



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet  
**Styresak:** 17/26  
**Møtedato:** 24.03.2026  
**Journalnummer:** 2026/1508

---

## Etablering av prosess for bemanningsstrategi 2026–2030

---

### 1. Bakgrunn

I sak 4/26 tilrådte fakultetsstyret at det vart starta eit arbeid med ein bemanningsstrategi, og ettersom fakultetet ikkje tidlegare har etablert ein slik strategi, vil prosessen bli delt opp i to ledd;

- 1) styresak om sakshandsaming for etablering av bemanningsstrategi
- 2) styresak om bemanningsstrategi

Denne saka gjeld pkt.1. Vi legger opp til at pkt. 2, bemanningsstrategi, kjem opp til styret som orienteringssak før årsskiftet 26/27.

Det juridiske fakultet har i dag ikkje ein samla modell for langsiktig planlegging av fast bemanning. Dekan og direktør peikar på at fakultetet i dag manglar eit samla overblikk over utviklinga i bemanninga, og meiner eit slikt overblikk kan vere eit godt verktøy framover. Rekruttering er blant dei viktigaste strategiske avgjerdene for fakultetet, samtidig som stillingar er den klart største kostnadsfaktoren. Det gjer det viktig å sjå vurderingar av kompetansebehov og økonomi i samanheng.

Omgrepet *bemanningsstrategi* er ikkje klart definert i universitetssektoren og kan variere frå enkle oversikter over avgangar og andre relevante tilhøve ved institusjonen, til bindande prioriteringar av utlysingar knytt til fagområde og utlysingstidspunkt. For å etablere ein prosess for bemanningsstrategi, og kva prosessen bør famne om, vil det vere naturleg alt no å ha eit syn på kva vi legg i omgrepet. Vi føreslår at den første versjonen av bemanningsstrategien vert utforma som eit enkelt, men systematisk *kunnskapsdokument* som kan gje god oversikt over relevant og tilgjengeleg informasjon som har interesse for avgjerder knytt til bemanning.

Vi viser til at fakultetet har ein etablert prosess (fakultetsstyresak 78/17) for utlysing av faste vitenskaplege stillingar; bemanningsstrategien rokker ikkje ved den. Kva tid det vert fremja sak for styret om fast vitenskapleg utlysing, praksis med høyring om tematisk innretning av stillinga i fagmiljøa, og fremjing av sak for styret, vert ikkje rokka ved med bemanningsstrategien.

Dekan og direktør tilrår med det å lage strategien som eit kunnskapsdokument, med relevant og tilgjengeleg informasjon som har interesse for avgjerder knytt til bemanning, og der ein systematisk samlar informasjon om:

- økonomiske rammer for fakultetet; i praksis langtidsbudsjett med seinare justeringar
- kjende avganger av fast tilsette; bygd på langtidsbudsjettet sin premiss om å i snitt rekne pensjonsalder 70 år
- behov i administrative støttefunksjoner
- undervisnings- og forskingsbehov, med særleg fokus på obligatoriske emner på masterprogrammet og forskingsprioriteringar i strategiplanen, bygd på innspel om prioriteringar frå SU og FU
- i første versjon vil ikkje kunnskapsgrunnlaget kartlegge behovet for stipendiat, post.doc eller forskarstillingar, men fokusere på faste vitskapelege stillingar.

Føremålet er eit kunnskapsdokumentet som vil danne grunnlag for meir presise og langsiktige vurderingar av behov i komande år. Siste og oppdaterte versjon av bemanningsstrategien bør naturleg følge som vedlegg i alle saker om faste vitskapelege utlysingar som går til styret.

Involvering frå fagmiljøa i utforminga av dokumentet er sentralt, og vi føreslår at SU og FU spelar ei nøkkelrolle i prosessen for vitskapelege stillingar, samstundes som representasjon frå B-gruppa er sikra gjennom desse utvala. For å skape føreseielegheit og kontinuitet meiner dekan og direktør at prosessen må etablerast som ein årleg del av fakultetet si styrings- og planleggingsverksemd. Detaljar om prosessen går fram av vedlegg 1.

## 2. Vurdering

Ein årviss, fast og transparent prosess for utforming og seinare oppdatering av bemanningsstrategi vil styrkje den faglege og økonomiske styringa, gje betre føreseielegheit for fagmiljøa og gi styret eit betre grunnlag for strategiske og konkrete avgjerder knytt til utlysing av faste vitskapelege stillingar. Den føreslåtte prosessen hentar inspirasjon frå andre UiB-fakultet, men er tilpassa Det juridiske fakultet sitt behov for over tid, og bygd på erfaringar som vert hausta, å etablere ein strategi som er tilpassa vårt fakultet.

## 3. Forslag til vedtak

1. Fakultetsstyret vedtar å etablere ein årleg prosess for utarbeiding og revisjon av bemanningsstrategi for perioden 2026–2030.
2. Dekan og fakultetsdirektør får fullmakt til å leie arbeidet og leggje fram forslag til bemanningsstrategi for styret innan desember kvart år.
3. Studieutvalet (SU) og forskingsutvalet (FU) skal involverast i prosessen og gje faglege innspel til ressursbehov. Gruppe B er representert gjennom desse utvala.
4. Den første versjonen av bemanningsstrategien skal utformast som eit reint kunnskapsdokument, som kan vidareutviklast og endrast i form og innhald ved seinare revisjonar.

Sigrd Eskeland Schütz  
dekan

Peter Woldseth  
fakultetsdirektør

16.03.2026

PWO

Vedlegg:

Vedlegg 1: Prosess for utarbeiding av bemanningsstrategi 2026–2030

Vedlegg 2: Eksempel på andre bemanningsstrategier ved UiB

## VEDLEGG 1: Prosess for utarbeiding av bemanningsstrategi 2026–2030

### 1. Formål

Bemanningsstrategi er ikkje eit eintydig omgrep, og kan det omfatte alt fra reine faktaoversikt over arbeidskraftbehov og avganger, prognosar og kapasitetsanalysar m.v. For Det juridiske fakultet er formålet i første omgang å utvikle eit **kunnskapsdokument**, som over tid kan utviklast vidare. Formålet med bemanningsstrategien er å etablere eit systematisk kunnskapsgrunnlag for strategiske og konkrete avgjerder om fast bemanning. Strategien skal:

- gi oversikt over avganger og ressursbehov
- identifisere faglege prioriteringar innan undervisning og forskning
- sikre betre samanheng mellom økonomiske rammer og bemanningsplanlegging
- leggje til rette for føreseielegheit i fagmiljøa
- støtte opp om fakultets strategiske mål for forskning, utdanning og eksternfinansiering

### 2. Prinsipp for prosessen

Proessen skal vere:

- **kunnskapsbasert**: basert på systematiske data frå økonomi, HR, SU og FU
- **behovsdriven**: både undervisnings- og forskingsbehov skal kartleggast
- **involverande**: SU og FU gir faglege innspel, med representasjon frå B-gruppa
- **strategisk**: dokumentet skal støtte opp under fakultetsstrategien
- **kopla til budsjett**: økonomiske rammer er førande
- **fleksibel og iterativ**: planen skal kunne reviderast og utviklast år for år
- **transparent**: fagmiljøa skal kjenne til vurderingar og prosess

### 3. Organisering

#### 3.1 Forslagstillarar

Dekan og fakultetsdirektør er forslagstillarar og har det overordna ansvaret for:

- prosessdesign
- analyse og prioritering
- utarbeiding av utkast til strategidokument
- framlegging for fakultetsstyret

#### 3.2 Kjernegruppe

- Dekan
- Vise, og prodekanar
- Fakultetsdirektør

Arbeid: prioriteringar, strategiske vurderingar, heilskap.

#### 3.3 Ressursgruppe

- Økonomi
- HR

Arbeid: datagrunnlag, prognosar, analysearbeid, dokumentstruktur.

### **3.4 SU og FU**

- leverer faglege innspel
- vurderer grunnlagsrapport
- SU: undervisningsbehov
- FU: forskingsprioriteringar

### **3.5 Fakultetsstyret**

- vedtek prosess
- mottar løypemeldingar
- tek bemanningsstrategien til orientering, event med innspel, saman med budsjettet

## **4. Årshjul for prosessen**

### **Februar–mars**

- kjernegruppe etablerer arbeidsplan

### **April–mai**

- SU og FU leverer innspel til behov på kort og lang sikt
- datainnsamling frå økonomi og HR
- utarbeiding av grunnlagsrapport (avganger, undervisning, forskning, økonomi)

### **Juni**

- løypemelding til fakultetsstyret

### **August–september**

- ferdigstilling av grunnlagsrapport
- SU og FU vurderer rapporten

### **Oktober–november**

- utkast til bemanningsstrategi utarbeidast

### **November–desember**

- styrebehandling av bemanningsstrategi og budsjett i samanheng

Vedlegg 2: Eksempel på andre bemanningsstrategier ved UiB:

Eksempler på bemanningsstrategier på UiB:

### **Det humanistiske fakultet (HF) – faglig bemanningsplan 2026–2030**

Bemanningsplanen på HF er brukt som et strategisk verktøy siden 2010, med årlig revisjon, og planen eies og vedtas av fakultetsstyret.

Planen prioriterer faste vitenskapelige stillinger på prinsipielt grunnlag ([kriterier vedtatt av styret i 2022](#)) og kobles til budsjettbehandling i desember.

### **Fakultet for Naturvitenskap og teknologi (NT) – strategiske planer for faglig bemanning**

Årlige saksfremlegg med flerårige horisonter (f.eks. 2024–2028) beskriver avganger, forpliktelser (TMS m.m.), planlagt rekruttering og ønsket bemanningsreduksjon/innsparing.

Planene inkluderer tabeller pr. institutt over kjente avganger, planlagte utlysninger og tilknytning til strategiske felt (grunnforskning, skole/utdanning, etc.).

Det legges vekt på dialog mellom instituttene og fakultetet, samt kobling til budsjett og kjønnsbalanseutvikling i stillingskategorier.

[Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering 2024–2028.](#)