



Arkivsaksnr.: 2017/3029
Dokumentdato: 22.11.2023

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 64/23
Møtedato: 05.12.2023

Revidert bemanningsplan 2023-2025

Dokumenter i saken:

- Forslag til revidert bemanningsplan 2023-2025
- [Styresak S 16/23](#) Faglig bemanningsplan 2023-2025
- [Protokoll fra møte 09.05.23](#), sak S 16/23

Bakgrunn

Prioriteringene i bemanningsplanen skal gjøres ut fra hensynet til fakultetet som helhet. Det er fakultetsstyret som har ansvaret for denne helheten, og som vedtar og eier bemanningsplanen. Prioriteringene av nye, faste stillinger skal skje på prinsipielt grunnlag. Fakultetsstyret vedtar hvilke prinsipper som skal legges til grunn for disse prioriteringene. Kriteriene som skal legges til grunn for denne bemanningsplanen ble vedtatt i september 2022.¹

Basert på disse kriteriene, vedtok fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet faglig bemanningsplan for 2023-2025 i møte 9. mai 2023.² Bemanningsplanen er et «levende» dokument. Endringer i forhold som påvirker rammene for bemanningsplanen gjør at planen blir revidert årlig. Tradisjonelt skjer denne revisjonen i desember, og i samme møte som budsjettbehandlingen.

Usikkerhet knyttet til ytre rammebetingelser bidro til at gjeldende bemanningsplan ble vedtatt fem måneder senere enn opprinnelig planlagt. Det innebærer at bemanningsplanen for første gang vil behandles to ganger innenfor samme kalenderår. Dette saksfremlegget vil derfor legge vekt på hva som har kommet frem av ny informasjon som kan påvirke bemanningsplanen på både kort og lengre sikt, samt gi vurderinger som ligger til grunn for anbefalingene i forslaget til vedtak.

Hva er nytt? Forhold som påvirker rammene for bemanningsplanen

Nye budsjettmodeller

Suksessive kutt i grunnbevilgningen over mange år, har gjort fakultetets økonomi mer avhengig av variable inntekter i form av resultatinntekter og eksterntfinansiering enn tidligere. Både de faste og de variable inntektene fastsettes gjennom to ulike finansieringsmodeller: statens finansieringsmodell for sektoren, og UiBs egen budsjettmodell. Nå endres begge disse modellene. Mens vi kjenner utfallet av den ene, er den viktigste modellen – UiBs budsjettmodell – fremdeles ukjent.

¹ Se styresak S 43/22, «Faglig bemanningsplan - presiseringer og konkretisering av kriterier».

² Se styresak S 16/23, «Faglig bemanningsplan 2023-2025».

Da fakultetsstyret vedtok bemanningsplanen for 2023-2025 i mai, var kun hovedtrekkene i statens nye finansieringsmodell for sektoren kjent. Utsynsmeldingen som kom våren 2023 hadde da skissert hvordan den nye finansieringsmodellen vil bli skrudd sammen. Kun utdanning skulle gi resultatuttelling, og seks finansieringskategorier skulle bli til tre. Forslaget til statsbudsjett for 2024 som ble lagt frem i oktober satte tall på politikken. Den nye modellen vil tre i kraft 1.januar 2025.³

Selv om vi enda ikke vet helt hvordan statens finansieringsmodell vil slå ut for fakultetet, fremstår det som overveiende sannsynlig at fakultetsøkonomien, og dermed rammene for bemanningsplanen, vil bli ytterligere avhengige av resultatinntekter og eksternfinansiering. Disse inntektene vil ikke bare bli viktige for å finansiere nye stillinger, men også for å finansiere stillinger vi allerede har.

UiB har satt ned et eget inntektsutvalg som skal utarbeide forslag til ny intern budsjettmodell. Det forventes at universitetsstyret vil vedta den nye budsjettmodellen rett for sommeren 2024. Også denne modellen vil tre i kraft 1.januar 2025.

Det er altså noen færre ukjente faktorer for de langsiktige økonomiske rammevilkårene for bemanningsplanen i desember 2023 enn for syv måneder siden. Samtidig er som nevnt UiBs egen budsjettmodell fremdeles ukjent. Dette er en modell vi som fakultet har grunn til å ha forventninger til. Fakultetet har fått tydelige signaler fra universitetsledelsen om at vi kan forvente at den nye budsjettmodellen både vil anerkjenne at HF er strukturelt underfinansiert og ha mekanismer som kompenserer for dette.

Vurdering: Selv om forventninger ikke er ensbetydende med garantier, eller intensjoner med resultater, er vår vurdering at det er berettiget grunn til å tro at inntekspotensialet til HF vil kunne komme styrket ut av både den nye nasjonale og den lokale budsjettmodellen: Våre utdanninger vil bli høyere priset i den nasjonale finansieringsmodellen, og vi har fått tydelige signal fra universitetsledelsen om at HF skal tilgodeses i UiBs nye budsjettmodell.

Ny fakultetsstrategi

Fakultetets nye strategi for 2023-2030 ble vedtatt i fakultetsstyrets junimøte.⁴ Strategien er resultat av en omfattende prosess med bred forankring i alle deler av organisasjonen. Den nye strategien representerer en viktig milepæl for fakultetet i både form og innhold. Strategien strekker seg over et lengre tidsrom enn tidligere strategier for fakultetet, og er også mer eksplisitt i form av både ambisjoner og virkemidler for å nå disse ambisjonene.

Vurdering: Fakultetsledelsen vil følge opp fakultetsstyrets ønske om en tettere kobling mellom HFs strategi og bemanningsplanen, men ønsker å vente med dette til neste gjennomgang av planen. Det vil også gi nødvendig tid til en grundig og god dialog med fagmiljøene om hvordan en slik kobling kan og bør se ut.

Studiekvalitetskomiteens rapport for 2022

I junimøtet 2023 behandlet også fakultetsstyret studiekvalitetskomiteens rapport for 2022.⁵ Dette var tredje gang en reakkrediteringsprosess ble gjennomført ved fakultetet. Også denne komiteen understreker at fakultetets svært omfattende og komplekse studieportefølje i seg selv representerer en utfordring for arbeidet med studiekvalitet. Rapporten viser også at det er sammenheng mellom studentmasse og studiekvalitet, og at faglig kvalitet ikke er ensbetydende med studiekvalitet. For to av programmene som ble vurdert, var antallet

³ For mer om den nye finansieringsmodellen, se budsjettsaken.

⁴ Se styresak S 32/23, «Forslag til strategi 2023-2030 for Det humanistiske fakultet».

⁵ Se styresak S 33/23, «Rapport fra Studiekvalitetskomiteen 2022 - med anbefaling om reakkreditering».

studenter og kvalifikasjoner for lavt til at observasjonene hadde utsagnskraft for studiekvaliteten i henhold til UiBs kvalitetssystem for utdanning.

Vurdering: Fakultetet og fagmiljøene har ansvar for å tilby god studiekvalitet til alle studenter som investerer i sin fremtid gjennom vårt utdanningstilbud. Studiekvalitet inngår også som ett av kriteriene i bemanningsplanen. Den viktigste mekanismen for å løse de strukturelle utfordringene for fakultetets studieportefølje, er imidlertid ikke bemanningsplanen, men det pågående arbeidet med å revidere studieporteføljen. Studiekvalitetskomiteens rapport for 2022 understreker betydningen dette arbeidet vil ha.

Budsjettet for 2024

Store utfordringer med fakultetets studietilbud kommer til uttrykk på flere måter, også økonomisk. HF har den laveste studiepoengproduksjonen per student ved hele UiB. HF har også – med god margin – den laveste andelen gjennomføring på normert tid ved hele UiB. I forslaget til budsjett for 2024 vises dessuten effektene av det først året med fallende resultatinntekter etter unntaksårene vi og sektoren opplevde under pandemien. Fall i resultatinntekter fra vår utdanningsvirksomhet er hovedforklaringen til at fakultetet for neste år budsjetterer med årsunderskudd på grunnbevilgningen på over 20 millioner.

Vurdering: Fakultetet budsjetterer med underskudd for 2024. Dette er også siste året med eksisterende nasjonal finansieringsmodell og lokal budsjettmodell. De nye modellene vil kunne gi HF økt inntekspotensialet, men det vil være opp til oss selv som fakultet og fellesskap å utnytte dette potensialet. Ansatte i faste, faglige stillinger er ikke bare de viktigste investeringer fakultetet gjør, men det er nettopp også disse investeringene som skal bidra til å skape både nye inntekter og innsikter for fakultetet. Vi vil derfor ikke foreslå større endringer i bemanningsplanen basert på ett vanskelig budsjettår alene, men ønsker å bidra til størst mulig forutsigbarhet for fagmiljøene selv i så uforutsigbare tider som vi opplever nå. Denne vurderingen er også uttrykk for den store tilliten vi har til at fagmiljøene både er villige og kapable til å gjøre de endringene som er nødvendige for å snu den negative trenden slik at fakultetet også på sikt kan opprettholde nåværende stillingsvolum.

Opptakstill høsten 2023

Årets søknads- og møttall gir ikke grunn til å tro at trenden vil snu av seg selv. Snarere tvert imot. Tallmaterialet over antall studenter bekrefter dessverre ikke bare at den strukturelle nedgangen i rekrutteringen til våre studier fortsetter, men også er kraftig forsterket. Årets studentopptak vil dermed kunne bidra til å forsterke allerede kjente utfordringer knyttet til både studiekvalitet og resultatinntekter i de nærmeste årene. Dette understreker igjen betydningen av å lykkes med arbeidet med å revidere studieporteføljen, og å ta grep for å sikre de økonomiske rammene for bemanningsplanen.

Vurdering: Opptakstillene for høsten 2023 bekrefter en strukturell, nedadgående trend over lang tid. Fallende søknadstill til våre studier er en tilbakemelding på studietilbudet vårt slik den ser ut i dag. Det tilbudet treffer hverken mange nok eller godt nok. Det er studieplassene og resultatinntekter fra utdanningstilbudet som finansierer brorparten av stillingene som inngår i bemanningsplanen. Bemanningsplanens størrelse fremover vil derfor være helt avhengig av at fakultetet i og som fellesskap lykkes med å endre studieporteføljen slik at vi rekrutterer bedre og flere studenter, fyller studieplassene og at ressursbruk omsettes til resultater i form av både bedre studiekvalitet og bedre gjennomføring.

Oppdaterte data

Dataene som inngår i bemanningsplanen er i hovedsak de samme som i mai, men med tre unntak. For det første er søknads- og møttallene som er nevnt over inkludert i vurderingene. For det andre er det utarbeidet nye oversikter over søknadsaktivitet de siste fem årene. For

det tredje, er det nå data for innhenting av eksternfinansiering fordelt på fag fremfor enhetsnivå. Det øvrige datagrunnlaget er det samme som ved forrige behandling av bemanningsplanen i mai 2023. Kriteriene og metoden som inngår som grunnlag for vurderingene i bemanningsplanen blir presentert i selve bemanningsplanen.

Forslag til revisjon av bemanningsplanen 2023-2025

Gjeldende vedtak for bemanningsplanen 2023-2025

Bemanningsplanen tar utgangspunkt i det handlingsrommet som forventede avganger gir i den neste tiårsperioden. Etersom det fremdeles er stor usikkerhet knyttet til de langsiktige rammebetingelsene, tar imidlertid gjeldende bemanningsplanen kun stilling til utlysning av faste stillinger i perioden 2023-2025.

Vurdering: Bemanningsplanen var resultat av en omfattende og krevende prosess.⁶ Selv om vi nå ser konturene av krevende økonomiske tider foran oss, mener vi at de grundige vurderingene og prioriteringene fakultetsstyret gjorde fremdeles står seg. Vi mener at å fastholde dette vedtaket ikke bare er viktig for fagmiljøene som har stillinger i prosess, men også for å fastholde bemanningsplanens funksjon som et langsiktig planleggingsverktøy for både fagmiljøer og fakultetet som helhet. Universitetsledelsen har også gitt tydelig beskjed om at opprettholdelse av vitenskapelig kapasitet skal prioriteres ved hele UiB. Vi vil derfor foreslå at fakultetsstyrevedtaket for bemanningsplanen 2023-2025 fastholdes.⁷

Uforutsette avganger

Med over 160 faste, vitenskapelige stillinger er sannsynligheten stor for at det vil kunne skje uforutsette endringer i løpet av et kalenderår som vil påvirke bemanningsplanen. Det har også vært tilfelle i 2023.

Fakultetet har hatt fire uventede avganger i faste, vitenskapelige stillinger. To av disse avgangene har kommet i engelsk, en i kunsthistorie og en i religionsvitenskap.

Vurdering: De uventede avgangene er vurdert i henhold til både kriteriene og forventede fremtidige økonomiske rammer for bemanningsplanen. På bakgrunn av disse vurderingene, anbefales det utlysning av nye, faste stillinger innenfor to av de tre fagfeltene som har hatt uforutsette avganger. Disse fagområdene er engelsk (to) og kunsthistorie.

Engelsk innfrir kriteriene i bemanningsplanen i høy grad, kunsthistorie i noen grad. I bemanningsplanen for 2023-25 ble en ventet avgang i kunsthistorie vedtatt å ikke skulle erstattes. Faget har dermed hatt to avganger i perioden, én i 2023 og én i 2024. Vurderingene av kunsthistorie i forhold til kriteriene for bemanningsplanen tilsier at den uventede avgangen bør erstattes.

Situasjonen stiller seg noe annerledes for religionsvitenskap. Mens faget innfrir kriteriet for kvalitet i høy grad, har faget over tid opplevd markant svikt i rekrutteringen til studieprogrammene de tilbyr. Dette er altså ikke rekrutteringssvikt for ett enkelt år, men over en tiårsperiode. Årets opptak viste seg å forsterke den nedadgående trenden ytterligere med et dramatisk fall i møttall på alle studieprogrammer med unntak av årsstudiet. Det vil potensielt ikke bare ha konsekvenser for vurderinger av fremtidig rekrutteringsgrunnlag, men også for økonomisk bærekraft. Samtidig har religionsvitenskap over tid markert seg som ett av

⁶ For en nærmere beskrivelse av denne prosessen, se saksvedlegget i styresak S 16/2023

⁷ Se protokoll styresak S 16/2023

fakultetets aller sterkeste forskningsmiljø og er i gang med en større endring av studietilbudet. Vi vil derfor anbefale at den uventede avgangen i religionsvitenskap holdes vakant frem til neste gjennomgang av bemanningsplanen i 2024. Vi anbefaler at fagmiljøet får en toårig bistilling som kompensasjon frem til denne avklaringen er gjort.

Langvarige permisjoner

Fakultetet har også flere i fast vitenskapelig stab som har langvarig permisjoner i forbindelse med faglige lederverv. At vitenskapelige ansatte er villige til å påta seg slike verv for fellesskap er en bærende forutsetning for vår sektor. Samtidig reiser langvarige permisjoner ulike problemstillinger knyttet til hvordan deres fravær skal erstattes. Langvarige vikariater er hverken ønskelig for den enkelte ansatte, fagmiljøet eller fakultetet. Langvarige vikariater er ikke god personalpolitikk, og det er heller ikke god rekrutteringspolitikk.

Fakultetet har nå tre langvarige permisjoner med konsekvenser for bemanningsplanen. Den første permisjonen gjelder rektor. Her har universitetet sentralt garantert å dekke lønnskostnadene ved en eventuell retur til fagmiljøet. Den andre permisjonen gjelder leder av lektorsenteret. Her har universitet sentralt nylig bekreftet at de vil dekke lønnskostnadene ved en eventuell retur til fagmiljøet. Det innebærer at vi nå kan utlyse fast stilling fremfor et vikariat. Usikkerheten knyttet til når og om disse to ansatte kommer tilbake til fagmiljøene gjør at de er holdt utenfor bemanningsplanen.

Det tredje tilfellet gjelder en ansatt i historie som har fått innvilget fireårig permisjon i forbindelse med tilbud om ett seksårig åremål i en faglig lederstilling ved en annen institusjon. Ved en eventuell retur etter endt åremålsperiode, vil vedkommende ha to år igjen før pensjonsalder. Vi anbefaler at stillingen lyses ut fast fremfor et langvarig vikariat. Forventede avganger i historie gir stort nok handlingsrom til at en slik utlysning ansees som forsvarlig innenfor rammene bemanningsplanen gir. I forhold til gjeldende bemanningsplan vil utlysningen vil være en forskuttering av forventet avgang. Det innebærer at dersom den som er i permisjon skulle komme tilbake til fagmiljøet, må stillingen dekkes inn gjennom at en annen avgang i historie ikke vil bli erstattet. Gitt at fakultetsstyret støtter dette forslaget, vil denne presiseringen skrives inn i den langsiktige bemanningsplanen.

Forslag til vedtak:

Vedtaket i fakultetsstyret 9. mai 2023 i sak S 16/23 opprettholdes.

De to uventede avgangene i engelsk og den ene avgangen i kunsthistorie erstattes.

Stillingen i religionsvitenskap holdes vakant frem til større gjennomgang av bemanningsplanen i 2024. Fagmiljøet vil få en toårig bistilling frem til endelig beslutning er tatt av fakultetsstyret.

Det lyses ut ny fast stilling i nordisk som kompensasjon for langvarig permisjon.

Det lyses ut ny fast stilling i historie som kompensasjon for langvarig permisjon.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Bemanningsplan for Det humanistiske fakultet 2023-2025

Revidert forslag i forbindelse med fakultetsstyremøte 5. desember 2023

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 nytilsetninger.

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.

Bemanningsplanen skal bidra til å sikre et hensiktsmessig forhold mellom faste vitenskapelig ansatte i delte stillinger, studenttall, undervisningsportefølje og forskningsaktivitet. Instituttene er ansvarlige for å sørge for at det er samsvar mellom undervisningstilbudet og de faste undervisningsressursene, og at undervisningstilbudet ikke går utover forskningstiden.

Premisser for bemanningsplanen

Rammene for bemanningsplanen som helhet er i stor grad avhengig av hvor godt fagmiljøene på fakultetet lykkes med å fylle studieplassene, uteksaminere kandidater, produsere studiepoeng, publisere og få tilslag på eksterntfinansiert 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 stillingen. Eventuelle uventede avganger vil inngå som del av vurderingen i den årlige justeringen av bemanningsplanen. Fakultetsledelsen har ansvaret for å foreslå eventuelle justeringer i bemanningsplanen. Disse forslagene skal så langt det lar seg gjøre legges frem for fakultetsstyret i samme møte som budsjettforslaget legges frem.

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

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 åremål. Stillingstype og innplassering skal avtales og kontraktfestes ved inngåelse av det andre åremålet, og under forutsetning av at instituttlederen fullfører hele det andre åremålet.

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 forskningsaktivitet per fag inngår også i vurderingen. Inntekter per fag er imidlertid kun tilgjengelig fra og med 2021. Inntektstall på enhetsnivå finnes for en lengre periode.

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

Kunnskapsgrunnlaget i bemanningsplanen skal være så gjennomslutlig som mulig og analysene som legges til grunn skal være etterprøvbare. Sagt på en litt annen måte, alle data og alle resultater bør kunne være rekonstruerbare for alle som er interesserte.

Nettopp derfor skal datagrunnlaget være tilgjengelig for styret, samt hvilke kilder som er brukt og metoden som blir brukt for å vurdere økonomisk bærekraft.

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.
- Data om eksternfinansierte aktiviteter er basert på årsverkslister og regnskap i UiBs rapportsystem Tableau.

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 datamaterialet behandles 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, brukes rapportene fra Studiekvalitetskomiteen der det har vært mulig. For undervisningstilbud som enda ikke er evaluert av Studiekvalitetskomiteen, brukes de årlige Studiekvalitetsrapportene som ligger til grunn for de årlige dialogmøtene mellom fakultetet og enhetene.

For forskning brukes publikasjonsdata på individnivå for å knytte resultatene til fag. Oversikt over prosjektsøknader over en femårig periode er utarbeidet av Seksjonen for Forskning og Formidling

ved fakultetet. For eksterntfinansiert prosjektaktivitet brukes på regnskapsførte tall de siste tre årene knyttet til delprosjektleder og delprosjektleders fagtilhørighet.

For det *andre kriteriet*, ressursbehov, brukes 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, brukes både eksterntfinansierte 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. En slik fremstilling er inkludert her fordi den er viktig for at bemanningsplanen skal ivareta helheten.

Et mer informert og bedre beslutningsgrunnlag skal sikres 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. Et såpass kortsiktig datagrunnlag fanger først og fremst 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 2012-2023. Antall årsverk.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	159,5	163,5	163,0	161,4	156,7	154,7	149,2	152,2	155,2	152,2	152,3	149,3
Forsker	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	4,0	5,0	5,5	9,5	8,5	9,0	7,0
Lektor	7,4	8,9	10,1	10,1	8,6	8,4	8,9	9,1	9,1	10,2	10,1	8,9
Samlet	168,8	174,3	175,1	174,5	168,3	167,1	163,1	166,8	173,8	170,9	171,4	165,2

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 stabilt i tiårsperioden det sees på her. Samtidig ser vi at mens antallet førstestillinger har 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	8	7	4	1,5	3,6	5	1	1	5	7
Forsker		1	1								
Lektor	0,5	1,25		0,75				0,15			
Samlet	11,5	10,25	8	4,75	1,5	3,6	5	1,15	1	5	7

*I tillegg SFF-leder i 2026 - gitt dagens regelverk

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*: Fast stilling delt mellom arabisk og historie er i prosess med forventet 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. Stillingen holdes utenfor bemanningsplanen frem til 2033 etter vedtak i fakultetsstyret.
- *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 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	159,5	163,5	163,0	161,4	156,7	154,7	149,2	152,2	155,2	152,2	152,3	149,3
Forsker	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	4,0	5,0	5,5	9,5	8,5	9,0	7,0
Lektor	7,4	8,9	10,1	10,1	8,6	8,4	8,9	9,1	9,1	10,2	10,1	8,9
Førstev.søkere	1865	1971	1723	1885	1881	2153	2146	2108	2424	2826	2112	1755
Møttall	1127	1190	1101	1200	1260	1357	1352	1415	1593	1508	1141	1010
Stp. samlet ekskl. EVU	1850,8	1769,3	1723,7	1792,1	1861,8	1734,2	1896,7	1896,8	2083,8	2157,4	1932,3	
Stp. pr. ansatt ekskl. EVU	11,1	10,3	10,0	10,4	11,3	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	410,6	
Pbp. pr. ansatt	2,2	2,8	2,1	2,5	2,3	2,4	2,6	2,4	2,8	3,1	2,5	
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 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 finnes imidlertid svært gode data på både fag- og individnivå, og som brukes for å kryssjekke informasjonen – særlig for år med særlig høye eller lave resultater.

Institutt for fremmedspråk

IF: Faste vitenskapelige stillinger i bemanningsplanen 2012-2023. Antall årsverk

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	45,8	46,8	46,8	46,0	45,0	43,0	40,0	42,0	43,0	42,0	41,0	40,0
Forsker									0,5	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	3,0
Samlet	47,8	48,8	49,3	49,0	48,0	45,0	42,5	44,7	46,2	45,7	44,7	43,5

IF: Nøkkeltall – resultater og rekrutteringsgrunnlag 2012-2022.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	45,8	46,8	46,8	46,0	45,0	43,0	40,0	42,0	43,0	42,0	41,0	40,0
Forsker									0,5	0,5	0,5	0,5
Lektor	2,0	2,0	2,5	3,0	3,0	2,0	2,5	2,5	2,5	3,0	3,0	2,8
Førstev.søkere	611	660	550	636	604	684	649	631	679	684	549	484
Møttall	348	361	314	350	346	356	320	336	429	372	276	295
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	9,0	10,3	10,8	9,1	
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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	2,0	2,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Forsker									0,5	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	1,0
Førstev.søkere	29	32	33	31	26	43	26	38	49	34	35	31
Møttall	17	14	22	18	13	19	22	16	28	22	16	12
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 2023 har 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. I tråd med forpliktelsen knyttet til TMS-kontrakten er stilling innen prosjektleders fagfelt «Arabisk og midtøstenhistorie» nå lyst ut med tiltredelse i august 2024. Stillingsutlysningen presiserer at stillingen deles likt mellom to institutter, AHKR og IF, henholdsvis mellom fagfeltene historie og arabisk. Faget har en avgang i 2025. Denne er vedtatt trukket inn (sak S 16/23). 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 for 2021 med at programmet ikke burde reakkrediteres. Instituttet startet en redesignprosess for programmet våren 2022. Etter ønske fra instituttet er det besluttet å ikke lyse ut BA-programmet høsten 2024.

Faget har et «TMS Starting Grant», delt med historie, men ellers lite søknadsaktivitet og eksternfinansiering de siste årene. 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: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Engelsk

Nøkkeltall engelsk, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	15,0	15,0	16,0	16,0	15,0	14,0	14,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	257	272	256	296	278	310	308	276	278	286	242	189
Møttall	150	138	149	153	174	160	144	146	169	157	128	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 har ved utgangen av 2023 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*.

En uventet avgang i 2022 som skal erstattes (sak S 70/22), er i prosess. Engelsk har hatt to uventede avganger i 2023, én fra 1. januar 2023 og én fra 1. juli 2023. I tillegg kommer en avgang som etter planen var forventet i 2031 allerede ved årsskiftet 2023/2024. Det ble vedtatt reansettelse etter avgangen ved inngangen til året (sak S 16/23), og den er nå i prosess. De to uventede avgangene med effekt fra 1. juli 2023 og 1. januar 2024, kom senere og legges fram for styret for vurdering.

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 har stabil publikasjonsaktivitet, om enn noe under fakultetsgjennomsnittet. Faget har rimelig god eksternfinansiert forskning gitt størrelsen. Søknadsaktiviteten har vært god de siste fem årene. Faget har også nylig hatt HUMEVAL-finansiering for en av forskergruppene.

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 og 2023 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. Engelsk har også eksternfinansiert studieaktivitet.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i bemanningsplanen i høy grad.

Anbefaling: De to uventede avgangene med effekt fra 1. juli 2023 og 1. januar 2024 erstattes. Eventuelle andre uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Fransk

Nøkkeltall fransk, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	5,3	5,3	5,3	4,5	4,5	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	51	37	27	43	52	44	42	56	62	67	42	34
Møttall	24	25	19	18	20	20	26	29	26	21	15	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 2023 utgjør den samlede staben fire stillinger med ordinære vilkår, inkludert en stilling i fagdidaktikk. Faget har en fast universitetslektorressurs på 0,4 finansiert over instituttets driftsbudsjett.

Fransk hadde en forventet avgang i 2023. Denne stillingen er trukket inn (sak S 16/23).

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Fransk BA og fransk MA ble evaluert av Studiekvalitetskomiteen i 2023. Evalueringen viser at fagmiljøet har jobbet systematisk med studiekvalitet. Den største utfordringen for studiekvaliteten er svak rekruttering og gjennomføring. På MA blir gjennomføringen karakterisert som «kritisk lav».

Fransk har hatt god prosjektaktivitet de siste årene. Med unntak av 2017 har publikasjonspoeng per ansatt vært noe lavere enn fakultetsgjennomsnittet.

Ressursbehov: Fransk tilbyr undervisning på alle nivåer inkludert lektorutdanning. Rekrutterings-situasjonen 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 betydelig eksternfinansiering for forskning.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i noen grad kriteriene.

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

Italiensk

Nøkkeltall italiensk, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	19	15	17	22	19	13	11	16	11	23	15	20
Møttall	11	15	11	16	14	11	6	10	11	18	9	13
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 2023 utgjorde den samlede staben to stillinger med ordinære vilkår. Den ene av disse to stillingene var lenge dekket gjennom et vikariat i forbindelse med faglig lederverv. 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 hatt rimelig prosjekt- og søknadsaktivitet de siste årene gitt fagets størrelse. Faget kan vise til 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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Forsker												
Lektor	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Førstev.søkere	66	61	73	74	72	85	86	83	83	80	74	78
Møttall	45	38	29	43	35	30	30	36	46	40	36	58
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	14,4	15,8	14,5	10,6	
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 2023 har japansk tre stillinger, hvorav én dosent og en førstestilling delfinansiert av *Nippon Foundation* ut 2024. 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 eksterntfinansiert 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).

Ressursbehov: Japansk tilbyr undervisning på alle nivåer. Faget hadde 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 og møttallene tyder på at rekrutteringsgrunnlaget er svært godt.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger noe under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen. Faget har hatt eksterntfinansiering fra *Nippon Foundation* som har delfinansiert en førstestilling.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i høy grad.

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

Kinesisk

Nøkkeltall kinesisk, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger		1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Forsker												
Lektor										0,5	0,5	0,5
Førstev.søkere		51		33		32	29	34	31	42	28	21
Møttall		16		26		33	25	24	37	31	21	17
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	0,8	
PhD-kand.								1	1	1	1	
Disputaser												

Ved utgangen av 2023 utgjør 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.

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. Rekrutteringen har vært stabilt god over tid, men med noe lavere søknads- og opptakstall i 2022 og 2023.

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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	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	0,3
Førstev.søkere	35	35	35	19	32	36	23	24	21	22	24	27
Møttall	21	25	23	12	21	29	13	24	19	18	11	23
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 2023 har russisk 3,25 stillinger, hvorav 0,25 lektorstilling. Russisk hadde tidligere en ordning med sendelektor. Stillingene ble videreført, først med finansiering over IF sitt driftsbudsjett, og fra 2015 var stillingene inkludert i fakultetets fastlønnsbudsjett og dermed i bemanningsplanen.

Russisk har hatt to 25 prosents lektorstillinger. Begge har avgang i perioden, den første i 2023, den andre i 2025, og begge er vedtatt trukket inn (sak S 16/23).

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 hatt lite eksterntfinansiert prosjektaktivitet de siste årene, men rimelig søknadsaktivitet gitt fagets størrelse. Russisk kan vise til vedvarende høy publikasjonsaktivitet.

Ressursbehov: Russisk tilbyr undervisning på alle nivåer. Rekrutteringen har vært krevende over tid, men faget kan vise til gode møttall høsten 2023.

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

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i noen grad.

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

Spansk

Nøkkeltall spansk, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	8,0	7,0	7,0	7,0	6,0	6,0	6,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	94	94	87	83	96	93	93	78	110	93	73	58
Møttall	45	52	46	45	52	38	40	37	74	45	32	26
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 2023 består 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. Denne er vedtatt erstattet (sak S 16/23)

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, men rimelig søknadsaktivitet de siste fem årene. Faget 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. Rekrutteringen til lektor er svak. Den ordinære studiepoengproduksjonen ligger under fakultetsgjennomsnittet. Møttallene for 2023 er de laveste i hele tiårsperioden det ses på her.

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

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i noen grad.

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

Tysk

Nøkkeltall tysk, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	35	29	22	35	29	28	31	26	34	37	16	26
Møttall	19	11	15	19	17	16	14	14	19	20	8	10
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 2023 har 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 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. Studiekvalitetskomiteens rapport fra 2023 viser at BA- og MA-programmet på tysk er veldrevet. Samtidig har faget utfordringer knyttet til rekruttering og gjennomføring (BA). Tysk har også lave utvekslingstall.

Tysk har begrenset eksterntfinansiert prosjektaktivitet de siste tre årene og få søknader de siste fem årene. Publikasjonsaktiviteten er noe under fakultetsgjennomsnitt.

Ressursbehov: Tysk tilbyr undervisning på alle nivåer inkludert lektorutdanningen. Rekrutteringen har vært svært krevende over tid for samtlige av de ordinære studietilbudene. Høsten 2023 møtte ingen nye studenter på MA-programmet. Tysk har 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 2012-2023. Antall årsverk

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	51,0	52,5	53,0	52,0	51,0	52,0	50,5	50,5	50,5	48,5	49,5	48,5
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	1,5
Samlet	53,0	54,5	55,8	54,8	53,3	54,3	53,8	53,8	53,8	51,8	53,0	50,0

LLE: Nøkkeltall – resultater og rekrutteringsgrunnlag 2012-2023.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	51,0	52,5	53,0	52,0	51,0	52,0	50,5	50,5	50,5	48,5	49,5	48,5
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	1,5
Førstev.søkere	523	601	543	553	600	614	608	626	834	991	523	457
Møttall	310	363	337	359	419	400	387	435	440	421	302	265
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	135,0	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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	9,0	9,0	9,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	7,0	6,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	83	101	98	77	91	76	75	70	73	79	74	66
Møttall	59	62	66	58	68	52	51	42	52	54	48	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 2023 består staben av seks førstestillinger. En uventet avgang i 2022 som etter planen var forventet i 2023, er trukket inn (sak S 16/23).

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. 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 de siste årene, men rimelig søknadsaktivitet. Publikasjonsaktiviteten er varierende.

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 har ligget noe under de tilgjengelige stillingsressursene som inngår i bemanningsplanen.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget kriteriene i noen grad.

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

Digital kultur

Nøkkeltall digital kultur, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0
Forsker												
Lektor	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,5
Førstev.søkere	66	84	59	66	57	67	74	92	182	300	90	75
Møttall	41	45	32	56	54	49	70	91	89	113	75	66
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	7	6
Disputaser	2		2				1		1		1	

Ved utgangen av 2023 har digital kultur 6,5 faste stillinger, hvorav 1,5 stilling med lektorvilkår. En 50 prosent lektorstilling med ansvar for Praktisk informasjonsarbeid er overført fra nordisk etter styrevedtak (sak S 51/23). 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 der fakultetsstyret har vedtatt reansettelse (sak S 70/22). Digital kultur hadde i tillegg en forventet avgang i 2023 som er vedtatt erstattet (sak S 16/23). Begge stillingene er i prosess. En av de faste stillingene vil i den neste tiårsperioden være bundet opp som senterleder for et *Senter for Fremragende Forskning* (SFF) som starter opp i 2023. På bakgrunn av dette har styret i juni 2023 vedtatt at det kan lyses ut en fast førstestilling (sak S 36/23) som vil inngå i bemanningsplanen på ordinært vis. Det innebærer at digital kultur i løpet av 2024 vil ha 7,5 faste stillinger.

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 vist eksepsjonell konkurransedyktighet gjennom å få tilslag på både ERC- og NFR-prosjekter samt en SFF. Søknadsaktiviteten har vært jevnt høy de siste fem årene. Faget har også publikasjonsaktivitet over fakultetsgjennomsnittet.

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: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering,

Klassisk

Nøkkeltall klassisk, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	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	8
Møttall	6	12	7	2	2	5	3	7	5	10	6	4
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 2023 inngår 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 ble vurdert av Studiekvalitetskomiteen i 2023. BA-programmet i klassisk har store utfordringer knyttet til rekruttering og gjennomføring. Høsten 2023 møtte ingen på master i gresk og én på master i latin. Studiekvalitetskomiteens rapport dokumenterer også betydelige mangler i det systematiske arbeidet med studiekvalitet i programmet. Komiteen fant at det ikke var mulig å dokumentere studiekvaliteten i MA-programmet i latin og MA-programmet i klassisk med bakgrunn i det lave studenttallet.

Klassisk har lite eksterntfinansiert prosjektaktivitet og relativt få søknader de siste fem årene. Faget har 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 ligger betydelig 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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	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	92
Møttall	45	68	78	80	82	77	76	79	100	66	52	44
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 2023 inngår syv ordinære førstestillinger i den samlede staben.

Faget har en forventet avgang i perioden (2024). Denne er vedtatt trukket inn (sak S 16/23).

Faget hadde en uventet avgang i 2023.

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: Både BA- og MA- programmet skal gjennomføre 5-årig programevaluering 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 hatt rimelig god eksternfinansiert prosjektaktivitet de siste årene. Faget har god søknadsaktivitet de siste fem årene, inkludert en SFF-finalist i 2022.

Ressursbehov: Kunsthistorie tilbyr undervisning på alle nivåer. Studentrekrutteringen viser en nedadgående tendens 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: Den uventede avgangen i 2023 erstattes. Eventuelle andre uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Lingvistikk

Nøkkeltall lingvistiske fag, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	5,0	6,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	35	31	32	36	33	34	44	47	148	224	47	29
Møttall	22	18	22	21	20	24	28	33	32	30	25	16
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 2023 har 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. Denne stillingen er vedtatt erstattet (sak S 16/23), og er i prosess.

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 eksternfinansiert prosjektaktivitet og har blant annet en *ERC Starting Grant* og nasjonal forskningsinfrastruktur (CLARINO).

Ressursbehov: Lingvistikk tilbyr undervisning på alle nivåer. Fagets programmer har hatt relativt stabil rekruttering over flere år.

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. Eksternfinansiering av prosjekter gir også betydelige resultater.

Samlet vurdering

Samlet sett innfrir faget i høy grad kriteriene.

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

Nordisk

Nøkkeltall nordisk, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	19,0	19,5	20,0	20,0	20,0	20,0	18,5	17,5	18,5	18,5	19,5	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	0,5
Førstev.søkere	175	206	189	216	267	273	237	261	239	207	171	165
Møttall	115	137	108	125	173	165	134	163	140	124	81	69
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 2023 har nordisk samlet 19,5 førstestillinger. Staben ble økt med en stilling i 2021. Fakultetsstyret vedtok også høsten 2022 å øke en lektorstilling knyttet til Praktisk informasjonsarbeid fra 0,25 til 0,5. Denne stillingen er nå overført til digital kultur etter vedtak i styret (sak S 51/23). Nordisk hadde en forskerstilling med avgang i løpet av 2023. Her ble det utlyst og tilsatt i en fast stilling som del av kontraktsforpliktelsen med TMS innenfor prosjektleders fagfelt som er norrøn filologi. En ansatt har i lengre tid hatt permisjon fra sin stilling i forbindelse med en faglig lederstilling ved UiB. Det har nå blitt avklart at universitetet sentralt vil dekke lønnskostnadene ved en eventuell retur til fagmiljøet.

Faget har én kjent avgang i perioden (2024). Denne stillingen er vedtatt erstattet (sak S 16/23).

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 programmer.

Nordisk har publikasjonsaktivitet rundt fakultetsgjennomsnittet. Faget har betydelig eksterntfinansiert prosjektaktivitet, spesielt knyttet til Språksamlingane. Søknadsaktiviteten de siste fem årene har vært god.

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 betydelig reduksjon i rekrutteringen på BA-, MA-, årsstudiet og til lektorprogrammet.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger over 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.

Teatervitenskap

Nøkkeltall teatervitenskap, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	46	35	42	29	31	36	47	42	35	37	26	22
Møttall	22	21	24	17	20	28	25	20	22	24	15	18
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 2023 har teatervitenskap to førstestillinger i den faste staben. Faget hadde en uventet avgang i 2022. Denne er vedtatt trukket inn (sak S 16/23).

Teatervitenskap har én kjent avgang i perioden (2024). Denne er vedtatt erstattet (sak S 16/23) og er i prosess.

Vurderinger i henhold til kriteriene

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

Teatervitenskap har begrenset eksternfinansiert prosjektaktivitet de siste årene, men rimelig god søknadsaktivitet. Publikasjonsaktiviteten har variert.

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 svært svak. 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: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Institutt for arkeologi, historie, kultur og religionsvitenskap

AHKR: Faste vitenskapelige stillinger i bemanningsplanen 2012-2023. Antall årsverk.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	46,5	48,0	47,0	47,0	45,0	44,0	43,0	44,0	46,0	46,0	46,1	45,1
Forsker				1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	3,0	2,5	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	47,6

AHKR: Nøkkeltall – resultater og rekrutteringsgrunnlag 2012-2023.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	46,5	48,0	47,0	47,0	45,0	44,0	43,0	44,0	46,0	46,0	46,1	45,1
Forsker				1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	3,0	2,5	2,5
Lektor												
Førstev.søkere	602	574	507	561	490	671	697	670	647	650	586	475
Møttall	368	364	355	404	365	454	501	494	513	489	370	312
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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	7,0	7,0	7,0	7,0	6,0	7,0	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	1,0
Lektor												
Førstev.søkere	100	91	80	83	67	80	87	101	105	116	116	99
Møttall	43	41	53	49	40	52	57	74	91	93	71	63
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	5,8	
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 2023 utgjør den samlede staben åtte stillinger, inkludert SFF-leder og en forskerstilling i mellomsteinalderarkeologi med vekt på Afrika. I tillegg er en annen fast forskerstilling (koordinator for Middelalderklyngen) knyttet til arkeologi fra 2020. Denne forskerstillingen har finansiering fra UiB sentralt knyttet til Middelalderklyngen.

Arkeologi har én kjent avgang i perioden (2024). Denne er vedtatt erstattet (sak S 16/23), og er i prosess.

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: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Historie

Nøkkeltall historie, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	23,5	24,0	23,0	23,0	23,0	22,0	21,0	22,0	23,0	23,0	23,1	23,1
Forsker									0,5	0,5	0,5	0,5
Lektor												
Førstev.søkere	334	317	302	332	316	468	453	438	376	392	352	282
Møttall	220	203	218	256	240	303	324	295	292	288	213	192
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 2023 har historie 23,1 stillinger, der 0,1 stilling er brofinansiert av AHKR's 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. I tråd med forpliktelsen knyttet til TMS-kontrakten er en stilling innen prosjektleders fagfelt som er: «*Arabisk og midtøstenhistorie*», lyst ut med tiltredelse i august 2024. Stillingsutlysningen presiserer at stillingen deles likt mellom to institutter, AHKR og IF, henholdsvis mellom fagfeltene historie og arabisk.

Historie har én kjent avgang i perioden (2025). Denne er vedtatt erstattet (sak S 16/23).

Vurderinger i henhold til kriteriene

Kvalitet: MA-programmet i historie ble reakkreditert etter 5-årig programevaluering i 2021 og BA-programmet i 2022. 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. Søknadsaktiviteten har vært rimelig de siste fem årene, men den eksternfinansierte prosjektaktiviteten har vært lav gitt størrelsen på faget.

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 og årsstudiet i 2022 og 2023. Faget har svært høy produksjon av studiepoeng.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger 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.

Kulturvitenskap

Nøkkeltall kulturvitenskap, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	7,0	7,0	7,0	7,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	5,0
Forsker									0,5	1,5	1,0	1,0
Lektor												
Førstev.søkere	59	58	29	49	38	35	45	24	60	40	44	32
Møttall	34	36	17	22	29	24	31	24	36	32	28	21
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 2023 har kulturvitenskap fem førstestillinger samt 1 eksterntfinansiert forskerstilling. Faget har i tillegg en "grønn" stilling med oppstart i januar 2024.

Kulturvitenskap har tre kjente avganger i perioden; én i 2023, én i 2024 og én i 2025. Avgangen i 2023 er trukket inn, mens avgangene i 2024 og 2025 er vedtatt erstattet (sak S 16/23). En av stillingene (avgang 2024) er i prosess.

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.

Den eksterntfinansierte prosjektaktiviteten er svært høy, og har inkludert en nasjonal infrastruktur (SAMLÅ). Faget har god søknadsaktivitet de siste fem årene. Publiseringsaktiviteten har lagt noe under fakultetsgjennomsnittet.

Ressursbehov: Kulturvitenskap tilbyr undervisning på alle nivå. Rekrutteringen har variert, men kan de siste årene vise til relativt 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: Eventuelle uventede avganger legges frem for fakultetsstyret for vurdering.

Religionsvitenskap

Nøkkeltall religionsvitenskap, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	9,0	10,0	10,0	10,0	10,0	9,0	9,0	9,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Forsker												
Lektor												
Førstev.søkere	98	95	79	97	69	88	112	107	106	102	74	62
Møttall	66	76	57	77	56	75	89	101	94	76	58	36
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 2023 har religionsvitenskap ti stillinger, hvorav to i fagdidaktikk.

Religionsvitenskap hadde én kjent og én uventet avgang i 2023. Den kjente avgangen er vedtatt erstattet (sak S 16/23), og er i prosess.

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 har over tid hatt svært god uttelling på publikasjonspoeng per årsverk, men tallene for 2022 var de laveste i hele tiårsperioden det sees på her. Faget har hatt begrenset søknadsaktivitet de siste fem årene, og har noe eksterntfinansiert prosjektaktivitet.

Ressursbehov: Religionsvitenskap tilbyr undervisning på alle nivå inkludert lektorutdanning. Rekrutteringsgrunnlaget har variert, men møttallene har vist en markant nedgang siden 2019. Møttallene for 2023 er de 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 noen grad kriteriene.

Anbefaling: Én avgang i 2023 anbefales holdt vakant inntil videre. 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	2023
Førstestillinger	9,7	9,7	9,7	8,9	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2
Forsker											1,0	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	4,4
Førstev.søkere	117	121	99	115	129	132	121	123	184	241	152	126
Møttall	90	85	74	73	81	97	78	95	134	133	107	75
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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	9,7	9,7	9,7	8,9	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2
Forsker											1,0	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	121	123	184	241	152	126
Møttall	90	85	74	73	81	97	78	95	134	133	107	75
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 2023 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 fagstudiet i filosofi 9,2 stillinger, hvorav én er fast forsker. I tillegg frikjøpes staben på ex.phil. for å bidra til undervisningen på fagstudiet.

En avgang 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 et svært høyt snitt. Filosofi har hatt svært høy søknadsaktivitet de siste fem årene, og har den siste tiden hatt god eksternfinansiert prosjektaktivitet, 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 og i 2023. Tiårsperioden sett under ett, fremstår søker- og møttall som stabile med unntak av pandemiårene. Studiepoengproduksjonen per ansatt har vært betydelig over fakultetsgjennomsnittet siden 2017.

Økonomisk bærekraft: Resultatene ligger 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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	2,5	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	64
Møttall	11	17	21	14	49	50	66	55	77	76	62	40
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 2023 har SKOK 2,5 faste ordinære førstestillinger.

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*, men prosjektet ble ikke beholdt ved senteret.

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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førstestillinger	4,0	4,0	4,0	5,0	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	3,0
Lektor												
Førstev.søkere										150	209	149
Møttall										17	24	23
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 2023 har 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 har også 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, sistnevnte ble ikke beholdt ved senteret). 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, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Antall stillinger	3,0	4,5	4,5	4,0	3,0	3,8	3,8	3,8	3,8	4,4	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	

Stillingene knyttet til examen facultatum er finansiert over fakultetets fastlønnsbudsjett.

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 2023 har ex.fac. 4,4 faste stillinger inkludert en ressurs på 0,5 stilling knyttet til koordinering av *Språkkunnskap*, som er overført fra LLE (lingvistikk) 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.

Examen philosophicum

Nøkkeltall examen philosophicum, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Antall stillinger	22,1	22,1	22,3	22,3	22,8	22,8	22,9	22,9	23,0	23,0	22,6	22,6
Stp. samlet	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 2023 har 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.

Forskningsaktivitet 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.

Norsk kursene

Nøkkeltall norsk kursene, 2012-2023

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Antall stillinger	11,6	11,6	11,6	11,6	11,0	11,0	12,0	12,0	13,5	14,0	17,0	16,0
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 2023 er 17 faste stillinger knyttet til norsk kursene, 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 norsk kursene. Publikasjonspoeng produsert av de ansatte ved norsk kursene, blir registrert under nordisk.

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