9 viser hvor mye studiepoenginntekter som faktisk kommer fra EVU. I 2024 vil studiepoenginntektene fra EVU utgjøre 7 % av de totale studiepoenginntektene.

Fakultetsdirektørs kommentar om økonomiske rammebetingelser for HF (oppdatert til fakultetsstyremøte 09.05.23)

De økonomiske rammebetingelsene for HF er gjort rede for i sak til fakultetsstyret om budsjettfordeling 2023 (sak 68/22). Fakultetsstyret gjorde for 2023 et budsjettvedtak med et rekordstort årsunderskudd på annum (GA) på 8,8 millioner. Budsjettforslaget ble fremlagt med forutsetninger om at det vil bli nødvendig med kostnadskutt i størrelsesorden to til tre millioner i snitt de neste fem årene å sikre økonomisk balanse på sikt.

I budsjettsaken ble det også gjort rede for de omfattende kuttene fakultetet har iverksatt over flere år for å skjerme den faglige bemanningsplanen. Disse kuttene innebærer at det lokale handlingsrommet på alle enhetene er redusert betydelig og det er lite mere å kutte i. Driftsbudsjettene bør økes igjen for normal faglig drift. Som konsekvens må vi regne med å kutte i faste utgifter fremover – det vil i praksis si i lønnskostnader og dermed stillinger.

De langsiktige prognosene har endret seg siden budsjettsaken ble behandlet i desember 2022. Vi har nå et estimat på at resultatinntektene for 2024 vil bli omtrent to millioner lavere enn for 2023. Nedgangen kobles hovedsakelig til nedgang i opptakstall med påfølgende redusert studiepoengproduksjon, etter noen særlig resultatgode år under pandemien. Vi har nettopp fått tilgang til årets søknadstall. De viser en ytterligere og forsterket nedgang for de fleste av våre studieprogrammer. Antall førstevalgsøkere har ikke vært dårligere på lavere grad på over 10 år og vi vil etter all sannsynlighet ikke fylle våre studieplasser ved årets opptak. Det betyr at studiepoenginntektene vil reduseres.

Prognoser er et nødvendig redskap for å kunne drive forsvarlig økonomistyring, selv om endringer fremover i tid er vanskelig å forutse i sin fulle bredde. Med bruk av gjeldende økonomimodell, så er fakultetets gap mellom kostnader og utgifter ca. 10 millioner. Dette er et moderat avrundet anslag og med forutsetning om at HF's resultatinntekter ikke går ned med mere enn ca. 7 millioner i perioden (ca. 6-7%). Ubalansen mellom inntekter og kostnader er en kombinasjon av markant forverring av ytre rammebetingelser, lavere søkertall/studiepoengproduksjon og en betydelig strukturell underfinansiering av HF's brede fagportefølje.

I perioden 2023 til 2025 så vil gapet mellom inntekter og utgifter kompenseres av et midlertidig overskudd på rekrutteringsprosjektet samt vakante stillinger i påvente av vedtatt ny faglig bemanningsplan. Dette kamuflerer en mere alvorlig økonomisk situasjonen ved HF.

Det er fremdeles betydelige usikkerheter omkring ny finansieringsmodell i sektoren og hvordan UiB vil innrette seg etter denne. Dette vanskeliggjør prognosearbeidet. Foreløpige nasjonale politiske signaler i Utsynsmeldingen (Meld. St. 14 (2022-2022)) gir ikke støtte til en forestilling om noen form for betydelig nasjonal drahjelp for HF's økonomiske situasjon. På regjeringsnivå synes oppmerksomheten i stor grad rettet mot ulike profesjonsutdanninger, EVU og kortere arbeidsrettede utdanningsløp. Hvordan UiB kommer til å innrette sin interne økonomiske fordelingsmodell vil ikke være klar før tidligst 2025, men vi har nå fått en del signaler i dialog med UiB ledelsen.

Dialog med Universitetsledelsen

Det har de siste ukene vært en intensivt og konstruktiv dialog mellom universitetsledelsen og fakultetsledelsen omkring økonomiske tiltak som kan bidra til å løse fakultetets krevende økonomiske situasjon. Utgangspunktet er en felles forståelse av en strukturell underfinansiering med bakgrunn i den faglige bredden til HF.

Det er enighet om at HF sin faglige bredde ikke er økonomisk bærekraftig. Universitetsledelsen går langt i å signalisere en ny økonomimodell ved UiB som tar sikte på å rette opp en betydelig del av denne strukturelle underfinansieringen. Universitetsledelsen signaliserer at det vil være viktig for dem å få på plass en breddekomponent av substansiell økonomisk betydning i en ny økonomimodell.

Universitetsledelsen fremhever HF sitt gode arbeid for å sikre økonomisk balanse og synliggjøre fakultetets strukturelle økonomiske utfordringer, men påpeker samtidig at HF sin økonomi på kort sikt er i balanse og en ny økonomimodell forventes å komme på plass i 2025. I en slik situasjon så anbefales HF å ta noe større økonomisk risiko.

Fakultetsdirektørens vurdering

Både sektoren, UiB og HF står overfor en krevende økonomisk situasjon med strammere rammebetingelser. Det blir svært viktig fremover å ha en forsvarlig økonomistyring, både ved UiB og ved fakultetene. Den økonomiske helheten i våre aktiviteter må være bærekraftig over tid. Dette for å skape gode arbeidsforhold for ansatte og studenter og for å kunne ha et lokalt strategisk handlingsrom. Når rektor og universitetsdirektør gir tydelige signaler om at en ny økonomimodell ved UiB kan forventes å tilgodese den faglige bredden ved HF, så oppfattes dette som svært positivt og reduserer samtidig den langsiktige økonomiske risikoen. På den andre siden så er signaler ikke det samme som garantier.

På tross av fallende søknadstall for HF er universitetsledelsen sine signaler om en sannsynlig og substansiell økonomisk breddekomponent i UiB sin fremtidige økonomimodell, ny viktig informasjon og påvirker den samlede vurderingen og gjør det mulig å anbefale noe mere økonomisk risiko på kort sikt enn tidligere foreslått. Å ta økt risiko betyr at man aksepterer en økt risiko for bruk av krevende økonomiske virkemidler lengre fremme i tid, dersom det skulle bli nødvendig.

Oppdaterte prognoser og samlet vurdering følger under

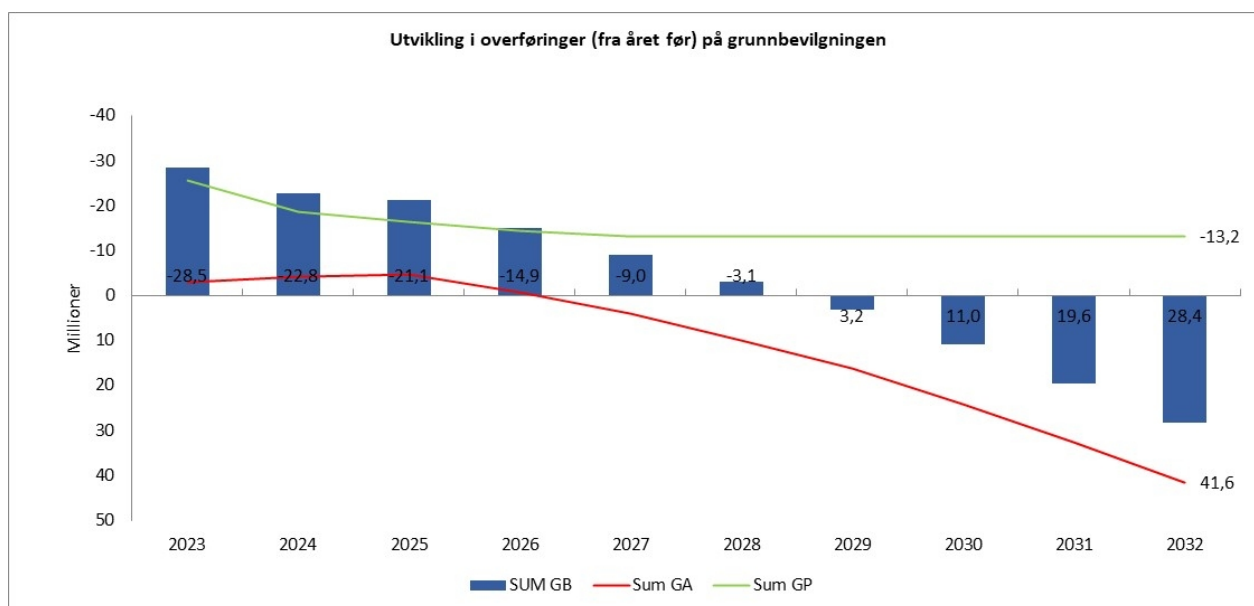
Utvikling årsresultat annuum	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Utgangspunkt årsresultat	10,0	3,5	1,0	4,5	6,3	7,4	7,8	7,8	8,6	8,8	8,8
Reduserte resultatinntekter		2,0	3,0	2,0							
Endret priskompensasjon	-3,0										
Reduserte energikostnader		-2,7									
Endret strategisk avsetning		-0,7									
Fremtidige forpliktelser		0,5	1,5	0,2	1,1	0,4		0,8	0,2		
Kutte stillinger	-3,5	-1,6	-0,9	-0,4							
Endringer driftsbudsjett (kort sikt)	2,6	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Estimert årsresultat	6,0	3,0	6,5	8,3	9,4	9,8	9,8	10,6	10,8	10,8	10,8

Årsresultat inkl. saldering av rekrutteringsstillinger	-0,1	0,0	4,5	6,3	7,4	7,8	7,8	8,6	8,8	8,8	8,8
---	-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

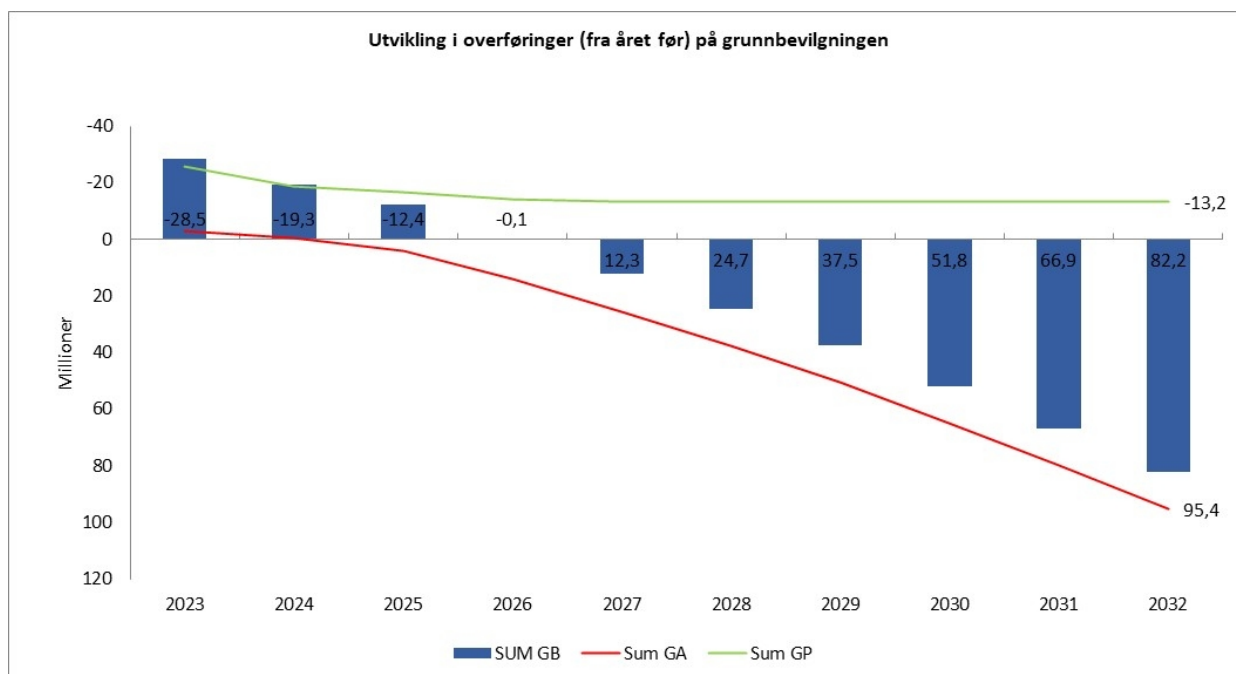
Tabellen over viser et overslag på forventet årsresultat fremover. «Utgangspunkt årsresultat» blir påvirket av langsiktige endringer gjort tidligere år. Utsettelse av stillinger og besparelser i driftsbudsjett blir i denne sammenheng sett på som kortsiktige tiltak.

Vi har justert den langvarige reduksjonen i resultatinntekter fra 5 til 7 millioner kroner basert på fjorårets opptak og årets søkertall. Det er lagt inn en langvarig økning i inntektene med 3 mill. kroner på grunn av signalisert (men ikke lovet) økt priskompensasjon i 2023. Nytt er også at vi har redusert energikostnadene med 2,7 millioner kroner basert på signaler fra økonomiavdelingen sentralt og en forventning om lavere strømpriser fremover. Vi har lagt inn fremtidige lønnsforpliktelser for 4,7 stillinger knyttet til TMS, brofinansiert tilling i Japansk og faste stillinger for eksternt tilsatte instituttledere. Vi har redusert foreslåtte brutto kutt i antall stillinger fra 7,5 til 6,5 årsverk i perioden 2022-2026.

Effekten av årsresultatet blir korrigert av forventet overskudd på rekrutteringsstillinger som blir saldert mot annuum hvert år. Vi har lagt til grunn et overskudd på rekrutteringsstillingene på 5 mill. kroner i 2023, 3 mill. kroner i 2024 og 2 mill. kroner frem i tid. Fra 2027 bør vi sikte mot et årsresultat i balanse for at vi ikke skal opparbeide oss uhåndterbar gjeld. Se figuren under.



Revidert forslag til bemanningsplan og prognosen over innebærer et netto kutt på 4,3 årsverk i bemanningsplanen i perioden 2023-2026, eller netto kutt på 1,8 stillinger dersom vi regner med sannsynlige forpliktelser frem til 2031. Dersom vi ikke foretar foreslåtte kutt, vil overføringene estimeres som figuren under, alt annet likt.



Oppsummert så er den økonomiske situasjonen for HF håndterbar, men med stor usikkerhet knyttet til ny nasjonal finansieringsmodell og påfølgende ny økonomimodell ved UiB. Med dagens økonomimodell vil framtidig balanse i økonomien forutsette kutt i faste kostnader på ca. 6-9 millioner fra 2025, utover de kutt som allerede er gjort. Men med tydelige signaler om at universitetsledelsen ønsker en ny økonomimodell ved UiB som inkorporerer en betydelig breddekomponent vil det økonomiske totalbildet kunne endres betydelig.

Det at en i vedlagt forslag til faglig bemanningsplan legger opp til et netto kutt på 4,3 årsverk de neste årene (2023-2026) er et nødvendig tiltak i henhold til å redusere risiko og sikre økonomisk balanse og et minimum av økonomisk handlingsrom fremover. I tillegg må vi intensivere arbeidet med å skape økte resultatinntekter. Her vil særlig studentrekruttering og økt gjennomføring for våre studenter samt økt eksternfinansiering være de viktigste viktige virkemidlene.

27.04.23 Kim Ove Hommen/Anders Dahle Sæle

Andel kandidater gjennomført innenfor normert tid, bachelorprogram

Sted	Fagområde	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AHKR	Arkeologi			37,0	33,3	32,4	25,0	26,1	27,8	31,0	32,5	34,6	31,0
	Historie			35,4	34,8	29,0	28,0	34,6	30,2	32,8	37,0	23,1	21,9
	Kulturvitenskap			33,3	42,9	21,9	31,3	8,3	61,1	50,0	6,3	34,8	34,8
	Middelalder	23,8	30,0										
	Midtøsten	23,5	36,7	21,9									
	Religionsvitenskap			42,9	20,0	24,3	20,0	34,6	20,0	31,8	15,4	18,8	42,3
	Tverrfaglige emner - AHKR	32,8	34,1	55,0									
Total	30,9	34,2	37,2	33,9	27,8	26,8	30,9	31,0	34,2	32,6	26,3	27,5	
FOF	Filosofi	36,8	15,4	25,8	23,9	22,6	22,9	33,3	24,1	16,0	17,4	29,1	23,2
	Total	36,8	15,4	25,8	23,9	22,6	22,9	33,3	24,1	16,0	17,4	29,1	23,2
IF	Arabisk			22,2	35,3	0,0	15,4	5,3	25,0	23,1	11,1	8,7	0,0
	Engelsk	21,2	11,9	22,4	17,3	20,3	23,4	22,4	20,5	12,5	16,5	18,5	21,7
	Fransk			40,0	38,1	43,8	18,2	36,4	20,0	16,7	36,4	28,6	13,3
	Italiensk			37,5	18,2	18,2	13,3	11,1	16,7	0,0	27,3	14,3	25,0
	Japansk			50,0	16,7	25,5	30,0	24,1	17,8	22,9	36,7	26,7	16,7
	Kinesisk						25,0	100,0	18,5	100,0	24,2	16,0	33,3
	Russisk			23,8	29,2	28,6	9,5	26,3	25,0	35,0	10,7	22,2	13,6
	Spansk	14,8	30,8	32,8	34,1	15,0	25,6	30,6	24,2	12,1	28,6	36,0	31,3
	Tverrfaglige emner - IF	25,6	26,8	34,1	23,8	0,0	14,8						
	Tysk			36,4	41,2	26,7	25,0	16,7	27,3	37,5	25,0	28,6	75,0
Total	24,0	25,3	28,7	25,2	20,2	21,8	23,3	20,9	17,9	21,8	20,9	20,9	
LLE	Allmenn litteraturvitenskap	47,4	28,6	36,7	31,0	40,4	38,5	28,6	33,3	36,2	42,9	41,5	27,8
	Digital kultur			33,3	26,7	24,3	26,3	16,7	30,2	34,0	32,6	40,9	24,7
	Klassisk			25,0	20,0	25,0	10,0	16,7	0,0	0,0	20,0	33,3	0,0
	Kunsthistorie			39,1	33,3	37,0	38,9	43,6	36,4	28,6	57,9	18,2	37,9
	Lingvistikk			46,7	58,3	36,8	46,2	29,2	37,5	27,8	21,7	13,6	46,7
	Nordisk			50,0	36,7	42,9	42,9	36,0	40,6	31,6	37,5	29,6	37,1
	Teatervitenskap			38,1	24,1	10,5	31,3	8,7	25,0	42,1	47,8	43,8	42,9
	Tverrfaglige emner - LLE	27,7	29,0										
Total	36,5	28,8	39,6	32,0	33,3	35,2	28,1	33,7	33,2	38,4	34,0	32,3	
SKOK	SKOK	9,1	40,0	27,3	33,3	18,2	17,6	38,1	7,1	25,0	33,3	23,8	14,3
	Total	9,1	40,0	27,3	33,3	18,2	17,6	38,1	7,1	25,0	33,3	23,8	14,3
Grand Total		28,6	29,4	34,1	29,3	26,1	26,6	28,1	27,2	27,4	29,2	26,8	26,5

Forklaring: Oversikten viser gjennomføring på normert tid for bachelorprogram ved HF, fordelt på sted og fagområder.

Årstall er året for fullført grad: For eksempel, tallene for 2022 viser andel studenter fullført på normert tid for startkullet 2019.

Kilde: Tableau, UiB, Rapporter fra SA, "Andel kandidater fullført innenfor normert tid (B3) - HF bemanningsplan"

Lenke:

<https://rapport-dv.uhad.no/#/site/UiB/workbooks/8381/views>

Andel kandidater gjennomført innenfor normert tid, toårig masterprogram

Sted	Fagområde	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AHKR	Arkeologi	63,6	50	56,3	58,3	44,4	41,7	57,1	46,2	0	25	20	23,1	29,4
	Historie	50	51,4	37	37,9	51,3	51,9	50	34,2	45	43,6	41,4	45	36,8
	Kulturvitenskap	75	50	55,6	75	25	28,6	20	0	0	25	11,1	0	20
	Region og regionalisering	58,3	37,5	42,9	0	60	12,5	40						
	Religionsvitenskap	72,7	71,4	63,6	60	60	77,8	28,6	28,6	37,5	0	42,9	40	37,5
	Total	58,3	51,6	48,6	44,3	50,7	46	44,1	32,8	30	36,8	34	39,1	33,8
FOF	Filosofi	37,5	53,3	75	42,9	0	0	8,3	30	33,3	22,2	30,8	40	14,3
	Total	37,5	53,3	75	42,9	0	0	8,3	30	33,3	22,2	30,8	40	14,3
IF	Arabisk	50	0		0		0	0	0	0	0			
	Engelsk	47,1	56,3	50	76,9	50	52,9	46,7	38,5	40	60	72,2	37,5	31,3
	Fransk	50	20	50	0	50	16,7	50	25	50	0	0	25	25
	Italiensk	100		33,3	50			100	25	0			16,7	
	Russisk	0	25	25	66,7	100	42,9	0	50	0	100	0	33,3	0
	Spansk	40	27,3	55,6	11,1	33,3	55,6	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3
	Tysk	20	33,3	0	0	33,3	100	0	33,3	0	0	33,3	66,7	16,7
	Total	42,2	36,6	46,3	40	48,4	46,3	33,3	31,4	31,4	45,2	42,1	34,3	26,8
LLE	Allmenn litteraturvitenskap	30,8	0	0	62,5	42,9	55,6	11,1	46,7	36,4	36,4	33,3	16,7	28,6
	Digital kultur	33,3	0	0	0	100	33,3	0	16,7	12,5	0	42,9	57,1	33,3
	Klassisk	25		0	25			0	100				100	0
	Kunsthistorie	50	33,3	10	75	75	30	33,3	30	40	25	0	33,3	11,1
	Lingvistikk	0	0	25	28,6	33,3	77,8	33,3	37,5	0	0	28,6	0	28,6
	Nordisk	50	41,7	60	55,6	23,1	40	36,4	16,7	42,9	50	27,3	35	60
	Teatervitenskap	0	0	20	0	40	66,7	0	50	0	0	25	0	0
	Total	34,4	28,1	15,4	48,7	40,5	46,8	20	33,3	29,3	26,2	25,9	30,8	31,5
Grand Total	47,8	42,8	40,3	44,4	45,7	45,2	31,6	32,5	30,3	34,5	32,9	35,3	29,9	

Viser gjennomføring på normert tid for masterprogram ved HF, fordelt på sted og fagområder.

Årstall er året for fullført grad: For eksempel, tallene for 2022 viser andel studenter fullført på normert tid for startkullet 2020.

Kilde: Tableau, UiB, Rapporter fra SA, "Andel kandidater fullført innenfor normert tid (M2) - HF bemanningsplan"

Lenke: <https://rapport-dv.uhad.no/#/site/UiB/workbooks/8382/views>

Andel kandidater gjennomført innenfor normert tid, lektorprogram

Sted	Fagområde	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AHKR	Historie										50
	Religionsvitenskap										26,3
	Total										38,5
IF	Engelsk										39,4
	Tysk										66,7
	Engelsk, tysk og fransk	20,5	15,4	40	28,1	14,6	32,1	34,3	21,9	37,8	
	Total	20,5	15,4	40	28,1	14,6	32,1	34,3	21,9	37,8	41,7
LLE	Nordisk	29,4	14,8	12,5	26,3	15,4	29,7	16,7	29	33,3	32,6
	Total	29,4	14,8	12,5	26,3	15,4	29,7	16,7	29	33,3	32,6
Grand Total		23	15,1	23,1	27,5	14,9	30,8	27,1	25,4	35,7	37,3

Viser gjennomføring på normert tid for lektorprogram ved HF, fordelt på sted og fagområder.

Årstall er året for fullført grad: For eksempel, tallene for 2022 viser andel studenter fullført på normert tid for startkullet 2017.

På lektorprogram har vi ikke tall for studieretningene før kullet 2017. Grunnen til det er at rapporten henter info om studentenes tilhørighet fra opptaket, og studieretningene på lektor ble ikke opprettet som søkbare alternativer i opptaket før kullet som startet i 2017.

Lektor fremmedspråk: Fransk hadde ikke fullførte kandidater på normert tid i 2017-kullet.

Spansk ble opprettet som studieretning i 2019 og får først fullførte kandidater våren 2024.

Kilde: Tableau, UiB, Rapporter fra SA, "Andel kandidater fullført innenfor normert tid (M5) - HF bemanningsplan"

Lenke:

<https://rapport-dv.uhad.no/#/site/UiB/workbooks/8383/views>

Andel kandidater gjennomført innenfor normert tid + 1 semester, bachelorprogram

Fakultet	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Det humanistiske fakultet	35,2	34,1	38,0	32,8	29,1	30,2	30,4	32,7	30,3	35,9	31,4	29,0
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	48,5	41,9	46,3	42,0	45,7	42,5	40,9	44,8	40,9	43,1	48,4	45,6
Det medisinske fakultet	57,8	51,9	45,8	49,3	55,2	50,0	53,8	59,3	65,9	58,2	65,7	66,2
Det psykologiske fakultet	41,6	50,0	47,7	43,7	44,5	49,3	50,2	50,9	55,1	55,6	58,5	57,8
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	49,3	48,8	47,5	45,6	46,9	41,7	45,2	39,3	44,2	49,9	53,2	57,9
Fakultet for kunst, musikk og design								26,7	40,0	70,8	78,7	72,6
Grand Total	44,4	42,3	43,8	40,5	40,9	39,5	41,0	40,1	41,7	46,1	48,0	48,5

Oversikten viser gjennomføring på normert tid + 1 semester for bachelorprogram.

Årstall viser til når studentene startet på studieprogrammet.

Kilde: Tableau, UiB, Rapporter til kvalitetsmeldingen, "Gjennomføring på normert + ett semester (B3)"

Lenke: <https://rapport-dv.uhad.no/#/site/UiB/workbooks/4010/views>

Andel kandidater gjennomført innenfor normert tid + 2 semester, bachelorprogram

Fakultet	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Det humanistiske fakultet	40,3	39,8	43,0	38,0	34,2	34,6	35,5	38,0	34,9	40,6	34,7
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	54,2	48,8	52,4	47,5	50,8	50,2	46,6	51,1	47,6	51,3	52,9
Det medisinske fakultet	57,8	64,8	47,9	55,2	58,2	56,7	60,0	61,0	68,2	62,7	68,6
Det psykologiske fakultet	47,4	54,0	49,7	45,7	48,2	52,6	52,7	55,0	58,5	60,9	62,1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	53,5	55,3	52,6	51,0	50,6	46,9	50,3	45,3	50,5	55,1	58,2
Fakultet for kunst, musikk og design								40,0	40,0	74,0	84,0
Grand Total	49,2	48,6	48,8	45,7	45,4	44,9	46,0	45,8	47,1	51,8	52,3

Oversikten viser gjennomføring på normert tid + 2 semester for bachelorprogram.

Årstall viser til når studentene startet på studieprogrammet.

Kilde: Tableau, UiB, Rapporter til kvalitetsmeldingen, "Gjennomføring på normert + to semester (B3)"

Lenke: <https://rapport-dv.uhad.no/#/site/UiB/workbooks/4011/views>

Andel kandidater gjennomført innenfor normert tid + 1 semester, 2-årig masterprogram

Fakultet	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Det humanistiske fakultet	63,7	56,6	61,0	55,6	55,0	57,4	43,2	47,9	47,7	50,4	45,8	48,7	38,4
Det juridiske fakultet							73,3	93,3	93,3	90,0	90,0	96,7	88,6
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	82,6	80,3	80,2	80,2	75,7	77,2	78,0	80,6	72,3	82,7	76,5	73,8	70,2
Det medisinske fakultet	45,0	53,8	52,8	53,8	54,4	52,2	48,2	53,5	56,3	67,4	66,3	70,8	63,4
Det psykologiske fakultet	78,0	60,2	80,3	72,8	86,2	75,2	76,1	70,4	76,7	74,1	67,5	74,3	74,2
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	58,1	68,2	62,9	64,0	64,9	61,7	61,5	64,2	59,6	63,1	59,7	65,1	63,6
Fakultet for kunst, musikk og design	0,0	63,2	85,7	22,2	45,5	60,0	87,5	66,7	83,3	80,0	79,7	80,9	77,2
Grand Total	65,3	66,9	67,3	66,8	65,7	66,5	63,2	66,1	64,7	70,6	65,5	68,6	65,0

Oversikten viser gjennomføring på normert tid + 1 semester for 2-årig masterprogram.

Årstall viser til når studenten startet på studieprogrammet.

Kilde: Tableau, UiB, Rapporter til kvalitetsmeldingen, "Gjennomføring på normert + ett semester (M2)"

Lenke: <https://rapport-dv.uhad.no/#/site/UiB/workbooks/5464/views>

Andel kandidater gjennomført innenfor normert tid + 2 semester, 2-årig masterprogram

Fakultet	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Det humanistiske fakultet	73,9	67,1	68,8	62,0	67,1	65,8	58,1	58,3	59,4	61,9	58,7	61,5
Det juridiske fakultet							93,3	93,3	96,7	93,3	96,7	100,0
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	86,3	83,0	84,2	83,3	79,4	79,7	78,9	84,8	75,3	84,8	79,1	78,5
Det medisinske fakultet	48,8	60,0	57,3	60,0	61,2	56,5	53,0	59,3	62,1	73,3	69,7	75,3
Det psykologiske fakultet	80,0	64,1	86,9	77,2	89,7	78,0	79,1	73,6	80,6	79,1	74,6	76,6
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	68,7	77,6	72,8	76,9	73,6	68,3	74,6	71,6	70,0	70,5	70,6	69,5
Fakultet for kunst, musikk og design	0,0	78,9	100,0	44,4	72,7	90,0	87,5	66,7	83,3	92,3	79,7	88,2
Grand Total	72,5	73,6	74,3	73,7	73,3	71,7	71,5	72,2	71,4	76,9	72,6	74,2

Oversikten viser gjennomføring på normert tid + 2 semester for 2-årig masterprogram.

Årstall viser til når studentene startet på studieprogrammet.

Kilde: Tableau, UiB, Rapporter til kvalitetsmeldingen, "Gjennomføring på normert + to semester (M2)"

Lenke: <https://rapport-dv.uhad.no/#/site/UiB/workbooks/5465/views>

NOTAT AHKR

Konsekvenser av redusert bemanning for fag med avganger i perioden.

- Hvordan vil redusert bemanning påvirke muligheten for å opprettholde dagens undervisningstilbud?

De fagvise vurderingene er basert på fagkoordinatorenes uttalelser:

RELV: Ikke mulig å opprettholde dagens studietilbud da det er dimensjonert ut fra dagens ressurstilgang. Redusert bemanning vil utvilsomt også svekke studiekvaliteten, særlig på lektorprogrammet. Den store veksten RELV har hatt i antallet masterstudenter på lektor de siste årene skaper allerede et ressurspress på veiledningssiden.

KUVI: På kulturvitenskap går tre personer av i 2023, 2024 og 2025. Mistes én av stillingene, slik bemanningsplanen legger opp til, klarer KUVI å opprettholde undervisningstilbudet, særlig når det blir ansettelse i miljøhumaniora. Tapes to eller tre stillinger, vil vi ikke klare å opprettholde dagens undervisningstilbud. Vi må da vurdere å legge ned mastertilbudet i KUVI. Det er per i dag det eneste disiplinære masterprogrammet i kulturvitenskap, altså etnofolkloristikk, i Norge. Å legge det ned vil altså gjøre at vi mister en disiplinær utdanning på MA-nivå. Det ville altså være et kutt med nasjonale ringvirkninger.

ARK: Hvis stillinger forsvinner, så må de praktiske delene av undervisningstilbudet i BAHF-ARK (materialkurs, ekskursjoner, labben osv) kuttes siden disse er svært arbeidskrevende. Men det er da også disse som er de mest praksistilknyttet, og egentlig skulle heller utvides.

HIS: På 100-nivå vil en redusert stab kunne ivareta programforpliktelser, men man vil måtte redusere studietilbudet. Historie er særlig hardt presset når det gjelder forholdet mellom studentmengde og totale ressurser til undervisning. Stordriftsfordeler veier ikke opp for at mange studenter betyr at studenttallavhengige kostnader er store, særlig knyttet til vurdering. Til tross for tiltak for å effektivisere vurderingsarbeidet, tar dette om lag 45 prosent av ressursene. Redusert bemanning vil kunne forsterke dette mønsteret.

På 200- og 300-nivå er HIS allerede meget hardt presset når det gjelder veiledningskapasitet – og det er allerede nå utfordrende å fordele veiledningsoppgaver på en måte som innebærer at ikke belastningen på den enkelte underviser blir urimelig stor.

Instituttledelsens vurdering av LEKTORPROGRAMMET: Her vil en eventuell reduksjon i bemanning på RELV eller HIS slå særlig uheldig ut. Redesignprosessen med ny programstruktur fra H24 vil innebære en flereårig overgangsperiode med flere programstrukturer parallelt for å løse ut de på tidligere ordning; redusert

bemanning i disse fagene vil klart svekke muligheten vår til å tilby lektorutdanningen – også fordi det største lektorfaget på UiB, HIS, bruker mye staben i praksisbesøk. Her kan det nevnes at MAHF-LÆHR med historie som 1. fag har vi 123 studenter med aktiv studierett i dag; på samme program har vi 95 studenter med religion som 1. fag. Dvs AHKR har 218 av HFs 530 aktive lektorstudenter. Blir det færre ansatte, blir det mer utfordrende å fordele dette arbeidet og tilsvarende kraftigere press på de som er igjen.

Instituttleders vurdering: Dersom vi får redusert bemanning vil AHKR måtte begrense opptak av studenter (særlig overbooking) slik at vi ikke driver rovdrift på staben, og/eller tilbyr faglig uholdbar undervisning (det siste gjelder særlig ARK og lektorprogrammet). Oppfølgingen av studentene, studiekvaliteten inklusive gjennomstrømmingen, vil lide. Begge disse forholdene vil kunne gå ut over resultatinntektene til fakultetet på sikt.

Vi søker å organisere undervisningen på lavere grad slik at den blir mest mulig fleksibel (for eksempel i form av skallemer med skiftende/rullerende tematisk innhold). Dette gir studentene en viss valgfrihet og samtidig gjør det mulig å gjøre undervisningen aktuell (ved å knytte temaene til pågående forskning). Dette gir også en fin måte å gi stipendiatene mulighet til å undervise i tilknytning til deres forskningsprosjekter.

På mastergrad tilbys veiledning ut fra stabens kapasitet og kompetanse. Det vil si at masterstudentene på AHKR ikke har full valgfrihet i hva de kan skrive masteroppgaver om.

- Hvilket samarbeid med andre studieprogram kan være aktuelle for de involverte fagene?

Instituttleder og fagkoordinatorne: Alle fag på AHKR samarbeider med andre fag internt på AHKR og dels også eksternt – innenfor HF, men også med SV – allerede. Slik samarbeid bidrar vi gjerne til på ulike måter, men det kan ikke kompensere for eller oppveie skadevirkningene eventuelle reduksjoner i bemanningen vil måtte få for undervisningstilbudet vårt. Vi kan gjerne være med på å diskutere nye undervisningstilbud, for eksempel med utspring i forskergruppene (knyttet bl.a. til antikke studier, middelalder, miljøhumaniora, Midtøsten med mer) og i tilknytning til yrkessektorer/arbeidslivet (kulturminnevern, kultursektoren/museer/arkiv, etc) innen rammen av studieprogramporteføljeprojektet.

Hvilken samfunns- og arbeidslivsrelevans har de nevnte fagene?

Svarene her er basert på fagkoordinatorenes uttalelser.

RELV: Religionsvitenskap ved UiB er ett av de fremste religionsvitenskapelige fagmiljøer i verden. I norsk sammenheng er det også unikt og viktig som et ikke-religiøst og ikke-teologisk utdannings- og forskingsmiljø (altså et studietilbud og et forskingsmiljø som ikke er styrt eller påvirket av særskilte religiøse interesser). Sist, men ikke minst, religionsvitenskap

er et sentralt og stort fag i lektorprogrammet, altså den mest profilerte profesjonsutdanningen på HF-fakultetet. Også i lektorprogrammet står religionsvitenskap ved UiB for en særlig forskningsbasert og ikke-religiøs tilnærming til religionsfaget som er unik i norsk sammenheng.

KUVI: Kulturvitenskap utdanner i hovedsak til museums-, kultur- og kulturvernssektoren. Det vil være et tap for sektoren om kulturvitenskap legges ned, eller må nedskalere utdanningstilbudet kraftig.

ARK: særlig MA-graden i arkeologi er utdanning til en profesjon - arkeologer som jobber i det lovpålagte kulturminnevernet. Så det er viktig at vi kan utdanne folk som har de nødvendige ferdigheter, og også forbli konkurransedyktige overfor de andre universitetene som tilbyr arkeologiutdanning.

HIS: Mange av våre studenter har valgt å studere hos oss fordi historie er et viktig undervisningsfag, noe som vår status som UiBs neststørste lektorfag er et tydelig uttrykk for. Men kompetansen man sitter igjen med fra et historiestudium, som evnen til finne frem til og å tolke informasjon, til å utfordre sannheter og å skape nye fortellinger, gjør studentene attraktive også for en rekke andre yrker som vektlegger kunnskapsproduksjon og kunnskapsformidling; særlig innen offentlig forvaltning, kulturinstitusjoner og sivilsamfunnet. Historie ivaretar på denne måten et viktig bidrag til å styrke arbeidsmarkedet innenfor disse sektorene, både lokalt, regionalt og nasjonalt.

Nøkkeltal for fag i bemanningsplanen IF

	Arabisk	Engelsk	Fransk	Russisk	Spansk og Latin-Amerikastudium
Stillingar per i dag (avgangar)	2 (1)	15 (1)	5 (1)	3,5 (0,5)	6 (1)
Framlegg til kutt i sak 10/23	0,5	0	1	0,5	0
Korleis verkar reduksjon inn på studietilbodet	Naudsynt å gå over til opptak annakvart år på BA.	Større press på rettleiing, skulebesøk, meir minus i undervisningsrekneskapen .	Naudsynt å leggje om lingvistikkdelen i både BA og MA	Kuttet gjeld dei to tilsette på lektorvilkår som har gitt munnleg språktrening og vil difor ramme trening i språkdugleikar.	Det vil vere umogleg å vidareføre lingvistikkdelen av faget i sin noverande form.
EVU	Ja, med studentbetaling.	Ja, KfK som er eksternfinansiert frå Udir.	Ja, KfK og gratistilbod.	Nei	Ja, KfK og gratistilbod.
Samarbeid	Samarbeid med historiefaget om BA-programmet.	Ser potensialet for samarbeid med lingvistikk og litteratur på LLE.	SAK-samarbeid på MA-nivå med NTNU (to emne). Deltar i SEK100 og LITTIF200 på IF.	For russiskfaget har erfaringane med samarbeidsemne på tvers av fag på fakultetet vore dårlege.	Ser moglegheiter for noko samarbeid med andre fag på instituttet, men viktig at mykje av undervisninga får vere på spansk, fordi studentane treng trening i språket.

Utfyllande kommentarar

Fleire av våre fag inngår i samarbeid, anten internt på instituttet, med fag på andre institutt, eller med andre institusjonar. Generelt svarer faga, med unntak for engelsk, at behovet for undervisning på målspåket er ei hindring for samarbeid på tvers av fag. For at studentane skal lære seg språka er ein avhengig av at så mykje som mogleg av undervisninga går føre seg på det språket dei skal lære. Av dei faga som er aktuelle her er det ei særleg aktuell problemstilling for fransk, russisk og spansk.

Arabisk

Arabisk har dei siste åra hatt eit BA-program som mista akkrediteringa i desember 2022. Instituttet initierte i samarbeid med fagmiljøet ein redesignprosess våren 2022. Etter vedtaket om akkreditering vart framdrifta i redesignprosjektet justert, slik at siktemålet no er oppstart av et redesigna, reakkreditert BA-program hausten 2025. I tillegg har arabisk eit EVU-tilbod basert på studentbetaling som vert undervist av ein fast tilsett universitetslektor som ikkje er inkludert i den faglege bemanningsplanen.

Det er nokre feil i saksframlegget til bemanningsplan. Redesignprosjektet starta våren 2022, ikkje 2023. Ein samarbeider med historie om BA-oppgåve, ikkje MA-oppgåve. Framlegget til bemanningsplan inneber eit kutt på ei halv stilling. Det er viktig å merke seg at dette inneber eit større kutt i undervisningsressursen for arabiskfaget, sidan den stillinga faget har no er ei stilling med lektorvilkår. Med den foreslegne endringa mistar faget undervisningsressursar som svarar til nesten ei og ei halv førstestilling. I prosessen med reakkreditering har ein sett at det kan vere mogleg å vidareføre eit bachelorprogram i samarbeid med historie med 1,5 førstestilling.

Engelsk

Engelsk inngår i fleire studieprogram. Faget tilbyr BA- og MA-grad, i tillegg til å vere ein del av PhD-programmet. I tillegg tilbyr ein årsstudium og er ein del av lektorprogrammet i framandspråk. I tillegg har faget ein erfaringsbasert master med fordjuping i engelsk. Engelsk er ein del av EVU-programmet Kvalitet for kompetanse, som vert finansiert av Udir og undervist av fast tilsett universitetslektor som er halden utanfor bemanningsplanen.

Engelsk har dei siste åra gjennomført ein redesignprosess for sitt BA-program, med siktemål om å betre studieprogrammet for å redusere strykprosent og fråfall. Samstundes har ein redusert ressursbruken for å tilpasse til den faktiske ressursituasjonen. Det fornya programmet vart implementert våren 2023. Faget opplever no at mykje av effekten frå desse tilpassingane vert spist opp av ein auke i talet på lektorstudentar, både som fag 1, men og som eit populært fag 2. Desse omstillingane, i tillegg til fleire uventa avgangar på faget dei siste par åra, gjer at det er vanskeleg å ha eit samla oversyn over ressursituasjonen på faget. Vi ser likevel allereie no tydelege døme på at vakante stillingar bidreg til store overskot i arbeidstidsrekneskapen til dei tilsette på faget.

Fransk

Fransk inngår i fleire studieprogram. Faget tilbyr BA- og MA-grad, i tillegg til å vere ein del av PhD-programmet. I tillegg tilbyr ein årsstudium og er ein del av lektorprogrammet i framandspråk. Fransk er ein del av EVU-programmet Kvalitet for kompetanse, som vert finansiert av Udir og undervist av fast tilsett universitetslektor som er halden utanfor bemanningsplanen. I tillegg har fransk eit nettbasert, gratis EVU-tilbod. Deler av undervisinga på dette kurset er felles med undervisinga på BA og årsstudiet.

Det foreslegne kuttet rammar lingvistikkdelen av faget i særleg grad, og halverer i realiteten bemanning på den sida. Det vil bety at ein må redusere kompleksiteten i grammatikkundervisinga og vil føre til 50% reduksjon i undervisinga i fransk lingvistikk på BA- og MA-nivå. Det er grunn til å frykte ein tilsvarande reduksjon av master- og Ph.d.-gradar, samt av moglegheiter til å vidareføre eksternt finansierte, tverrfaglege forskingsprosjekt som har vore eit kjennemerke ved fagmiljøet i det siste tiåret. For franskfaget er dette særleg uheldig, fordi det er eit fag som tradisjonelt har produsert svært gode kandidatar i lingvistikk som har vore involverte i dei mange forskingsprosjekta faget har hatt.

Russisk

Russisk tilbyr BA- og MA-grad, i tillegg til å vere ein del av PhD-programmet.

Framlegget til bemanningsplan inneber eit kutt på ei halv stilling. Det er viktig å merke seg at dette inneber eit større kutt i undervisningsressursen for russiskfaget, sidan dei to 25% stillingane faget har no er med lektorvilkår. Med den foreslegne endringa mistar faget undervisningsressursar som svarar til ei heil førstestilling. I tillegg er det ei utfordring for faget at kuttet rammar dei to språkpedagogane som har morsmålskompetanse. Det inneber at faget no vil mangle moglegheit for å gi denne typen undervising. Det rammar russiskfaget ekstra hardt på ei tid då ein ikkje har moglegheit for å sende studentane til Russland. Fagmiljøet på russisk føreslår eit alternativ til framlegget til bemanningsplan: Å lyse ut ei universitetslektorstilling med kombinert russisk-/ukrainskkompetanse som kan gjere det mogleg å gi eit tilbod både i russisk og ukrainsk. Det vil gjere det mogleg å byggje opp ein kombinert BA-grad med russisk og ukrainsk.

Spansk

Spansk inngår i fleire studieprogram. Faget tilbyr BA- og MA-grad, i tillegg til å vere ein del av PhD-programmet. I tillegg tilbyr ein årsstudium og er ein del av lektorprogrammet i framandspråk. Spansk er ein del av EVU-programmet Kvalitet for kompetanse, som vert finansiert av Udir og undervist av fast tilsette universitetslektorar som er haldne utanfor bemanningsplanen. I tillegg har faget eit nettbasert, gratis EVU-tilbod. Deler av undervisinga på dette kurset er felles med undervisinga på BA og årsstudiet.

Eit kutt vil få særleg store konsekvensar for lingvistikkdelen av faget. Spansk vil då ha berre ein tilsett til å undervise denne delen av faget. Dette er ekstra utfordrande fordi ein har relativt store kull i lektorprogrammet som skal ha undervising i lingvistikk og fordi spanskfaget må gjere tilpassingar i tilbodet for å tilfredsstille krava i det redesigna lektorprogrammet.

26. april 2023

Martin Paulsen, Instituttleiar IF

Fag på LLE med avganger, oversikt

	nordisk	allmenn litteraturvitenska p	kunsthistorie	digital kultur	lingvistikk	teatervitenskap
Ansatte i dag (avganger)	19,5 (1)	7 (1)	7 (1)	6 (1)	4 (1)	3 (2)
Midlertidige årsverk over driftsbudsjettet i 2022 utover vikarer	0,4			1 (Fulbright)		0,05
Pliktarbeid, gj.sn.(780-timers- ekvivalenter) i 2022	1270t (1,6)	127t (0,16)	254t (0,33)			254t (0,33)
Årsverk (780t) fra bemanningsplanen brukt i EVU i 2022	1,1					
Faste EVU-årsverk utenom bemanningsplanen i 2022	2,5					
Midlertidige EVU- årsverk i 2022	0,8					
Vil reduksjon påvirke studietilbudet?	Mindre valgfrihet, også på masteroppgaven	I liten grad	Mindre valgfrihet	Må ta opp halvparten så mange	Kutt: Stenge ute studenter fra SV og/eller legge ned master	Lite trolig at vi kan opprettholde bachelor og/eller master
Mulige samarbeid	Lingvistikk, litteratur	Nordisk litteratur, engelsk, tysk, fransk, russisk	Teatervitenskap, digital kultur	Kunsthistorie, litteratur, medievitenskap	Alle språkfag, kognitiv vitenskap, informatikk, informasjonsvitenska p	Litteratur, nordisk, klassisk

Nordisk: oversikt over stillinger på fagområder og programmer

	Nordisk språkvitenskap	Nordisk litteraturvitenskap	Nordisk fagdidaktikk	Norsk som andrespråk	Norrønt	Praktisk informasjonsarbeid	Terminologi
	Lektor i nordisk Erfaringsbasert master i nordisk			Bachelor i norsk som andrespråk	Bachelor i norrøn filologi		
	Bachelor i nordisk språk og litteratur				Master i norrøn filologi		
	Master i nordisk språk og litteratur						
Bemanningsplan i dag (avganger i perioden)	6 (1)	5	3	2	2	0,5	1
Midlertidige årsverk over driftsbudsjettet i 2022 utover vikarer		0,07	0,2			0,08	
Pliktarbeid i rekrutteringsstillinger i 2022	508		254		508		
EVU-årsverk fra bemanningsplanen	1	0,1					
EVU-årsverk (faste) utenom bemanningsplanen	1	0,5		1			
Midlertidige EVU-årsverk i 2022			0,2	0,6			

Konsekvenser for studietilbudet om avganger på LLE ikke blir erstattet

Teatervitenskap (3 stillinger i dag)

Instituttleders vurdering:

Det har i mange år vært vanskelig å drive et bachelor- og masterprogram med bare tre ansatte, og i gjennomsnitt har de ansatte undervist langt mer enn 390 timer per semester. De har også basert tilbudet på at de til enhver tid har en eller to stipendiater med pliktarbeid. Det er særlig prekært når en ansatt er i forskningstermin, og to ansatte må ta seg av tilbudet i et semester. Enkelte emner, særlig på master, har så lite undervisning at alle vil innse det er et knapt tilbud. Antallet timer forelesning og seminarer er under halvparten av emnene i andre programmer.

Med to ansatte vil det kreve betydelige bidrag fra andre fag om man skal opprettholde både bachelor og master. Om litteraturvitenskap kan ta ansvar for et emne og klassisk et annet, vil det kanskje være mulig, om man aksepterer at programmet dreier mer mot tekst og den sceniske framførelsen får mindre vekt. Fortsatt vil forskningsterminer være det vanskeligste: Da må én ansatt ha ansvaret for all undervisningen i faget mens den andre er borte.

Med én ansatt kan man umulig tenke seg noe tilbud utover ett eller to emner hvert semester den ansatte ikke er i forskningstermin.

Forslaget om å trekke inn to stillinger har resultert i en lang rekke støtteerklæringer fra teaterlivet, museumssektoren, kulturforvaltningen og pressen. De understreker at teatervitere trengs i alle disse institusjonene.

Fagkoordinators kommentar (avgitt muntlig 20. april, skrevet ned av instituttleder):

Det er ikke riktig å si at tilbudet i teatervitenskap ikke er godt, men det er på et absolutt minimum. I første semester av masterprogrammet tar studentene et prosjektforberedende emne med lite undervisning og mye egenarbeid. I andre semester velger de mellom et praksisemne med mye undervisning og et alternativt emne som selvstudium. Langt de fleste studentene velger praksis.

Teatervitenskap samarbeider i dag med teaterinstitusjonene i Bergen om undervisning både på bachelor og master. Vi har diskutert med Bergen kommune om det kunne være mulig å opprette en ny utdanning i dramaturgi.

Digital humaniora er en sentral del av undervisningen i teatervitenskap gjennom hele utdannelsen. Studentene bruker en rekke avanserte og spesialiserte digitale verktøy i undervisningen. Dette vil det måtte bli mindre av med en redusert stab.

Å opprettholde undervisningen med to ansatte ville kreve betydelige bidrag fra andre fag. Jeg har vondt for å se hvordan klassisk skulle kunne ta ansvar for et helt emne,

men klassisk teaterhistorie og dets resepsjon kan kanskje tenke seg at ansatte fra allmenn litteraturvitenskap kan undervise. Muligvis kunne kunsthistorie ta seg av noe omkring performance. Disse løsningene ville føre til at scene og samtidsteater får mindre vekt i studiet, for det er vanskelig å finne noen utenfor teatervitenskap som har kompetanse på samtidsteaterets historie. Teatervitenskap har allerede snakket med allmenn litteratur om et mulig samarbeid, men foreløpig har det strandet, fordi litteraturvitenskap underviser relevante emner i det semesteret teaterviterne er ute i praksis. Det er også viktig å huske på at en slik nedskjæring ville ramme doktorgradsutdanningen. UiB er det eneste stedet i landet med en teatervitenskaputdannelse som omfatter teaterhistorie, dramaturgi og praksis, og det eneste stedet der en kan ta doktorgrad på forskning i teaterhistorie og dramaturgi. Om UiB legger ned, hvem skal ta undervise forskere til teaterfeltet?

Vi har ikke utredet mulighetene for opptak annethvert år, så hvilke konsekvenser det kunne få, klarer vi ikke å overskue nå.

Med kun én ansatt vil det bare være snakk om enkeltemner, for eksempel et valgbart emne i dramaturgi på master i litteraturvitenskap.

Våre studenter er så etterspurt at mange dessverre får fast fulltidsjobb i teaterlivet og slutter før de har fullført en grad. En av masterstudentene våre sa nei til tre jobbtillbud i høstsemesteret fordi han ønsker å fullføre graden.

Lingvistikk (4 stillinger i dag)

Instituttleders vurdering:

Lingvistikk klarer å opprettholde et bachelorprogram og et masterprogram i lingvistikk ved å ha bare obligatoriske emner og lite undervisning i hvert emne. I tillegg har instituttet betalt undervisningsassistenter over driftsbudsjettet. Lingvistikk har relativt få programstudenter, men ca. 100 studenter fra programmet i Kognitiv vitenskap som tar emner i lingvistikk hvert år bidrar til en sunn studiepoengproduksjon. De ansatte på lingvistikk uttrykker bekymring for at ikke det er noen valgfrihet i programmene. Internasjonalt er lingvistikk et bredt fag med mange underdisipliner som ikke det er mulig å lære seg i Bergen.

Med tre ansatte vil det kanskje være mulig å opprettholde et tilbud slik teatervitenskap gjør i dag, men lingvistikk har mange emner der studentene skal lære seg tekniske ferdigheter, og det har tidligere krevet en del undervisning. Et samarbeid med språkfagene og nordisk vil kanskje kunne hjelpe situasjonen. Uansett vil man nok måtte kutte i tilbudet, og de to mest aktuelle alternativene er å slutte å undervise studenter fra kognitiv vitenskap, noe som vil føre til kraftig reduksjon i studiepoengene, eller å legge ned masterprogrammet i lingvistikk.

Det er svært stor etterspørsel etter lingvister i IT-bransjen i dag. Alle universitetene sliter med å rekruttere kompetente lingvister til stipendiat- og forskerstillinger.

Kommentar fra fagkoordinator:

Jeg tror *ikke* det ville være mulig å tilby bachelor- og masterprogrammene i lingvistikk med kun tre fast ansatte. Vi sliter allerede med at dekke undervisningen og tilbyr færre undervisningstimer enn det som er anbefalt i emneplanene (f.eks. 20 timer istf 24 på flere bacheloremner), kun for å ikke ha altfor mange plusstimer i budsjettet hvert semester.

Å fjerne kogvit-studenter fra emnene våre vil ikke gjøre noen særlig stor forskjell i arbeidstid (minimal reduksjon mht sensur av eksamener; null forskjell i undervisningstid). Min erfaring fra å undervise LING122 Språk og kognisjon (med omtrent halvparten kogvit-studenter) er at den større studentgruppen (45–50 studenter) gir bedre læringsmiljø med mer interaksjon på forelesningene. Fjerner vi disse studenter fra emnene våre reduserer det svært lite arbeidstid med reduserer veldig mye studiepoeng.

Vi har emner i masterprogrammet som er obligatorisk (for MA i japansk) eller valgbart (master i andre språkfag) for flere andre masterprogram. Legger vi ned masterprogrammet vil dette påvirke andre program på UiB òg. I tillegg vil bachelorprogrammet i språkvitenskap bli mindre attraktivt, siden det ikke ville være mulig å fortsette på et masterprogram i lingvistikk i Bergen.

Samarbeid med f.eks. nordisk kan vurderes, men da ville det sannsynligvis gi mer mening at nordisk-studenter tar emner i allmenn lingvistikk enn at lingvistikk-studenter tar emner i nordisk.

Programmene våre har bare obligatoriske emner. I bachelorprogrammet er det 90 studiepoeng som vi ikke underviser: 30 stp 1. semester (*exfac/exphil*) og 10+30+20 stp frie studiepoeng senere i programmet. Videre reduksjon av tilbudet av lingvistikk-emner (dvs. å fjerne emner som vi underviser) vil i min mening bety at det neppe vil være mulig å kalle det et program i språkvitenskap lenger.

I tillegg vil jeg si at lingvistikk har fått et oppsving i studiemiljøet i løpet av det siste året: Vadim [Kimmelman] sitt ERC-prosjekt gir store muligheter til utvikling av spissforskning og undervisning knyttet til moderne forskning ved instituttet, og Vadim og jeg skal starte et nytt emne innen masterprogrammet som bygger på forskning innen multimodalitet (tegnspråk, gester, osv.) som er svært relevante forskningsfelt innen lingvistikk sammen med teknologiske fremskritt og datalingvistikk (f.eks. kunstig intelligens). Fagutvalget i lingvistikk har gjenoppstått etter flere år uten aktivitet, og studentene har allerede organisert flere møter med både sosiale og faglige innspill, som ser ut til å gi studiemiljøet bedre sosiale forhold. Å redusere antallet ansatte vil sannsynligvis bety at vi må legge ned ett av programmene våre, som ville bryte den positive utviklingen vi ser nå og alvorlig svekke UiB sin stilling innen utdanning og forskning i språkvitenskap på nasjonalt og internasjonalt nivå.

Digital kultur (6 stillinger i dag)

Instituttleders vurdering:

Digital kultur har tatt opp mellom 60 og 110 studenter til bachelorprogrammet hvert år, og fra 10 til 22 studenter på master de siste årene. Studiepoengproduksjonen per ansatt er meget høy, og de ansatte har i flere år hevdet de er for få til å gi et godt tilbud. Det siste året er det særlig mastergradsveiledningen som er krevende å få til, og man har tatt i bruk gruppeveiledning som standard for å klare å gi et tilbud til alle. Digital kultur har fått både ERC-prosjekt og et SFF, og med det store frikjøp. Om avgangen ikke blir erstattet, vil det kun være to fast ansatte som skal drive bachelor- og mastergradsprogrammet. Den ene av disse stillingene er nå under ansettelse. En redusert stab vil ikke kunne undervise like mange studenter som i dag, så opptaket ville måtte reduseres til halvparten eller mindre. Hvordan frikjøpene fra undervisning til SFF-en de neste inntil ti årene skal erstattes er ikke avklart. All denne usikkerheten skaper mye frustrasjon og slitasje i staben.

Digital kultur er et fag som i stor grad studerer menneskelige og kulturelle aspekter ved informasjonsteknologi. Det er stor etterspørsel etter arbeidskraft i teknologibransjene, og det er grunn til å anta at kandidater fra digital kultur er etterspurt, særlig for å konstruere brukervennlige løsninger. Også i forvaltningen trenger man kandidater som forstår ulike sider av informasjonsteknologi.

Fagmiljøets kommentar:

Digital kultur står i **en akutt og lenge varslet ressurskrise** som går utover studiekvalitet og arbeidsmiljø. Dette skyldes 1) en langvarig underbemanning¹ som har blitt akutt pga en uventet avgang og to nylige pensjonerings, hvor kun to stillinger er eller er vedtatt erstattet, og 2) tildelingen av SFFen² som trekker to stillingsressurser ut av undervisning (senterleder 100% og to førstestillinger i 50% hver). **Høsten 2023 har vi kun 1,5 fast ansatte i undervisning**³. Det er helt **umulig**

¹ Digital kultur ble etablert som et delfag i EDB for humanister og ble i løpet av 1990-tallet utvidet til et grunnfag/mellomfag og etterhvert bachelor og mastergrad i humanistisk informatikk. Faget har slitt med uklar prioritering fra fakultetet og langvarig underbemanning i lange perioder. Faget ble vurdert overført til SV-fakultetet på tidlig 2000-tall, da faget etter tre avganger kun hadde én fast ansatt, men HF-fakultetet besluttet da å utlyse to nye stillinger. Tre ansatte ble også overført til faggruppen fra andre jobber på UiB slik at faggruppen fra ca 2007-2015 besto av seks fast ansatte (fire førstestillinger og to universitetslektorer). Dette er den mest stabile perioden i fagets historie. Men så sluttet en førsteamanuensis uventet uten å bli erstattet, og én professor ble 50% frikjøpt pga et ERC-prosjekt. To ansatte har gått av med pensjon. Studenttallet økte. To nye faste stillinger ble erstattet, men én av disse sluttet etter mindre enn to år i stillingen. Vi har fått en SFF som gjør at én professor dermed går helt ut av undervisning 2023-2033, mens to andre fast ansatte i førstestillinger skal ha halv undervisning i samme periode. ERC-prosjektet varer til juni 2024: dermed blir én av disse to helt frikjøpt h23/v24 for å jobbe med både ERC og CDN.

² Vi har visst siden SFF-tildelingen i oktober 2022 at tilsvarende to hele undervisningsstillinger vil være borte fra digital kultur for en periode på ti år. Senterleder er 100% frikjøpt og to andre er 50% frikjøpt. Dette er en så lang periode at undervisningskapasiteten ikke kan erstattes med vikarer. Når vi i tillegg har hatt en uventet avgang og to som har pensjonert seg så har vi altså **gått fra 6 til 2 undervisningsstillinger på kort tid**. Vi har fått ansette én ny førsteamanuensis som vi håper er på plass våren 2024 eller høsten 2024.

³ Høsten 2023 blir undervisningsstabens på digital kultur som følger:

- FAST: 1 universitetslektor
- FAST: 1 førsteamanuensis med halv undervisning (frikjøp CDN)
- MIDLERTIDIG: 2 prof II i 20% stilling – dette er rene undervisningsstillinger. Vi har ikke lyktes med å få personer med hovedstilling på norsk universitet til å si ja til en såpass tung ekstrajobb, men har gode folk i utlandet. De har mye av masterveiledningen, noe som ikke er ideelt for læringsmiljøet, men vi ser ingen annen løsning nå.

å planlegge undervisning før høsten når vi skal tilby 6 emner med tilsammen ca 300 studenter + veiledning for 17 masterstudenter med 1,5 faste undervisningsstillinger, et par professor II-ere og et håp om at vi får noen vikarer. Ingen vikarstillinger er ennå utlyst 20.04.2023. Dette er **en akutt og varslet krise**.

Fakultetet har siden oktober 2022 visst at SFFen, den uventede avgangen og den ventede avgangen gir et samlet tap på fire stillinger i undervisning. Fakultetsstyret har kun vedtatt å erstatte en av disse stillingene. **Det er alvorlig at fakultetsstyret ikke har sikret fortsatt forsvarlig drift av et stort undervisningsfag ved fakultetet.**

Tabellen under viser antall fast ansatte på digital kultur og fordeling mellom undervisning og andre oppgaver. Andel av hver stilling som er vanlig (kombinert stilling med forskning og undervisning) vises i rødt. Andel som er dedikert til andre oppgaver (CDN/ERC) er grå.

Vi trenger åpenbart vikarer, men disse stillingene er 20.04.2023 ennå ikke utlyst. Vi håper at vi får følgende vikarstillinger så det er mulig å gjennomføre høstens undervisning:

- 3 universitetslektorer – forhåpentligvis for mer enn et år så vi har en viss stabilitet
- 1 Fulbright – vi har to søkere, en for høstsemesteret og en for vårsemesteret. Vi krysser fingrene for at disse faktisk kommer. Dette er undervisningsstilling som forskere fra USA søker på når de har forskningstermin fra hjemuniversitetet. UiB betaler ca 200,000 kr året, og Fulbright-stiftelsen betaler tilsvarende. Dersom personen i tillegg får halv eller hel lønn fra hjemuniversitetet, noe mange, men langt fra alle får ved forskningstermin i USA, så har de nok å leve av. Det er glimrende internasjonalisering og faglig utveksling, men krever ressurser for oppfølging og det er årlig risiko om å ikke få en Fulbright. De som ikke får lønn fra hjeminstitusjonen har også svært dårlige lønnsvilkår.

Tabell 1: Oversikt over faste stillinger i faggruppen. Rødt markerer stilling med normal undervisningsandel, grått markerer frikjøp fra undervisningsdel av stillingen.

	Fast ansatte i faggruppen	Fast ansatte i undervisning	Fast ansatte CDN (ti år)	ERC frikjøp	Forklaring
V23				 50%	Senterleder frikjøpt. 1 prof 50% frikjøpt ERC.
H23				 50%	1 univ.lektor, 1 førsteam 50% undervisning, 1 senterleder, 1 prof 100% frikjøpt (CDN + ERC)
V24				 50%	
H24					ERC ferdig. Nyansatt førsteamanuensis.
2025-2032 som over					
V33					Siste semester for CDN
H33					Hvis ingen nye forskningsprosjekter går alle tilbake i normal kombinert stilling eller kan evt gå inn i andre faggrupper (f.eks. lektorutdanning, nordisk, litt.vit., m.m.)

Ifølge fakultetsstyrepapirene til møte 21.03.2023, har digital kultur 90 førstevalgsstudenter i 2022 (123 i 2021), og 75 møtte til undervisning (107 i 2021). Vi uteksaminerte 116,2 årsheter med studiepoeng. Vi har 17 aktive studenter på førstesemester master som vil trenge veiledning til høsten, og vi tar nå opp fire nye PhDer som også trenger veiledning.

Vi har skåret undervisning inn til beinet, og gir kun 10 uker undervisning i semesteret.

100-nivå: Vi har 4 emner à 15 studiepoeng på 100-nivå, altså er det ingen valgmuligheter for studentene her. Med 60-90 studenter i hvert emne er det svært lite rom for tilbakemeldinger til studentene. Studentene skal lære praktiske ferdigheter i webdesign og grunnleggende programmering, og dette krever også mye kapasitet.

200-nivå: To emner hvert semester med 15-40 studenter i hvert emne. Også her er det altså lite rom for den mer seminarbaserte undervisningen vi skulle ønsket oss på dette nivået.

Mastergrad: På mastergrad har vi 4 emner første året med 17-20 aktive studenter i hvert av disse. For andreårsstudentene har vi kuttet antall individuelle

veiledningstimer så studentene får mindre en-til-en veiledning og tilbyr i stedet seminarer hvor de presenterer for hverandre.

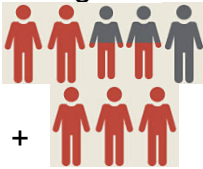
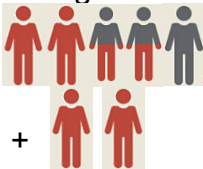

Ressursmangelen går utover studentene: Vi har i flere år påpekt at vi ikke har ressurser til å tilby god nok undervisning til studentene våre. Siste års studiebarometer gjenspeiler dette. Studentene ga i oppfølgingsmøte etter studiebarometeret uttrykk for stort engasjement for faget, men de savner tilbakemeldinger og kontakt med forelesere. Dette skyldes ressurs situasjonen. Mange vikarer gir også manglende kontinuitet både i møte med studentene, som møter mange forskjellige dyktige men midlertidige undervisere og fordi få emner nå undervises av forelesere som kjenner hele programmet godt.

Ressursmangelen går utover de ansatte: Den lange perioden med ustabilitet tærer på oss ansatte. Vi har allerede hatt sykemeldinger som skyldes overarbeid. Kravet om at vi skal opprettholde studenttall uten ressurser er ikke forenlig med et forsvarlig arbeidsmiljø.

Muligheter

Dersom fakultetet ønsker å opprettholde et bachelor- og masterprogram i digital kultur må vi få ressurser til å gjøre dette. Vi ser tre alternative løsninger som presenteres i tabell 2 nedenfor: 1) opprettholde studieprogrammene, 2) begrense opptak og 3) legge ned.

Tabell 2: Alternative løsninger for digital kultur.

	Stillingsbehov	Pro	Kontra
<p>Alternativ 1: Opprettholde nåværende antall studenter og øke antall fast ansatte så vi har syv personer i undervisningsstillinger.</p>	<p>Nåværende + utlyse 3 nye stillinger</p> 	<p>Opprettholder et populært studietilbud som oppfyller nasjonale strategisk mål. Stabilitet vil gi bedre studiekvalitet og mindre frafall.</p>	<p>Krever stillingsressurser.</p>
<p>Alternativ 2: Begrense stillinger og begrense inntaket og sette et tak på 20 på laveregradsemner og 10 på mastergrad.</p>	<p>Nåværende + utlyse 2 nye stillinger</p> 	<p>Som over, men studentene som tar faget vil ha sterkere bakgrunn og trolig holde et høyere nivå, noe som kan øke gjennomføring og studiekvalitet.</p>	<p>Krever stillingsressurser, men noe mindre. Taper økonomisk pga færre studiepoeng. Færre humanister med den digitale kompetansen staten ønsker.</p>
<p>Alternativ 3: Legge ned studieprogrammene. Ingen nye ansettelser. Bruke gjenværende undervisningsressurser på andre programmer på HF.</p>	<p>Ingen nye stillinger.</p> 	<p>Får digital kultur inn i andre programmer, noe som kan øke kompetansen til lektorer og andre grupper.</p>	<p>Taper store inntekter. Studenter mister et populært tilbud. Kutter HF's mest tydelige bidrag til strategiske mål om tverrfaglig teknologikompetanse i Utsynsmeldingen. CDN blir avskåret fra undervisning – skader også trolig rekruttering av unge forskere til CDN.</p>

Vi foretrekker soleklart alternativ 1. Det er selvsagt en risiko for at faget dermed blir overbemannet fra høsten 2033, når CDN avsluttes. Dette kan enkelt løses ved å plassere ansatte i andre faggrupper, eller å lage tverrfaglige emner som tilbys alle HF-studenter.

Digital kultur er et fag som samfunnet har stort behov for. Det er usannsynlig at det vil bli mindre behov for kunnskap om teknologi og kultur fra et estetisk og humanistisk perspektiv de neste ti årene.

Selv om vi nå utlyser tre faste stillinger i digital kultur og ingen slutter de neste ti årene blir det ikke mer enn åtte personer i faggruppen i 2033. Den forrige bemanningsplanen anbefalte at faggruppen burde ha syv personer, gitt studenttallet. Selv denne løsningen innebærer altså *ikke* en stor risiko. Tabell 3 viser utviklingen framover ved valg av alt. 1.

Tabell 3: Stillinger over tid ved valg av alternativ 1.

	Fast ansatte i faggruppen	Fast ansatte i undervisning	På CDN	ERC
V23				
H23				
V24	+	+		
H24	+	+		
V33	+	+		
H33	+	+		

Kunsthistorie (7 stillinger i dag)

Instituttleders vurdering:

Om avgangen i kunsthistorie ikke blir erstattet, blir det færre valgfrie emner i programmene, særlig på mastergrad. Det kan bli vanskelig å finne kompetente veiledere til mastergrad. Vi vil også mangle spesialistkompetanse i kunsten fra Bysants og tidlig middelalder i Europa.

Det er stor etterspørsel etter kunsthistorikere i museumssektoren og i norske fylker og kommuner, da alle kommuner skal drive med kulturminneforvaltning.

Kommentar fra fagkoordinator:

Kunsthistorie ved UiB er det nest største kunsthistoriske miljøet i Norge og det eneste kunsthistorieinstituttet i Norge som tilbyr en såpass bred – forskningsnær – undervisning og veiledning: fra gresk og bysantisk kunst og visuell kultur, til Europeisk middelalder og tidlig nytid, moderne internasjonal kunsthistorie,

nevroestetikk, visuell retorikk, samtidskunst, arkitekturhistorie, museologi og kunstteori.

Forskningsmessig har miljøet de siste årene vist svært gode resultater, både kvalitativt og kvantitativt med to NFR-finansierte forskningsprosjekter, et SSF-senter i finalerunden og en stadig økende mengde publikasjoner, internasjonalt og nasjonalt. Kunsthistorie er et av de store studieprogrammene ved HF når det gjelder studenttall og faget har derfor behov for betydelige undervisningsressurser. Kunsthistorie utmerker seg dessuten ved en høy ansettelsesprosent etter gjennomført master.

Den vitenskapelige staben består per dags dato av syv faste ansatte. I løpet av de tre siste årene har to faste ansatte gått av med pensjon: professor Siri Meyer og professor Siri Skjold Lexau. Av disse to stillingene ble kun én erstattet med en ny fast vitenskapelig ansatt (førsteamanuensis Ingrid Halland ble ansatt i mars 2021.) Kunsthistoriemiljøet v/ LLE har allerede mistet én fast vitenskapelig stilling de siste tre årene. 31. januar 2024 går professor Bente Kiilerich av med pensjon.

De fleste faste ansatte har et stort antall overskuddstimer i ressursbudsjettene, akkumulert gjennom de siste tre-fire årene. Dette vil si at kunsthistorie har et betydelig undervisningsunderskudd. For å kunne håndtere fremtidige forskningsterminer eller frikjøp i eksternt finansierte forskningsprosjekter, er kunsthistoriemiljøet helt avhengige av å få erstattet Kiilerichs stilling. Om vi blir én ansatt mindre, så er vi avhengig av å ha stipendiater med undervisning i stillingen for å dekke opp undervisningen – slik studieprogrammet på BA og MA er lagt opp nå. De semestrene hvor vi ikke har stipendiater som kan vikariere, vil det bli utfordrende å innvilge forskningsterminer. Om vi mister én stilling, blir vi avhengige av midlertidige ansatte, og det er jo noe HF ønsker å unngå.

Allmenn litteraturvitenskap (7 stillinger i dag)

Instituttleders vurdering:

Det ser ut til at undervisningen i allmenn litteraturvitenskap lar seg gjennomføre omtrent som før selv om ikke avgangen blir erstattet.

Litteraturvitere er etterspurt i forlagsbransjen, i biblioteksektoren, og i kulturliv og forvaltning generelt.

Kommentar fra fagkoordinator:

1: Allmenn Litteraturvitenskap har 6 fast ansatte i dag, ikke 7

2: Det må sies at vi nå har 2 stipendiater, og disse gjøre det mulig å ivareta undervisningstilbudet slik som før. Uten dem hadde det ikke vært mulig. Hvis vi bare er 6 og ingen stipendiater, vil studietilbudet måtte reduseres med undervisningstid tilsvarende 1 stilling. Siden det som regel er noen som har forskningsfri, vil det kunne være at det må ytterligere reduseres.

3: Føy til journalistikk som et arbeid hvor litteraturvitere er etterspurt

Nordisk (19,5 stilinger i dag)

Instituttleders vurdering:

Om avgangen i nordisk ikke blir erstattet vil det bli færre valgfrie emner for studentene, særlig på master. Det er allerede vanskelig å finne kompetente veiledere til alle mastergradsstudentene, særlig gjelder dette på lektorprogrammet og NORMAU. Med en ansatt mindre, vil man trolig ikke lenger la studentene velge tema for masteroppgaven fritt, men måtte sette kvoter innenfor språkvitenskap, litteraturvitenskap og fagdidaktikk.

Det er mangel på norsklærere mange steder i Norge. Språkrådet understreker også at forvaltningen trenger mange flere ansatte med kompetanse i norsk språk.

Kommentarer fra fagkoordinatorerne:

Veiledning: Vi har med dagens ressurser store utfordringer med hensyn til veiledning på masternivå. I tillegg til lektorstudenter og disiplinstudenter har vi NORMAU-studenter, som vi har problemer med å håndtere uten at de ansatte får et uakseptabelt antall overtimer. Pr. år veileder vi ca. 40-50 masterstudenter og hver student får 60 arbeidstimer. Vi ligger altså på mellom 2400-3000 arbeidstimer pr. år bare i masterveiledning [tilsvarende 3-4 personers undervisningsplikt, inst.leders anm.]. Det er ved nordisk et permanent behov for mer ressurser enn de nåværende innen litteraturdidaktikk (NORMAU).

Lektorprogram: Vi står nå midt oppe i en stor revisjonsprosess av lektorprogrammet. Den modellen som pr. dags dato ser mest realistisk ut, vil føre til økt ressursbruk på lektorprogrammet på permanent basis. Det vil ikke være mulig å gjennomføre den nye modellen ved lektorprogrammet med reduserte ressurser.

Redusert valgfrihet: Ressurssparende tiltak i retning av redusert valgfrihet for studentene vil kunne få den forutsigbare konsekvensen at vi ikke klarer å opprettholde nåværende antall studenter på MA-nivå. Studiet vil bli mindre attraktivt, og da vil studenter falle fra eller la være å begynne.

Nåværende ressursituasjon legger såpass stor undervisnings- og veiledningsbyrde på de ansatte ved nordisk at det er grunn til å frykte at det vil kunne gå ut over forskningsproduksjonen. En nedskalering av antall ressurser vil gjøre denne situasjonen enda mer prekær.

Fjernord: Fjernordkurset er, på grunn av det høye studentantallet (100+), et svært ressurskrevende emne. Det er vanskelig å spare inn her uten at det får negative konsekvenser. I fjor underviste Nordisk språk studentene på Fjernord sammen med nærstudentene (årskurs, lektor, bachelor). Det viste seg å være en innsparing som gikk på bekostning av studentenes tilfredshet. Dette er et tegn på at det er en grense for hvor langt vi kan gå i innsparing før det går på bekostning av kvaliteten. Det vil uansett være snakk om et 100-talls oppgaver som skal kommenteres (arbeidskrav) i tillegg til avsluttende vurdering.

Forskning: Nåværende ressursssituasjon legger såpass stor undervisnings- og veiledningsbyrde på de ansatte ved nordisk at det er grunn til å frykte at det vil kunne ut over forskningsproduksjonen. En nedskalering av antall ressurser vil gjøre denne situasjonen enda mer prekær.

Forutsigbarhet og rekruttering av nye studenter: De ansatte ved nordisk gjør hele tiden en innsats for at studentene skal være fornøyde og for at vi som lærested skal tiltrekke oss nye studenter. For at denne innsatsen skal være forsvarlig, må vi vite at vi kan håndtere høye og varierende studenttall. En nedbemanning vil føre til en så prekær situasjon at det vil være mest forsvarlig å innføre grep for å begrense studenttilveksten (for å sikre studiekvaliteten). En nedbemanning vil med andre ord kunne føre til redusert produksjon av studiepoeng.