



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet  
**Styresak:** 46/26  
**Møtedato:** 23.06.2026  
**Journalnummer:**

---

## Løypemelding – arbeid med bemanningsstrategi 2026–2030

---

### Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok i sak 17/26 å etablere en årlig prosess for å utarbeide og revidere en bemanningsstrategi for perioden 2026–2030. Arbeidet skal bygge på en systematisk og kunnskapsbasert vurdering av fakultetets bemanningsbehov. I første omgang utvikles strategien som et kunnskapsdokument som gir oversikt over forhold av betydning for bemanningen, blant annet økonomiske rammer, forventede avganger og faglige behov innen undervisning og forskning. Som ledd i den vedtatte prosessen får med dette fakultetsstyret en løypemelding (juni 26) med status for arbeidet.

Løypemeldingen skal gi en status for arbeidet så langt i prosessen. Den redegjør derfor for arbeidsgruppens foreløpige funn innen tre tematiske områder: innspill fra relevante aktører, kartlegging av dagens bemanning og forventet utvikling fremover, samt oppdatert langtidsbudsjettering. Samlet skal dette danne kunnskapsgrunnlaget for den videre utformingen av bemanningsstrategien.

Tidslinje for prosessen er skissert opp i prosessplanen:



Etter at fakultetsstyret har gitt innspill til løypemeldingen 23.06.26, starter arbeidet med selve bemanningsstrategien. Bemanningsstrategien vil deretter bli lagt frem for fakultetsstyret til endelig vedtak, tentativt er dette planlagt til fakultetsstyremøte 15.12.26.

Arbeidet med å kartlegge den økonomiske forutsetningen kan sees i sak 45-26 Langtidsbudsjettering.

## **Innspill**

Det ble sendt e-post til forskergrupeledere, senterledere og emneansvarlige med anmodning om innspill til fakultetets behov på kort og lang sikt. (innspillsmail vedlagt under sammen med innspill). Med kort sikt menes behov knyttet til årets utlysning, mens lang sikt viser til innspill til bemanningsstrategien for de neste fem årene. E-posten ble sendt 18.05 med svarfrist 05.06. Saken ble behandlet i Forskningsutvalget og Studieutvalget 02.06 og 03.06. Ettersom de fleste innspillene kom like før fristen, har utvalgene foreløpig ikke hatt anledning til å gjennomgå dem. Det ble bedt om innspill innen følgende områder:

*Som grunnlag for bemanningsstrategien ber vi også om innspill til langsiktige prioriteringer på fakultetets, fakultetsstyrevedtak 17-26 (vedlegg 2). Innspillene til bemanningsstrategien vil være viktige for å få innsikt i de langsiktige behovene for ansettelse, blant annet for bedre å kunne avdekke hvor det over tid vil være behov for å styrke eller videreutvikle fagmiljøene. Innspillene kan basere seg på følgende områder:*

- *faglige behov innen undervisning og forskning, i et femårsperspektiv*
- *vurderinger av hvordan fremtidige utlysninger kan bidra til å styrke og videreutvikle fagmiljøene over tid*
- *strategisk viktige fagområder og kompetansebehov fremover.*

Det er kommet inn totalt 15 innspill ([se vedlegg](#)).

Det fremgår av innspillene at fakultetet står overfor sammensatte bemanningsutfordringer som berører både undervisningskapasitet, forskningsaktivitet og langsiktig faglig kapasitet. Flere av innspillene viser til sårbarhet i sentrale fagmiljøer som følge av få fast ansatte, stor belastning på enkeltpersoner, omfattende bruk av midlertidige undervisningsressurser, permisjoner, lederverv og forventede pensjonsavganger. Dette gjelder særlig fagområder med stort undervisningsvolum, omfattende veiledningsansvar eller en sentral plass i studieprogrammet. Det fremheves i flere innspill at behovet for rekruttering ikke bare er knyttet til å dekke konkrete undervisningsoppgaver, men også til å sikre forskningsbasert undervisning, opprettholde veiledningskapasitet og redusere risikoen for at fagmiljøer blir for små eller for personavhengige.

Samlet vurdert peker innspillene også i retning av at bemanningsstrategien må ivareta fakultetets langsiktige faglige og strategiske utvikling. Flere miljøer viser til høy forskningsaktivitet, betydelig eksternfinansiering og store grupper av stipendiater og postdoktorer, uten at dette i tilstrekkelig grad motsvares av fast vitenskapelig kapasitet. Det

fremgår videre av innspillene at fakultetet har behov for kompetanse både innen tradisjonelle kjernefag og innen fagområder og tematikk av økende strategisk betydning, herunder klima, energi, bærekraft, digital regulering, menneskerettigheter, folkerett og rettsstatlige spørsmål. Innspillene synliggjør dermed et behov for prioriteringer som balanserer hensynet til undervisningsdekning i sentrale fag.

## HR og bemanningssituasjonen i dag og tiden fremover

For å vurdere fakultetets handlingsrom og behov i bemanningsstrategien, er det nødvendig å se dagens bemanningssituasjon i sammenheng med forventede avganger, rekrutteringsbehov og de økonomiske rammene for perioden fremover. Dette delkapitlet gir en samlet oversikt over bemanningsprofilen ved fakultetet slik den fremstår i dag, og peker samtidig på utviklingstrekk som vil kunne få betydning for årene som kommer.

Table 1 Bemanningsprofil målt i antall personer og årsverk

Kategori	Antall personer	Andel av antall (%)	Årsverk	Andel av årsverk (%)
Faste vitenskapelige	50	24,5	49,5	36,4
Eksterne ansatte med ekstraervert på Det juridiske fakultet	15	7,4	2,48	1,8
Forskere	4	2,0	2,68	2,0
Universitetslektorer	5	2,5	3,78	2,8
Administrative	30	14,7	30,0	22,1
Stipendiater	21	10,3	21,0	15,5
Postdoktorer	9	4,4	9,0	6,6
Studentmedarbeidere	66	32,4	13,43	9,9
Vit.ass	4	2,0	4,0	2,9
Sum	204	100,0	135,87	100,0

Tabellen viser at det i dag er 49,5 årsverk (åv) som i dag er ansatt i fast vitenskapelig stilling (første amanuensis/professor). Det er 2,48 åv eksterne som bidrar til den vitenskapelige kapasiteten med samme stillingsbakgrunn i såkalte ekstraervert. Denne kategorien blir ofte kalt II'er stillinger. Totalt utgjør dette 51,98 åv av den vitenskapelige kapasiteten i stillinger som første amanuensis/professor. Når det gjelder administrative som understøtter den vitenskapelige aktiviteten er den på 30 åv.

Pensjonsalder i staten ble endret 01. januar 2026 fra 70 til 72 år. Når man velger å gå av med pensjon avhenger av personlige valg, og det er vanskelig å vurdere hva snittalderen fremover blir. Basert på tall fra DFØ er det grunnlag for å tro at arbeidstakere i gjennomsnitt går av med pensjon noe tidligere (to år tidligere) enn normal aldersgrense på 72 år.

Table 2 Antall personer som fyller 70 år i perioden 2026–2035

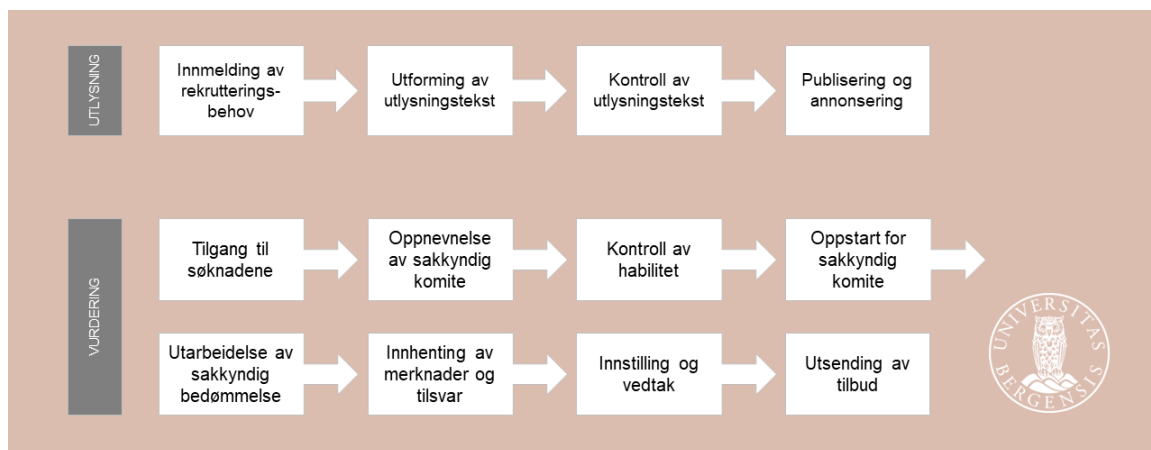
Ansattgruppe	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Sum 2026 – 2035
Faste vitenskapelige	0	1	2	0	3	1	0	3	1	1	12
Administrative	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3
Eksterne ansatte med ekstraervert på Det juridiske fakultet	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2	5

Basert på et premiss om pensjonering ved 70 år kan fakultetet i løpet av de neste fire årene få ni avganger: seks i vitenskapelige stillinger, to administrative og én ansatt med ekstraervert. Ser vi hele perioden frem til 2035, kan antallet øke til 12 vitenskapelige stillinger, tre administrative og fem ansatte med ekstraervert. Dette tilsvarer om lag 25 prosent av de vitenskapelige stillingene og 30 prosent av de med ekstraervert.

De vitenskapelige ansatte og den akademiske kapasiteten de representerer, er avgjørende for fakultetets utdannings- og forskningsaktivitet. Oversikten nedenfor viser forskergruppene og sentrene ved fakultetet.

### Rekrutteringsprosess for faste vitenskapelige ansatte

Rekrutteringsprosessen av faste vitenskapelige stillinger på fakultetet. Figur 3 oppsummerer og illustrerer prosess for rekrutteringsprosessen.



**Figur 1** Prosess for rekrutteringsprosess for vitenskapelige ansatte

Rekrutteringsprosessen for vitenskapelige faste stillinger ved fakultetet er en omfattende, tidkrevende og strukturert prosess. Rekrutteringsprosessen er et viktig premiss i bemanningsstrategien med tanke på prosessens normale varighet på mellom 8 – 13 måneder.

### Foreløpige vurderinger

På bakgrunn av arbeidet så langt peker det seg ut flere sentrale problemstillinger som en bemanningsstrategi kan bidra til å sikre kunnskap om. Det er behov for å sikre en god balanse mellom undervisningsbehov og forskningsprioriteringer, og for å redusere sårbarheten i fagmiljøene som i dag i enkelte tilfeller er personavhengige.

Det er en forutsetning at fakultetsøkonomien tillater reansettelser og en eventuell styrking av den vitenskapelige kapasiteten.

### Videre arbeid

Det videre arbeidet følger det vedtatte årshjulet for prosessen. I løpet av sommeren 2026 vil kunnskapsgrunnlaget bli ferdigstilt. Kunnskapsgrunnlaget vil videre bli behandlet i SU og FU i august og september. På høsten vil det bli utarbeidet et utkast til bemanningsstrategi, med sikte på styrebehandling av strategien i sammenheng med budsjett mot slutten av 2026.

### Dekan og fakultetsdirektør merknader:

Dekan og fakultetsdirektør viser til at løypemeldingen gir fakultetsstyret en samlet status for arbeidet med bemanningsstrategien og et oppdatert kunnskapsgrunnlag for det videre arbeidet. Arbeidet med bemanningsstrategien følger planlagt prosess, og dekan og direktør understreker at neste fase vil være å vurdere prioriteringer, rekrutteringsbehov og økonomiske rammer i sammenheng, som grunnlag for den videre utformingen av strategien.

### forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar løypemeldingen om arbeidet med bemanningsstrategi 2026–2030 til orientering.

Sigrid Eskeland Schütz  
dekan

Peter Woldseth  
fakultetsdirektør

16.06.2026  
PWO