



Arkivsaksnr.:
2024/1211

Dokumentdato:
24.04.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:
23/24

Møtedato:
02.05.2024

Orienterings- og referatsaker 02.05.2024 - fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

- 1 Høringsbrev – optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet
- 2 Innspill fra Det psykologiske fakultet til høring om forskningssystemet
- 3 Universitetets inntektsfordeling: Rapport fra Inntektsfordelingsutvalget
- 4 Brev til institusjonene - Ny universitets- og høyskolelov - Avklaringer og forventninger.pdf
- 5 [Stortingsmelding: Profesjonsnære utdanninger over heile landet](#)
- 6 Høringssvar på forslag til forskrift om undervisning- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.
Vedlegg: Utdypende innspill vedrørende utdanningsfaglig kompetanse fra Institutt for pedagogikk
- 7 Opning for fleksibel deltidsmasterutdanning i barnevern og barnevernsarbeid ved UiB
- 8 Notat til fakultetsstyret angående dobbel studierett
- 9 Sensoroppnevning - endring i rutine
- 10 Referat instituttrådsmøte ISP 24.01.24 - sak 01/24-02/24
- 11 Referat KUE-ekstraordinært møte 12.03.2024 - sak 9/24 Forslag til nye normer for undervisningsplanlegging ved Det psykologiske fakultet
- 12 Referat KUE 21.02.2024 sak 1/24-8/24
- 13 Saker behandling i tilsettingsutvalget pr. 26.04.2024

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar de vedlagte sakene til orientering.

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør



Institutt for pedagogikk
Institutt for helse, miljø og likeverd
Senter for krisepsykologi
Institutt for klinisk psykologi
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
SLATE - Centre for the Science of Learning & Technology
Institutt for samfunnspsykologi
Fakultetsadministrasjonen
Fagrådet for profesjonsstudiet i psykologi, v/leder
Studentene, v/Psykologisk studentforening (PSF)
Vernetjenesten, v/hovedverneombud

Referanse

2023/12182-ANAA

Dato

25.03. 2024

Høring: Rapport fra komité – optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

I fakultetsstyremøtet 19.10.2023 (sak 85/23) ble det vedtatt å utrede optimal enhetsstruktur med færre institutter ved Det psykologiske fakultet i årene framover. Dette er i tråd med den nye fakultetsstrategien 2023-2030 som ble vedtatt av fakultetsstyret i mai 2023, der det står at man vil utrede «... hva som er fremtidens optimale institutt- og administrasjonsstruktur...». Fakultetsstyret vedtok å opprette en komité som skulle utarbeide et dokument med ulike forslag til modeller for instituttstruktur. Rapporten ble levert 15. mars 2024.

Komitésammensetning og mandat

Komiteen har bestått av ni medlemmer, med følgende sammensetning:

- førsteamanuensis Hege Høivik Bye, Institutt for samfunnspsykologi (leder av komiteen)
- professor Haldis Haukanes, Institutt for helse, miljø og likeverd
- professor Bente Storm Mowatt Haugland, Institutt for klinisk psykologi
- administrasjonssjef Øystein Steine Larsen, Institutt for pedagogikk
- professor Janne Grønli, Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- seniorrådgiver Arild Mellesdal, forskningsseksjonen
- rådgiver Hilde Trosvik, studieseksjonen
- student Elise Marie Stensen-Lunde
- student Maria Hole
- rådgiver Kari Lid Skodje (sekretær)

Mandat

Med utgangspunkt i fakultetets faglige visjoner i strategiplanen for 2023-2030 bes komiteen på overordnet nivå om å utvikle relevante scenarioer for optimal enhetsstruktur ved fakultetet med færre institutter enn dagens fem. Komiteen bes om følgende:

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

- *Utvikle relevante modeller med to institutter, relevante modeller med tre institutter og relevante modeller med fire institutter*
- *Vurdere fordeler og ulemper ved hver av modellene når det gjelder forskning, utdanning, administrasjon, arealbruk, økonomi og arbeidsmiljø*
- *Anbefale en modell*

Komiteén bes om å gi løypemeldinger på fakultetsstyremøter underveis mot ferdigstilling av rapport. Rapporten bes levert innen utgangen av mars 2024.

Det ble også vedtatt å opprette en referansegruppe (for å bistå komiteen) som har bestått av: Instituttledere og administrasjonssjefer ved de fem instituttene, 2 representanter fra fakultetsadministrasjonen, hovedverneombud ved fakultetet og studentrepresentant/leder i PSF.

Komiteen har lagt ned et grundig arbeid og systematisk sett på en rekke forhold av betydning når fakultet skal vurdere hva som er tjenlig instituttstruktur i årene framover. Komiteen har vært i nær dialog med alle berørte miljøer, og rapporten danner et godt grunnlag for enhetene.

Som en oppfølging av fakultetsstyrets mottak av rapporten, sendes den nå på høring til fakultets enheter, fakultetsadministrasjonen, Fagrådet for profesjonsutdanningen, verneombudet og studentene ved PSF.

Vi ber enhetene om å ta stilling til komiteens forslag om to institutter, øvrige modeller eller andre alternativer. Vi ber også om eventuelle andre synspunkter på høringsdokumentet. Det blir viktig i høringsrunden på den ene siden å ivareta og vise fram de forskjellige synspunktene som måtte gjelde på enheten, samtidig som enhetene må ta stilling til rapporten som enhet.

Vi oppfordrer instituttledere til å informere bredt og legge til rette for diskusjon knyttet til rapporten. Ettersom det gis anbefalinger som kan innebære omorganisering, skal innstillingen i henhold til regler for instituttorganene, behandles i instituttrådene også.

SLATE og SFK får også oversendt saken. Siden de ikke er omfattet av prosessen, så er dette bare et tilbud om å komme med innspill til rapporten.

Rapporten (høringsdokumentet) og informasjon om prosessen finnes på:

<https://www.uib.no/psyfa/169385/arbeid-med-optimal-enhetsstruktur>

Det holdes allmøte fredag 5. april kl. 13 på Teams i sakens anledning.

Høringsfristen settes til 16. mai 2024 med tanke på behandling i fakultetsstyret 5. juni 2024.

Vennlig hilsen

Norman Anderssen
Dekan

Anne Kristin L. Aanstad
Fung. fakultetsdirektør

Vedlegg: *Rapport fra komité - Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet*



Universitetet i Bergen

Referanse

2024/2463-ANAA

Dato

05.04.2024

Innspill fra Det psykologiske fakultet til høring om forskningssystemet

Vi viser til brev av 21. februar 2024, der vi bes om å komme med innspill til arbeidet med systemmeldingen. Vi har følgende kommentarer til utkastet.

Regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023 – 2032 dekker mange relevante aspekter og fagområder som også er av sentral betydning for Det psykologiske fakultet, som er et breddefakultet som rommer de tradisjonsrike disiplinene psykologi og pedagogikk, samt fagområder som barnevern, logopedi, helsefremmende arbeid og global utvikling. Utkastet peker på en rekke faglige temaer med direkte relevans for Det psykologiske fakultet, som psykisk helse, hjernelidelse, nevrovitenskap, livsvitenskap, helseforskning, persontilpasset behandling, helseregistre, barnevern, pedagogikk, krisehåndtering, pandemihåndtering, kunstig intelligens eller tungregning. Som generell kommentar ønsker vi likevel å påpeke at det kunne sies tydeligere at dette nettopp berører psykologiske og pedagogiske fag- og forskningsområder.

1. Vi står i et gjennomgripende digitalt teknologiskifte

Det digitale teknologiskiftet er et sentralt forsknings- og satsningsområde for Det psykologiske fakultet.

- Kunstig intelligens er i ferd med å bli sentralt i samtlige fag- og forskningsområder ved Det psykologiske fakultet. Det er et sentralt forskningsområde hvordan kunstig intelligens påvirker våre beslutninger, holdninger, og analyse av situasjoner, hvilket inngår i gjenstandsområdet for fakultetets fagområder. Vi vil også peke på at det er viktig å utvikle skjermete systemer som tillater bearbeiding også av sensitiv informasjon, jf. at fakultetet rommer Psykologisk universitetspoliklinikk med 4-5000 konsultasjoner årlig, konsultasjoner som er underlagt strengt lovverk.
- Digitaliseringen av psykologiske og logopediske hjelpetjenester er viktige temaer som er eller kommer til å være viktige støtteteknikker innen utredning, behandling og oppfølging av de forskjelligst pasient- og målgruppene.
- Tungberegning og kombinasjon av mange komplekse data, som hjernedata og helsedata, men også kombinasjon av omfangsrrike data fra longitudinelle studier vil kreve tilgang til ny forskningsinfrastruktur til tungberegning av sensitive data.
- Digitalisering i undervisning på alle nivåer genererer nye muligheter, men også utfordringer i formidling av innhold. Det er åpenbart at det trengs psykologisk,

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

pedagogisk og utdanningsvitenskapelig forskning om nye lærings- og undervisningskonsepter som vokser frem som følge av digitaliseringen. Dette krever bred, langsiktig og pålitelig finansiering som tar hensyn til sentrale forsknings- og temaområder ved Det psykologiske fakultet.

2. Vi står i en ny geopolitisk situasjon

- Det nåværende geopolitiske situasjonen viser også det store behovet til beredskap og krisehåndtering. Her bør også de psykologiske - spesielt krisepsykologisk – forskning, men også forskning om beredskap og samhandling på tvers av tjenester og organisasjoner, styrkes.
- Covid 19 -pandemien har vist at vi lever i et globalt samfunn og har understreket betydningen av helse for samfunnet, samt viktigheten av forskning og innovasjon for å takle helsekriser. Håndtering av fremtidige globale kriser krever samarbeid på tvers av fagfelt som humanmedisin, psykologi, miljøvitenskap og samfunnsvitenskap for å forebygge, oppdage og håndtere sykdomsutbrudd og andre helseutfordringer på en helhetlig måte.
- Flere faktorer som sosial ulikhet, demografiske endringer, og sykdomsbyrde, krever kunnskapsbaserte tiltak for å sikre en bærekraftig helseutvikling, både i Norge, men også i et globalt perspektiv. Disse temaene er gjenstand for flere forskningsprosjekter ved Det psykologiske fakultet, som gjennom sine brede og internasjonale nettverk kan nå flere målgrupper i verden. Men, dette trenger også rettsikkerhet og retningslinjer (f.eks. klare definisjoner om hva faller under eksportkontroll).
- I en situasjon der store forskningstematikker fremstår som kontroversielle i dagens geopolitiske situasjon (kjønn, seksuell orientering, barnevernstjenester), er det viktig å understreke universitetenes faglige autonomi.

3. Kunnskap må tas i bruk raskere

- Utvikling av nye (digitale) tjenester er et område hvor kunnskap og nye utviklinger rask bør komme målgruppene til gode. Dette krever bedre tilgang til forsknings- og digitalinfrastruktur til bearbeiding av sensitive data.
- Den aktuelle nevrovitenskapelige og kliniske forskningen samt innfasingen av kunstig intelligens i alle forsknings- og temaområder ved Det psykologiske fakultet har stor samfunnsnytte i nye behandlingsmåter, som, f.eks. lysterapi, musikkterapi, nye digitale tjenester, osv, og i undervisning, etterutdanning og videreutdanning. Denne kunnskapen må tas raskere i bruk og dermed må man finne eller utvikle en plattform hvor dette kan formidles bredt.

4. Behovet for tverrsektoriell samordning øker

- Økende behov for helsetjenester, spesielt innen psykisk helse og rus, samt mangel på kvalifisert personell, er blant de største utfordringene.
- Barns helse og velvære er et av de viktige satsningsområdene ved Det psykologiske fakultet hvor det kreves bredt og tverrsektorielt samarbeid. Barnevernet spiller en viktig rolle i å sikre at barn har tilgang til nødvendige helse- og omsorgstjenester, inkludert fysisk helse, psykisk helse, utdanning og sosial

støtte. Det psykologiske fakultet ved UiB står i en særstilling når det gjelder muligheter for tverrsektoriell kvalifisering av kandidater. Fakultetet er tungt inne i lektorutdanningene, driver profesjonsstudiet i psykologi, drifter to masterprogram innen barnevern og bachelor- og masterprogram i pedagogikk og spesialpedagogikk.

- Det er behov for en tettere samhandling med offentlige sektor, helseforetak, næringslivet og stiftelser og organisasjoner, spesielt på Vestlandet, for å styrke tverrsektoriell samordning lokalt.

Vennlig hilsen

Karsten Specht
prodekan

Anne Kristin L Aanstad
assisterende fakultetsdirektør

Universitetet i Bergen

UNIVERSITETETS INNTEKTSFORDELING

Innstilling fra Inntektsfordelingsutvalget

Bergen april 2024



INNHold

1. INNLEDNING	4
2. OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER	8
3. FINANSIERINGSSYSTEMET FOR UNIVERSITETER OG HØGSKOLER: EN KORT HISTORIKK	12
4. UTDANNINGSINSENTIVER	22
5. FORSKNINGSINSENTIVER	30
6. REKRUTTERINGSSTILLINGER	40
7. FELLEFORMÅL OG HANDLINGSROM	52
8. HUSLEIE OG AREAL	58
9. FAGLIG BREDDE OG SMÅFAG	66
10. TVERRFAKULTÆRE UTDANNINGSPROGRAM	70
11. REFERANSER OG FORKORTELSER	74

Forord

I møte 26.10.2023, sak 81/23, oppnevnte universitetsstyret et inntektsfordelingsutvalg for å foreta en vurdering av universitetets interne modell for inntektsfordeling. Utvalget legger herved fram sin rapport.

Utvalgets arbeid er gjennomført som en åpen og transparent prosess, der styret har vært orientert om framdriften i to styremøter. I tillegg har dekaner og fakultetsdirektører vært orientert i egne møter. Ansatte og studenter har vært invitert til å kommentere arbeidet gjennom et eget innspillsmøte.

Arbeidsgruppen har gjennomført ti arbeidsmøter og anbefalingene i rapporten er enstemmige.

Bergen 16/4 2024


Kjell Erik Lommerud
leder


Berte-Elen Reinertsen Konow


Helge K. Dahle


Kim Ove Hommen


Lin Sørensen


Oddvar Kaarbøe


Per Arne Foshaug


Randi Rolvsjord


Siv Elén Årskog Vedvik


Wenche Førre


Kari Fuglseth
sekretær


Steinar Vestad
sekretær

1. INNLEDNING

I statsbudsjettet for 2024 ble det gitt endelige rammer for et nytt finansieringssystem for universitets- og høyskolesektoren, basert på prinsippene som ble presentert i Stortingsmelding 14, Utsynsmeldingen. Endringene er omfattende og vil ha konsekvenser både for basisbevilgningen og resultatindikatorene.

I møte 26.10.2023, sak 81/23 oppnevnte universitetsstyret et utvalg for å foreta en vurdering av universitetets interne modell for inntektsfordeling. Utvalget fikk følgende sammensetning:

- Kjell Erik Lommerud, professor, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, leder
- Berte-Elen Reinertsen Konow, professor, Det juridiske fakultet
- Helge K. Dahle, professor, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
- Kim Ove Hommen, fakultetsdirektør, Det humanistiske fakultet
- Lin Sørensen, instituttleder, Det psykologiske fakultet
- Oddvar Kaarbøe, professor, Det medisinske fakultet
- Per Arne Foshaug, økonomidirektør, Økonomiavdelingen
- Randi Rolvsjord, instituttleder, Fakultet for kunst, musikk og design
- Siv Elén Årskog Vedvik, postdoktor, Det juridiske fakultet
- Wenche Førre, underdirektør, Universitetsmuseet

Assisterende universitetsdirektør Kari Fuglseth og seniorrådgiver Steinar Vestad ved Universitetsdirektørens kontor har utgjort utvalgets sekretariat.

Utvalgets mandat

Utvalget skal gjennomgå universitetets finansieringssystem i lys av de nasjonale endringene og med utgangspunkt i universitetets strategi 2023 – 2030 og egenart som et internasjonalt forskningsuniversitet med en stor faglig bredde.

Basert på en gjennomgang av eksisterende fordelingsmodell ved UiB og ny fordelingsmodell fra Kunnskapsdepartementet, bes utvalget om å utvikle forslag til interne justerte fordelingsmekanismer i tråd med universitetets strategi og egenart.

En viktig forutsetning for arbeidet er at fordelingsmodellen styrker UiB sin profil som et forskningsuniversitet, fremmer høy kvalitet på forskning og utdanning, og bidrar til at universitetets budsjettprosesser blir enkle og gjennomsiktige. Dette fordrer at modellen må være enkel, gjennomsiktig og forutsigbar, og at den støtter opp om universitetets brede samfunnsoppdrag innen forskning og utdanning. Modellen skal bidra til at universitetsstyret får et godt beslutningsgrunnlag for sine budsjettvedtak.

Utvalget skal gjennomgå følgende punkter:

- Vurdere i hvilken grad endringene i Kunnskapsdepartementets finansieringsmodell skal gjenspeiles i universitetets og fakultetenes interne modeller.
- Utrede mekanismer som kan støtte opp om og videreutvikle universitetets store bredde av fagdisipliner med vekt på småfagene
- Vurdere balansen mellom fakultetenes bevilgninger og øremerket avsetning til universitetets fellesformål
- Vurdere resultatindikatorer og insentiver på forskningssiden
- Med utgangspunkt i at dagens måltall skal opprettholdes, vurdere fordelingskriteriene for rekrutteringsstillinger og balansen mellom øremerkede og frie stillinger, og bruk av differensierte satser per fag
- Vurdere UiBs modell for finansiering av arealer
- Utrede en mulig modell for samarbeid om studieprogram på tvers av fakultet/institutt

Utvalget skal ferdigstille sitt arbeid innen april 2024 slik at styret kan behandle saken i løpet av våren 2024. Målsettingen er at arbeidet skal inngå som grunnlag for UiBs interne budsjettfordeling for 2025.

Utvalgets forståelse av mandatet og innledende kommentarer

Utvalget ser mandatet som tredelt. For det første skal det vurderes hva slags endringer som må gjennomføres i UiB sin interne fordelingsmodell som følge av at statens finansieringssystem overfor UH-sektoren er endret. Utvalget bes om å utrede universitetets og fakultetenes interne fordelingsmodeller, men vil i hovedsak fokusere på UiB sin fordeling ut til fakulteter og avdelinger. Fakultetenes¹ interne fordelingsmodeller er til dels forskjelligartede, og utvalget finner det naturlig at fakultetene selv gjennomgår disse så snart det sentrale fordelingssystemet til fakultetene ligger klart.

Videre bes utvalget om å gjennomgå tre områder som utgjør en svært stor del av UiB-økonomien, men som ikke i vesentlig grad er påvirket av endringene i det statlige finansieringssystemet. Dette gjelder rekrutteringsstillingene, fellesformålene og arealkostnadene, tre områder som til sammen utgjør rundt halvdelen av UiB-grunnbudsjettet.

Til slutt blir utvalget bedt om å utrede to «ordninger», en rettet mot småfag og en for å stimulere til nye tverrfakultære utdanningsprogrammer. Disse ordningene vil ventelig ikke legge beslag på store summer, men de kan være viktige for oppfyllelse av UiB sin vedtatte strategi, som skal forvalte en stor faglig bredde og også føre til nyskaping i studietilbudene.

Utvalget bes om å se sine forslag i lys av UiB-strategien for 2023 - 2030. Det er da naturlig å ha 2030 som et siktemål. I de siste årene har UiB og andre institusjoner i sektoren blitt utsatt for prosentvis årlige kutt i bevilgningen med ulike betegnelser og formål

1 «Fakultetene» her, som i resten av dokumentet, inkluderer også UM.

(rammekutt). De statlige kuttene har de siste årene variert mellom 1,1 prosent og 1,44 prosent. Dersom dette fortsetter fram til og med 2030, vil dette utgjøre et ytterligere kutt på om lag 350 mill. kroner i 2030.

UiB kan i tiden framover også bli påvirket økonomisk av etterspørselen etter studieplasser. Fertiliteten i Norge er for tiden lav, særlig i de helt siste årene er fødselsårskullene svært lave. De minste kullene når ikke universitetene før et godt stykke ut på 2030-tallet, men det er viktig å ha klart for seg at det er usikkerhet knyttet til om det vil være mulig å møte en svekket økonomi med økte studentopptak.

Utvalgets mandat dekker nesten hele UiBs bevilgningsfinansierte økonomi. En inntektsfordelingsmodell er delvis en prosentvis fordeling mellom fakulteter og avdelinger og vil fungere enten den generelle økonomien er sterk eller svak. Men utvalget mener det er fornuftig å se for seg et bakteppe med en svekket økonomi i årene framover.

Utvalgets rapport er i hovedsak organisert som en gjennomgang av de syv mandatpunktene ett for ett. Utvalget har gjennomgående tatt utgangspunkt i det som kan kalles et «historisk prinsipp». Det nye inntekstfordelingssystemet skal gjøres gjeldende fra 2025 og utvalget ser for seg at det i dette utgangsåret ikke blir vesentlige forskyvninger i økonomien til fakultetene og avdelingene. Det historiske utgangspunktet respekteres. Fra dette utgangspunktet ser utvalget også for seg at endringer vil være langsomme, slik at fakulteter og avdelinger gis mulighet til å tilpasse seg.

2. OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER

I [Stortingsmelding 14](#) «Utsyn over kompetansebehovet i Norge», som omhandler samfunnets kompetansebehov, varslet regjeringen endringer i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler. Endelige rammer for nytt finansieringssystem ble presentert i framlegget til [statsbudsjett 2024](#). Modellen trer i kraft med virkning fra budsjettåret 2025.

Finansieringsmodellen skal ikke gi omfordeling mellom institusjonene i utgangsåret, men vil bidra til at framtidig aktivitet blir finansiert på en annen måte enn i dag. For studieplasser gjelder dette både ved at basistilskuddet for nye studieplasser endres, og ved at satsene for framtidig resultatuttelling endres. Dette vil kunne fungere som insentiv til å påvirke institusjonenes sammensetning av studieprogram.

Samtidig vil fjerning av resultatindikatorer og insentiver for forskning kunne gi en politisk styring i retning av utdanning, og påvirke universitetets og sektorens bidrag til en styrket og internasjonal forskning, med særlig vekt på konkurranseutsatte EU-midler.

En sentral problemstilling for utvalget har vært om det er formålstjenlig å fordele inntektene internt på UiB på en måte som avviker fra KDs finansieringsmodell. Dette kan gi premiering av aktivitet som støtter opp om universitetets strategi, men samtidig føre til større kompleksitet og uforutsigbarhet i finansieringsmodellen.

Utvalget har ikke hatt muligheter for detaljerte gjennomganger innenfor alle områdene i det relativt omfattende mandatet som er gitt. Innenfor noen punkter er det derfor gjort mer overordnede prinsipielle diskusjoner, der det anbefales videre oppfølging før endringer settes i verk.

Innenfor mandats ulike temaer har utvalget følgende tilrådninger:

Utdanningsinsentiver:

1. Det foreslås at endringene i satser i den nasjonale finansieringsmodellen ikke får omfordelingseffekter mellom fakultetene i innføringsåret. På samme måte som ved tidligere endringer i finansieringssystemet foreslås at modellen innføres gjennom å kalibrere/justere basisbevilgningen. Det vil si at fakulteter som får en høyere resultatkomponent ved bruk av de nye satsene, får en tilsvarende lavere basisbevilgning. Tilsvarende vil fakulteter som får lavere resultatkomponent få en høyere basisbevilgning i utgangsåret.
2. De nye satsene for studiepoeng og doktorgrader gjøres gjeldende ved framtidig aktivitetsendring. Utvalget foreslår at utdanningsinsentivene videreføres til fakultetene med 75 prosent av satsene. Det samme gjelder for basisfinansieringen av nye studieplasser. Dette er samme andel som i dagens modell og bidrar til at også størrelsen på universitetets fellesavsetninger resultatutsettes.
3. Effekten av gradsuttellingens nivåledd videreføres ikke til fakultetene, men håndteres gjennom universitetets sentrale avsetninger.

Forskningsinsentiver:

4. Etter avvikling av RBO-ordningen vil det ikke lenger være insentivmidler for forskningsaktiviteter i departementets finansieringsmodell. Etter utvalgets mening kan dette svekke oppmerksomheten rundt og søknadsaktiviteten om midler. Utvalget foreslår derfor at det innføres noen få, men sentrale, forskningsinsentiver.
5. UiB har tidligere omtalt EU-indikatoren som den viktigste resultatindikatoren for forskning. I tillegg oppfattes prestisjefylte sentre som SFF/SFI/SFU/FME/FKB/² å ha særlig prioritet. Utvalget anbefaler derfor at det utformes en resultatmodell der det gis premiering for alle EU-finansierte prosjekter, samt sentre av typen SFF/SFI+.
6. Det innføres egne satser per indikator, der uttelling for ERC settes høyere enn øvrige EU prosjekter og der uttelling for SFF settes høyere enn SFI+.
7. Resultatmodellen bør utformes slik at uttelling gis både til fakultet og direkte til prosjektene, men der uttellingen til fakultetene settes høyere enn til prosjektene. Resultatmodellen som anbefales er en åpen modell. Det vil si at dersom UiB tildeles flere prosjekter som gis premiering vil utbetalingene i resultatmodellen øke. Samtidig vil det være slik at hvis utbetalingene fra det nye interne systemet for forskningsinsentiver over tid vokser sterkt, vil det være naturlig å justere satsene ned for å få kontroll på denne kostnadsposten.
8. Modellen finansieres ved å bruke deler av midlene som ligger i dagens RBO-modell for midler fra EU og Forskningsrådet, samt dagens toppfinansieringsordning. Resterende RBO-midler fra dagens modell legges til fakultetenes basisbevilgninger, mens deler av dagens toppfinansiering settes av til å delfinansiere en eventuell vekst i aktiviteten.

Rekrutteringsstillinger:

9. Utvalget tar utgangspunkt i dagens praksis og måltall, der det settes som forutsetning at minst 80 prosent av rekrutteringsstillingene skal være stipendiatstillinger, og at øremerkingen av MNT/IKT stillinger opprettholdes. Utvalget understreker samtidig at det i noen grad finnes MNT/IKT fag på andre fakulteter enn MN og MED. I en framtid med svekket universitetsøkonomi kan det likevel skje at rekrutteringsstillinger må kuttes, så modellen som foreslås er robust for også å håndtere dette.
10. Alle rekrutteringsstillinger bør ved utløp vurderes av universitetsstyret for omfordeling mellom fakultetene. Utvalget peker på noen kriterier som kan brukes: Forholdstallet mellom rekrutter og fast ansatte i førstestillinger, rekrutteringsbehov i en videre forstand enn dette, forskningsbehov, fakultetenes faglige bredde. For å sikre forutsigbarhet foreslås det at omfordelinger gjøres etter en langsiktig plan, slik at en unngår store årlige svingninger.
11. Utvalget foreslår en prosess hvor det først fastsettes hvor mange stillinger som skal avsettes til mulige strategiske formål. Deretter fordeles MNT/IKT stillingene og til sist de ordinære rekrutteringsstillingene.
12. Det bør sikres likebehandling mellom budsjettposten rekrutteringsstillinger og andre budsjettposter, slik at de ved kutt i universitetsøkonomien synker i samme takt.
13. Utvalget foreslår at modellen med differensierte satser mellom fag videreføres for rekrutteringsstillingene. Samtidig videreføres modellen med like satser for stipendiat og postdoktorstillinger.

Fellesformål:

14. Det har gjennom en årrekke vært foretatt regelmessig omfordeling av midler til ulike fellesformål. Utvalgets vurdering er at nivået på budsjettet for fellesformål har nådd et tilfredsstillende nivå og at veksten i denne type generell omfordeling avvikles.
15. Budsjettposten til fellesformål bør følge samme utvikling som resten av universitetsøkonomien.
16. Budsjettposten fellesformål virker uoversiktlig og den bør gjennomgås for å tydeliggjøre forskjellen mellom strategiske satsinger og poster som av praktiske eller styringsmessige årsaker legges på et fellesnivå.
17. Utvalget foreslår en styrking av styrets disposisjonskonto til uforutsatte utgifter.

Husleie og areal:

18. Utvalget anbefaler en gjennomgang for å redusere antall kategorier i modellen. Etter utvalgte oppfatning vil dette gjøre modellen enklere og mer gjennomskuttig.
19. Utvalget anbefaler å vurdere om det er nødvendig å endre leieprisene for ytterligere å øke insentivene for arealeffektivisering. Arbeidet ses i sammenheng med gjennomgangen av kategoriinndelingene. Nye priser og kategorier må likevel ikke redusere universitetets målsetting om økt tilstandsgrad i universitetets arealer.
20. For avdelinger som i liten grad kan styre eget arealbehov bør det vurderes egne ordninger i framtidens husleiemodell. Dette er særlig knyttet til forvaltning og oppbevaring av magasiner og samlinger.
21. Det er et stort arbeid å gjennomgå alle aspekter ved husleiemodellen ved UiB. Utvalget forslår at det settes ned et nytt utvalg for å ta en slik gjennomgang.

Faglig bredde og småfag:

Utvalget foreslår en småfagsordning strukturert langs følgende linjer:

22. Småfag defineres utfra studieprogram, nærmere bestemt vil et slikt fag tilby bachelorgrad i faget, samt en klar vei for å ta mastergrad og doktorgrad – samtidig drives faget i hovedsak av et faglig kollegium på maksimum fire førstestillinger.
23. Forpliktelsen som utløses er at faget skal ha ressurser til å undervise på alle nivå, konkretisert ved en bemanningsnorm på tre ansatte. Endelig utforming av ordningen, fastleggingen av hvilke fag som skal inkluderes og hvilket nivå den økonomiske støtten skal ligge på per fag og totalt, tilligger styret.
24. Etter en periode bør det gjennomføres en evaluering av om ordningen fungerer etter hensikten.

Tverrfakultære utdanningsprogrammer:

25. For å legge bedre til rette for opprettelse av tverrfakultære studieprogrammer foreslår utvalget at universitetsledelsen, basert på budsjettinnspill, inngår avtaler med fakulteter og institutter om at nye tverrfakultære programmer i en periode kan beholde alle studiepoenginntektene som programmene genererer.
26. Programmene skal evalueres etter en tid, for å se om et fag kan klare seg uten støtte eller om det skal videreføres. Basert på evaluering kan studieprogram også vedtas nedlagt.
27. Risikoen ved ansettelser knyttet til programmer som viser seg ikke å være suksesser, bæres av de involverte fakultetene og instituttene.

3. FINANSIERINGSSYSTEMET FOR UNIVERSITETER OG HØGSKOLER: EN KORT HISTORIKK

Universiteter og høyskoler finansieres i hovedsak av rammetilskudd fra Kunnskapsdepartementet (KD) og gjennom ulike bidrags- og oppdragsinntekter (BOA)³. Andre inntekter utgjør en mindre del av finansieringsgrunnlaget. Styret ved den enkelte institusjon har ansvar for å gjøre nødvendige prioriteringer i tråd med formålene som er fastsatte i UH-sektoren.

Dagens finansieringssystem⁴ for universiteter og høyskoler ble innført fra 2002, basert på [Mjøsutvalgets innstilling \(NOU 2000:14\)](#). Finansieringsmodellen markerte en dreining av fokus fra innsatsfaktorer til resultater som fordelingskriterium.

Etter innføring av modellen i 2002 har rammebevilgningen fra KD bestått av tre deler:

- en langsiktig og strategisk bevilgning (basis)
- uttelling basert på resultater knyttet til utdanning
- uttelling basert på resultater knyttet til forskning

Resultatmidlene i finansieringssystemet er altså dels knyttet til utdanningsindikatorer, dels til forskningsindikatorer. Rammen for utdanningsindikatorer er såkalt åpen. Det betyr at hvis det eksempelvis produseres flere studiepoeng og grader, vil utbetalingene øke. Rammen for forskningsbelønning er derimot *lukket*. Det betyr at hvis resultatene bedrer seg, for eksempel ved at publiseringsaktiviteten i sektoren øker, så vil satsene bli justert ned, slik at samlet utbetaling til sektoren ikke endrer seg. En sentral målsetting med finansieringssystemet var å gi institusjonene fleksibilitet og insentiver til omstilling og kvalitet.

Ved innføringen ble det i 2002 etablert en utgangsposisjon for hver enkelt institusjon basert på den enkelte institusjons bevilgninger og resultater i årene før finansieringssystemet ble innført. Den samlede budsjettrammen for hver institusjon ble imidlertid holdt uendret, og det ble ikke omfordelt midler mellom institusjonene ved innføringen. Omleggingen skjedde altså innenfor eksisterende budsjettamme og medførte heller ingen økning i sektorens samlede budsjett.

Dette ble omtalt som at finansieringssystemet ble «kalibrert»: En regnet ut hvor mye alle institusjonene ville få som resultatmidler utfra indikatorene. Differansen mellom resultatmidlene og tidligere totale budsjettamme ble deretter definert som institusjonenes basisbevilgning. Basismidlene ble dermed en «restkategori» etter at bevilgninger til resultatmidler var trukket fra det opprinnelige budsjettnivået.

Det er viktig å forstå disse prinsippene bak fastsettelsen av basiskomponenten ved innføringen av systemet. En ønsket ikke at det skulle skje vesentlige endringer ved overgangen til nytt finansieringssystem. Det er derfor forskjeller mellom institusjonene når det gjelder hvor stor andel av budsjettammen som er basisfinansiering. Mønsteret er at de

³ Bidragsfinansiert aktivitet: Prosjekter hvor institusjonen henter støtte fra nasjonale og internasjonale finansieringskilder, uten krav til leveranser (motytelse) ved avtale/kontrakts inngåelse.

Oppdragsfinansiert aktivitet: Prosjekter institusjonen utfører mot vederlag (betaling) fra ekstern(e) oppdragsgiver(e), med krav til leveranser (motytelse) ved avtale/kontraktsinngåelse.

⁴ Modellen er beskrevet i St prp. nr. 1 (2001-2002)

som kom godt ut på de resultatbaserte komponentene, hadde tilsvarende mindre andel i basis, mens institusjoner med relativt lav resultatuttelling fikk en høyere basisbevilgning.

En måte å forstå basiskomponenten på er at den reflekterer alle historiske vedtak, siden det er budsjettnivået i utgangsåret som er utgangspunktet. Eksempelvis ble tildeling av stillingshjemler gjennom årene indirekte videreført i basiskomponenten. Dette gjelder også tildeling av stillingshjemler til fag som ikke naturlig kan finansieres ved bevilgninger knyttet til antallet studenter på faget. Dette var i utgangspunktet også et eksempel på implisitt videreførte historiske vedtak, men rammekutt i de påfølgende årene har tendert til å erodere denne «videreføringen».

For sektoren som helhet utgjorde basisfinansieringen rundt 70 prosent, men dette tallet har falt en del gjennom de to påfølgende tiårene.

Etter innføringen i 2002 har finansieringsmodellen vært justert ved flere anledninger.

- I 2006 ble det foretatt endringer (St. prp. Nr. 1 (2005 – 2006)), i første rekke knyttet til komponenten for resultatbasert omfordeling av forskningsmidler (RBO).
- I 2009 ble det gjort mindre justeringer (med virkning fra og med 2010 budsjettet) som følge av en evaluering av finansieringsmodellen. Evalueringsarbeidet er beskrevet i Innst. 12 S (2009 – 2010) og Prop. 1 S (2009 – 2010) fra KD.
- Våren 2014 satte KD ned en ekspertgruppe ([Hægelandutvalget](#)) som skulle gjennomgå finansieringsmodellen med formål «å utvikle finansielle virkemidler som på en bedre måte enn dagens modell vil understøtte god måloppnåelse for universiteter og høyskoler, samlet og enkeltvis»⁵. Ekspertgruppen leverte sin innstilling i januar 2015. Innstillingen er senere behandlet som del av strukturmeldingen og i forbindelse med behandlingen av statsbudsjettet for 2016 vedtok Stortinget endringer i finansieringssystemet med virkning fra 2017 (Innst. 12S (2015 – 2016) og Prop. 1S (2015 – 2016)). Endringene gjelder både komponentene for forskning, utdanning og basis.
- I 2021 ble det nedsatt et nytt utvalg, [Hatlenutvalget](#), for vurdering av finansieringssystemet. Utvalget leverte sin rapport i 2022, med flere forslag til endringer. Hatlenutvalgets rapport er senere fulgt opp i regjeringens utsynsmelding og er grunnlag for forslagene til den nye finansieringsmodellen som er fremmet i statsbudsjettet for 2024.

5 Finansiering for kvalitet, mangfold og samspill. Forslag fra ekspertgruppe oppnevnt av KD 8. april 2014

Finansieringssystemet er i hovedsak likt for alle institusjoner i sektoren, uavhengig av type institusjon og om de er statlige eller private. Derimot kan den enkelte institusjon selv vurdere i hvilken grad de nasjonale insentivene for utdanning og forskning skal benyttes i den interne fordelingen av midler, eller om det er behov for andre insentiver for å støtte opp under egne strategier ved institusjonene. Et felles finansieringssystem skal dermed være forenlig med institusjonenes autonomi ved at institusjonene selv kan bestemme de aktiviteter og områder som de vil satse på, og hvilke kvaliteter institusjonen skal preges av.

Resultatmidler fordelt gjennom åpen budsjettamme (utdanning)

Utdanningskomponenten i dagens modell gir uttelling etter avlagte studiepoeng, avlagte grader, doktorgrader og antall utvekslingsstudenter. Komponenten har blitt omtalt som åpen ramme, som vil si at det fastsettes priser for ulike studiekategorier, og institusjonene får deretter direkte uttelling i sine tildelinger dersom aktiviteten øker i forhold til resultatet året før.

Målsettingen med utdanningsinsentivene har vært å premiere institusjoner som gir «*utdanning av høy kvalitet og som får studentene til å lykkes i sine studieløp*» (St.prp. nr. 1 (2001 – 2002)). Samtidig skulle insentivene stimulere til økt internasjonal studentutveksling. En annen målsetting har vært at institusjonene skulle kunne omstille sin kapasitet i tråd med studentenes ønsker og samfunnets behov for arbeidskraft.

Kandidat- og studiepoengmidlene i utdanningskomponenten er basert på faste satser uten noe tak for tildeling. For å fange opp grunnleggende forskjeller mellom undervisningstilbudene i sektoren er data for avlagte studiepoeng fordelt på seks ulike kategorier (A-F). Det er fastsatt en fast pris pr. årsenhet (dvs. 60 studiepoeng) og innenfor de ulike kategoriene i tråd med oversikten i tabell 3.1. Merk at det er store forskjeller i finansieringen av ulike studier, hvor studiene i kategori A ligger fire ganger høyere enn kategori F, mens de i kategori B ligger tre ganger høyere.

Satsene for kandidatuttellingen følger samme modell som for studiepoeng, med en inndeling på seks kategorier, A-F. Det gis en sats for ferdige kandidater i programmer med varighet på ett, to og tre år, mens det gis dobbel sats for integrerte femårige programmer og andre program med varighet på fem eller seks år.

Ved opprettelse av nye studieplasser bevilges et basisbeløp som er dimensjonert slik at rundt 60 prosent av finansieringen av en student ligger i studieplassen, mens de resterende 40 prosent er knyttet til belønningsindikatorer. Merk at «studieplassene» inngår som en del av basis. KD understreker at det ikke er noe krav om at disse basismidlene skal brukes til det studiet de er knyttet til. I praksis er det «studieplassene» som dekker mye av universitets alminnelige drift.

I tillegg til uttelling for avlagte studiepoeng og grader gis det et beløp per utvekslingsstudent, med unntak av utreisende studenter på Erasmus+ programmet, som gis en noe høyere sats.

Satsen for avlagte doktorgrader er lik for alle doktorgradsprogrammer.

Tabell 3.1. Utdanningskomponentens kategoriinndelinger (2024 priser (tall i 1 000 kroner))

Kategori	Studium	Studieplasse-tildeling	Studiepoeng (60 studie-poengsenhet)	Kandidat (enkel uttelling)	Kandidat (dobbel uttelling)
A	Kliniske studium o.a.	291 400	159 350	121 100	242 200
B	Utøvende musikkutdanning, arkitektur- og designutdanninger	219 750	122 200	91 400	182 800
C	Realfag høyere grad	149 400	81 500	60 450	120 900
D	Samfunnsvitenskapelige og humanistiske fag på høyere nivå, grunnskolelærerutdanningen, enkelte kostnadskreven helsefag og faglærerutdanning, praktiske mediefag	104 400	59 300	45 600	91 200
E	Lavere grads helsefag-, lærer- og realfagsutdanninger, profesjonsstudiet i jus	90 150	48 250	37 000	74 000
F	Teorifag og sosialfaglige utdanninger på lavere nivå	75 250	40 750	30 800	61 600

Tabell 3.2. Satser for utvekslingsstudenter og doktorgradsstudenter 2024 (tall i 1 000 kroner)

Indikator	Satser
Utsvekslingsstudenter	12 400
Utreisende studenter på Erasmus+ program	18 600
Doktorgradskandidater	465 550

Dataene som ligger til grunn for tildelingene et bestemt budsjettår, er basert på aktivitet to år før budsjettåret. Endring i uttelling for 2024 vil altså bestemmes av endret aktivitet fra 2021 til 2022.

Resultatmidler fordelt gjennom lukket budsjettamme (forskning)

Ved modellinnføringen i 2002 besto forskningsdelen av to deler: en del basert på strategiske forskningsmidler og en del basert på forskningsresultater. Forskningskomponentens strategidel besto i hovedsak av øremerkede midler til rekrutteringsstillinger. Fra budsjettåret 2010 ble denne komponenten lagt inn under modellens basiskomponent.

I motsetning til utdanningskomponenten, som har åpen ramme, har forskningskomponenten som nevnt lukket budsjettamme og beregnes som en resultatbasert omfordeling (RBO) mellom institusjonene. Dette innebærer at uttellingen for den enkelte institusjon vil avhenge av institusjonens egne resultater sammenlignet med de andre institusjonenes resultater. Dette innebærer også at dersom alle institusjoner har samme prosentvise vekst fra et år til et annet, vil ingen institusjoner få økt uttelling.

Ettersom midlene som fordeles har en fast ramme og resultatene for sektoren som helhet varierer fra år til år, vil satsen per indikator også variere fra år til år. Hovedmålet er å stimulere til økt forskningsaktivitet og omfordele ressurser til forskningsmiljøer som kan dokumentere gode resultater.

Indikatorene i lukket ramme er publiseringspoeng, inntekter fra EU, inntekter fra Forskningsrådet og inntekter fra annen oppdrags- og bidragsfinansiert aktivitet (BOA). En oversikt over indikatorer og satser for 2024 er gitt i tabell 3.3.

For budsjettåret 2024 var den samlede rammen til RBO i sektoren vel 2 mrd. kroner. Av dette var UiBs andel om lag 280 mill. kroner, eller 14 prosent av totalrammen. UiBs RBO-størrelse innenfor de fire indikatorene bestemmes i tillegg til egen aktivitet, av sektorens samlede aktivitet og budsjettrammen som er satt av til resultatmidler innenfor de fire indikatorene. Et eksempel: Innenfor EU hadde UiB i 2022 regnskapsførte inntekter på 155 mill. kroner mot en samlet regnskapsført aktivitet på 870 mill. kroner for sektoren totalt. UiBs andel av samlet EU aktivitet er da 18 prosent og UiBs uttelling på indikatoren vil være 18 prosent av den avsatte budsjettrammen på 634 mill. kroner, noe som utgjør vel 113 mill. kroner.

Oversikten i tabell 3.3 viser en betydelig forskjell i uttelling i forskningsmidler fra EU og andre BOA-inntekter. Mens en krone fra EU gir 0,7 kroner i RBO-uttelling, gir en BOA-krone fra andre finansieringskilder kun 0,09 kroner i uttelling per regnskapsført krone i inntekter. EU-belønningen har tidligere vært enda høyere, opp mot 2 kroner i belønning for 1 krone oppnådd bevilgning, men satsen er betydelig redusert fordi bevilgningene har økt og rammen for belønning er lukket.

Tabell 3.3. Indikatorer budsjettrammer for lukket ramme 2024 (tall i 1 000 kroner)

	Aktivitet	Aktivitet UiB	UiB andel	RBO ramme	Enhetspris	RBO UiB
Publiseringspoeng	30 129	3 572	12 %	698 791	23,19	82 849
Midler fra EU	869 991	154 948	18 %	634 133	0,73	112 941
Midler fra Forskningsrådet	3 875 525	524 480	14 %	380 486	0,10	51 492
Inntekter fra bidrag og oppdrag (BOA)	4 236 518	407 539	10 %	380 627	0,09	36 615
SUM				2 094 037		283 896

Basiskomponenten

Basiskomponenten skal sikre modellens stabilitet og langsiktighet og ta hensyn til særkostnader knyttet til spesielle aktiviteter og forvaltningsansvar. Blant annet er universitetenes museumsaktivitet en del av basisbevilgningen. Det samme gjelder bibliotekvirksomheten, driften av bygningsmassen og administrasjonen. I tillegg omfatter basisbevilgningen særskilte strategiske midler, i hovedsak midler til rekrutteringsstillinger.

Som beskrevet over ble basiskomponenten fastsatt som en «restkategori» ved innføringen av modellen, og var i stor grad basert på den historiske budsjettrammen (bestemt av politiske beslutninger over tid). Senere endringer i basiskomponenten er i hovedsak

knyttet til politiske prioriteringer og tiltak, vedtak om aktivitetsendringer, pris- og lønnskompensasjon og ulike former for kutt.

Endringene de siste årene er i hovedsak knyttet til nye studieplasser og nye rekrutteringsstillinger. Mens en kunne si at basiskomponenten ved innføringen av systemet i 2002 innebar en videreføring av historiske vedtak, som tildelingen av stillingshjemler, så er dette dels blitt erodert over tid. Årsaken er at det i lange perioder om gangen har vært gjennomført rammekutt i institusjonenes budsjetter, med ulike betegnelser og begrunnelser.

KD legger til grunn at det nye systemet fra 2025 bare er ment å ha økonomisk effekt ved endringer i studenttall, gjennomføringsprosent og annet. Effekten av dette er det samme som tidligere er omtalt som (re-)kalibrering av finansieringssystemet.

Inntektsfordelingsmodeller ved UiB

Ved innføringen av ny nasjonal finansieringsmodell i 2002 valgte UiB kun å videreføre deler av denne i sin interne fordelingsmodell til fakultetene. Blant annet ble det laget en variant av åpen ramme som avvek fra den nasjonale modellen, i form av lavere priser og uttelling basert på gjennomsnittlig treårig aktivitet framfor uttelling basert på enkeltår. Formålet var å dempe svingningene i fakultetenes budsjetter.

I tillegg valgte UiB å etablere en egen resultatmodell for forskning basert på åpen ramme framfor videreføring av den nasjonale RBO-modellen. Samtidig ble kun deler av RBO-indikatorene videreført til fakultetene. Bruken av en modell med åpne rammer og gitte priser, framfor videreføring av departementets RBO-modell skapte imidlertid ubalanse mellom bevilgningen som kom fra KD og de midlene som skulle fordeles til fakultetene. Konsekvensen var at det måtte tilføres mer midler når resultatene ble forbedret, noe som måtte skaffes gjennom intern omfordeling.

Ulikhetene mellom prinsippene i KDs modell og universitetets interne fordelingsmodell var en av årsakene til at modellen senere ble kritisert for å være lite transparent og dermed vanskelig å forstå. Dette var grunnlaget for budsjettgjennomgangen som ble foretatt i 2008, (Risa I), som skulle utrede helheten i universitetets interne inntektsfordelingsmodell. En sentral målsetting var å utarbeide fordelingsmekanismer som i større grad samsvarte med mekanismene i KDs finansieringsmodell.

Risa I-utvalgets løsning var å etablere et gjennomgående informasjonssystem som gjorde rede for hvordan universitetets inntekter relaterte seg til oppgaver og aktivitet som blir definert av KD. Et resultat var at alle resultatelementene i KDs modell ble videreført til enhetene. Etter utvalgets oppfatning burde også risikoen for resultatoppnåelse deles på alle universitetets avdelinger. Andel av resultatmidlene ble derfor videreført til fakultetene med 75 prosent av satsene, mens resterende 25 prosent skulle fordeles til fellesadministrasjonen og øvrige fellesformål.

Informasjonssystemet skulle gjøre den interne budsjettprosessen mer gjennomskiktig, men ikke erstatte de vurderinger som universitetsstyret må gjøre som universitetets øverste organ. Det ble slik etablert et skille mellom problemstillinger som modellen kan løse og problemstillinger som må løses gjennom universitetsstyrets politiske vurderinger og beslutninger. Dette var et viktig poeng for utvalget.

UiBs interne fordelingsmodell ble videreutviklet gjennom Risa II-utvalget, som leverte sin innstilling i 2016. Et sentralt poeng for Risa II-utvalget var utvikling av økt handlingsrom gjennom større grad av tidsbegrensing og synliggjøring av sentrale bevilgninger. Som følge av dette er avsetninger til rekrutteringsstillinger og andre øremerkinger skilt ut som egne avsetninger i UiBs interne fordelingsmodell. I KDs modell inngår disse avsetningene som del av basisbevilgningen.

Fakultetenes budsjettfordeling basert på denne modellen er eksemplifisert i tabell 3.4, som viser budsjettfordelingen for 2024, slik det ble vedtatt i styrets oktobermøte (sak 79/23). I tillegg til bevilgninger via KD viser tabell 4.3 også oversikt over fakultetenes budsjetterte BOA-inntekter for 2024. Vurdering av fakultetenes BOA-inntekter ligger imidlertid utenfor utvalgets mandat og kommenteres derfor ikke ytterligere i dette notatet.

Tabell 3.4. Budsjettfordelingen 2024 (tall i 1 000 kroner)

Budsjett 2024	Inntekter GB						Inntekter BOA	Inntekter Totalt
	Annuum Basis	Åpen ramme	Lukket ramme	Øremerket Rekruttering	Øremerket Annet	Sum GB	Sum	2024 Sum
<i>Beløp i 1000 kr.</i>								
Det humanistiske fakultet	154 275	104 400	21 156	82 687	15 021	377 539	100 000	477 539
Det matematisk-naturvit. fakultet	339 056	159 295	84 698	229 541	58 326	870 917	550 000	1 420 917
Det medisinske fakultet	221 267	263 068	53 855	156 888	17 330	712 407	376 000	1 088 407
Det samfunnsvitensk. fakultet	144 335	140 739	21 487	60 521	1 898	368 981	130 000	498 981
Det juridiske fakultet	45 132	99 640	3 212	26 321	-	174 305	18 520	192 825
Det psykologiske fakultet	76 095	121 600	13 446	52 584	18 997	282 723	46 000	328 723
Fakultet for kunst , musikk og design	110 696	66 497	1 080	22 288	1 000	201 561	12 500	214 061
Universitetsmuseet	158 113	-	4 360	9 947	9 295	181 715	44 400	226 115
Universitetsbiblioteket	108 755				103 901	212 656	4 000	216 656
Forskningsstrategi					98 565	98 565		98 565
Forskningsinfrastruktur og teknisk infrastruktur					80 855	80 855		80 855
Felles utdanningsformål					71 968	71 968		71 968
Sum faglig virksomhet	1 357 724	955 239	203 295	640 777	477 157	3 634 192	1 281 420	4 915 612
Sum diverse felles tiltak	94 645	-	-	825	241 839	337 310	-	337 310
Sum Fellesadministrasjonen	300 793	-	-	-	-	300 793	21 000	321 793
Andre spesielle formål					41 500	41 500		41 500
SUM	1 753 162	955 239	203 295	641 602	760 496	4 313 795	1 302 420	5 616 215

Oversikten i tabell 3.4 viser at basisbevilgningen som andel av total grunnbevilgning varierer fra 26 prosent ved JUS til 55 prosent ved KMD. Dette skyldes, som nevnt tidligere, at institusjonenes basiskomponent er bestemt gjennom rekalkulering, slik at institusjoner som får lite ut av indikatorsystemet får mer basis og omvendt. Internt på UiB har en hatt en fordeling av ressurser som ligger nært det nasjonale systemet, slik at det tilsvarende blir forskjeller mellom basisandelene til fakultetene. Videre viser tabellen at graden av forsknings- og undervisningsintensitet er ulik ved fakultetene. Åpen ramme utgjør for eksempel 57 prosent ved JUS mot 18 prosent ved MN. Samtidig utgjør lukket ramme og rekrutteringsstillinger større andeler ved MN, der 10 prosent av inntektene er knyttet til forskningsresultat og 26 prosent er knyttet til rekrutteringsstillinger. Tilsvarende tall for JUS er 2 prosent og 15 prosent.

Universitetets fellestjenester og fellesadministrasjonen finansieres i hovedsak gjennom basisbevilgninger, men er til en viss grad resultatutsatt gjennom den del av resultatmidlene som ikke tilfaller fakultetene direkte (25 prosent). Begrunnelsen for prosentfordelingen 75/25 har vært at risikoen knyttet til resultatoppgjør skulle deles på hele universitetets virksomhet.

Størrelse på fellesadministrative avdelinger og fellestjenestene vil også avhenge av universitetets BOA siden denne finansierer deler av tjenestene og fordi aktivitetsendringer i BOA også påvirker behovet for støttefunksjoner fra fellesadministrasjonen.

Investeringer og vedlikehold av bygninger finansieres gjennom internhusleien som belastes alle avdelinger basert på areal.

Budsjettutviklingen i perioden 2017 – 2024

I perioden 2017 – 2024 har universitetets bevilgninger fra KD hatt en nominell vekst på vel 927 mill. kroner eller 27 prosent. En betydelig del av veksten har skjedd gjennom tilførsel av nye studieplasser i basisbevilgningen og resultatmidler fra disse gitt gjennom åpen ramme.

Selv om deler av UiBs utvikling i åpen ramme skyldes at KMD ble inkludert i modellen fra 2019, er den relative veksten størst innenfor denne delen av finansieringsmodellen. Basisbevilgningen til UiB har ikke holdt tritt med inflasjonen i denne perioden, som ifølge SSB var 23 prosent i årene 2017– 2023. En stor vekst i resultatinntektene på utdanningsiden gjør likevel at UiB har hatt realvekst i perioden. Denne veksten har kommet for noen deler av UiB og ikke for andre, så bak totaliteten kan det skjule det seg økonomiske utfordringer for deler av virksomheten.

Tabell 3.5. Budsjettbevilgninger UiB 2017 – 2024 (grunnbevilgningen, tall i 1 000 kroner)

UiB	2017	2019	2021	2023	2024	Vekst 17-24	Vekst 17-24
Åpen ramme	779 975	936 661	1 043 431	1 226 477	1 273 585	493 610	63 %
av dette studiepoeng	538 563	670 221	736 536	892 783	909 293	370 730	69 %
av dette utveksling	17 390	20 359	23 543	17 551	29 384	11 994	69 %
av dette grader	134 289	159 184	188 249	206 596	232 645	98 356	73 %
av dette doktorgrader	89 733	86 897	95 103	109 547	102 263	12 530	14 %
Lukket ramme	234 786	242 981	260 555	262 970	282 704	47 918	20 %
av dette EU	83 975	97 238	106 284	107 301	113 200	29 225	35 %
av dette NFR	44 684	42 508	46 247	43 945	50 112	5 428	12 %
av dette BOA	27 864	29 071	31 259	31 929	36 556	8 692	31 %
av dette publisering	78 263	74 164	76 765	79 795	82 836	4 573	6 %
Basismidler	2 372 441	2 426 832	2 639 411	2 693 428	2 757 506	385 065	16 %
Sum	3 387 202	3 606 474	3 943 397	4 182 875	4 313 795	926 593	27 %
Andel basis	70,0 %	67,3 %	66,9 %	64,4 %	63,9 %		

Kilde: KD/UiB

Uttellingen i lukket ramme er betydelig lavere, med 9 prosent. Dette er naturlig, da økt aktivitet her medfører lavere enhetspriser innenfor en fast nasjonal budsjetttramme. For UiB viser imidlertid utviklingen også at UiB har tapt andeler i komponenten. Andre institusjoner har altså gjort det relativt bedre enn UiB i perioden. Dette gjelder særlig for publiseringspoeng, mens innenfor EU-finansiering har UiB opprettholdt sine andeler.

Da systemet startet opp, ble en stor del av forskningsresultatene oppnådd ved de eldste universitetene. Over tid har de nye universitetene økt sin forskningsaktivitet, og det har svekket de gamle universitetenes relative andel.

Det er verdt å merke seg at endringene i de resultatbaserte komponentene, etter KDs oppfatning, nettopp ble forventet å bedre konkurransevilkårene for de nye universitetene og høyskolene. I forslag til statsbudsjett for 2016 omtales dette slik: "Endringane vil gi dei yngre universiteta og høyskolane gode moglegheiter til å auke inntektene. Det gjeld særleg innføring av ein BOA-indikator og utviding av EU-indikatoren».

Budsjettutviklingen fra 2017 til 2024 viser videre at vedvarende rammekutt har redusert UiBs basisbevilgning til fordel for større grad av øremerkinger. Veksten innenfor basisbevilgningen skyldes i hovedsak tilførsel av nye studieplasser og rekrutteringsstillinger. Som andel av totale bevilgninger er basisbevilgningen redusert i perioden, fra 70 prosent i 2017 til 64 prosent i 2024.

4. UTDANNINGS- INSENTIVER

I Stortingsmelding 14 «*Utsyn over kompetansebehovet i Norge*», som omhandler samfunnets kompetansebehov, varslet regjeringen endringer i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler.

Formålet er å fjerne unødvendig byråkrati, forenkle modellen, samt gi lærestedene mer tillit og større handlingsrom til å utforme eget utdanningstilbud, men også mer ansvar for å utdanne folk som arbeidslivet etterspør. Samtidig skal finansieringsmodellen støtte opp om regjeringens framtidige prioriteringer. Forslagene til endring følger i stor grad anbefalingene fra [Hatlenutvalget \(2022\)](#) og ble presentert i regjeringens forslag til statsbudsjett for 2024.

I dette kapitlet redegjøres det for de endringene som er foreslått for utdanningsinsentivene. Deretter presenteres et forslag til hvordan inntektsfordelingsmodellen ved UiB bør endres som følge av dette. Endringene i utdanningsinsentivene, som forskningsinsentivene, vil fra statens side bli ledsaget av justeringer i basisbevilgningene, slik at utslaget i oppstartsåret er null. Det er de endrede insentivene som er poenget med endringene.

I den statlige modellens åpne ramme, altså utdanningsinsentivene, gjøres følgende endringer:

- Uttelling for utvekslingsstudenter avvikes
- Antallet finansieringskategorier for den resultatbaserte uttellingen for studiepoeng reduseres fra seks til tre. Innplasseringen skjer basert på fagområde. De kliniske utdanningene i medisin, odontologi og veterinærmedisin beholder en særskilt høy sats. Ny inndeling blir basert på følgende kategorier og satser:

Tabell 4.1. Finansieringskategorier for studiepoeng i ny modell. (tall i kroner)

Kat.	Fagområde	Sats
1	Humaniora, samfunnsfag, Jus og økonomisk- administrative fag	54 550
2	Realfag, teknologi, helse, sosial- og idrettsfag, lærerutdanning, utøvende kunst- og mediefag	81 800
3	Medisin, odontologi og veterinær	190 900

En effekt av omleggingen er at lavere og høyere gradsstudier innenfor samme område nå får lik finansiering. Med forbehold om at departementet ennå ikke har foretatt en ny inndeling av alle studieprogrammer innenfor de nye kategoriene, vil den nye modellen medføre følgende endringer i resultatuttellingen ved UiB:

Tabell 4.2. Resultatmidler for avlagte studiepoeng i ny versus gammel modell (tall i kroner)

	Ny	Gammel	Endring
HF bachelor	54 550	40 750	13 800
HF master	54 550	59 300	-4 750
MN- bachelor	81 800	48 250	33 550
MN -master	81 800	81 500	300
MED- profesjon	190 900	159 350	31 550
SV- bachelor	54 550	40 750	13 800
SV- master	54 550	59 300	-4 750
JUS	54 550	48 250	6 300
PS- profesjon	81 800	122 200	-40 400
PS- master	54 550	59 300	-4 750
PS- bachelor	54 550	40 750	13 800
KMD- master	81 800	122 200	-40 400
KMD- bachelor	81 800	122 200	-40 400

Oversikten i tabell 4.2 viser at bachelor- og masterprogrammene nå får lik finansiering innenfor det enkelte fakultet, ved at satsen for studiepoeng innenfor bachelorprogrammene økes, mens satsen for studiepoeng innenfor masterprogrammene reduseres (med unntak av MN). Samtidig er det foretatt en større økning innenfor lavere grads studier ved MN, mens profesjonsstudiene ved KMD og psykologi har fått en betydelig reduksjon. Det er også verdt å merke seg at MED får en høyere sats enn tidligere.

Oversikten i tabell 4.2 er basert på et estimat på hvor studieprogrammene vil ligge. Det forventes at ny inndeling blir gjort i løpet av våren 2024 og at det samtidig legges opp til en prosess der institusjonene kan søke om endring av kategori. Fakultetene oppfordres i den forbindelse å vurdere ulike muligheter for innplassering av studieprogram. Det er imidlertid verdt å peke på at hvis en for eksempel skulle få et studieprogram opp fra kategori 1 til kategori 2, så vil det medføre en tilsvarende reduksjon i basisfinansiering, så dette skiftet er bare fordelaktig hvis en ser for seg å øke studenttallet i et gitt studieprogram.

- Indikatoren for uteksaminerte kandidater erstattes av en indikator for fullføring av gradsprogram på normert tid.

Uttellingen blir beregnet ved at nivået på fullføringsgraden og endringen i fullføringsgraden får hver sin verdi i prosent. Det blir beregnet slik:

- Fullføringsandelen minus fullføringsandelen til de andre institusjonene (*nivådifferanse*).
- Fullføringsandelen minus fullføringsandelen institusjonen hadde året før (*endring*).

Nivådifferansen gir uttrykk for andelen som gjennomfører på normert tid ved UiB i forhold til gjennomsnittet i sektoren. For 2024 er nivådifferansen ved UiB –7 prosentpoeng. Andelen som gjennomfører ved UiB, ligger altså 7 prosentpoeng under gjennomsnittet. For å finne verdien på indikatoren for nivådifferanse multipliseres denne med kullstørrelsen⁶ og en sats på 50 000 kroner dividert på 6. For UiB med en kullstørrelse på 5 196 studenter gir dette en verdi på – 3 mill. kroner. $(-7\% * 5\,196 * 50\,000 / 6 = -3\,031\,000)$

Endringsleddet uttrykker endring i andel som gjennomfører på normert tid fra et år til et annet. I eksempelet for UiB er andelen som gjennomfører på normert tid økt med 0,5 prosent fra 2021 til 2022. Verdien av endringsleddet beregnes da som endring multiplisert med kullstørrelse, satsen på 50 000/6 og 5.

Verdien av endringsleddet for UiB i 2024 blir etter dette vel 1 mill. kroner $(0,5\% * 5\,196 * 50\,000 * 5 / 6)$.

Total endring i kandidatindikatoren blir etter dette om lag – 2 mill. kroner i 2024.

Til sammenligning var den faktiske uttelling i 2024 basert på eksisterende modell vel 17 mill. kroner.

Fullføringsbonusen vil ventelig ikke gi store økonomiske utslag for UiB i tiden som kommer. Det vil slå sterkt ut at den doble gradsuttellingen forsvinner for de integrerte femårige studiene, men dette kompenseres altså gjennom økt basis til UiB på innføringstidspunktet.

Totalt medfører endringen i åpen ramme i snitt en økning i satsen for studiepoeng, mens uttellingen for avlagte grader blir betydelig redusert. En oversikt er gitt i tabell 4.3. (75 prosent av bevilgningen går til fakultetene)

Tabell 4.3. Åpen ramme i ny og gammel modell 2024 (Doktorgrader unntatt, tall i 1 000 kroner)

	Eksisterende modell				Ny modell			Endring
	Poeng	Kandidat	Utvexling	Sum	Poeng	Kandidat	Sum	
HF	81 266	15 369	3 322	99 957	100 108	9 387	109 495	9 538
MN	110 573	27 121	3 110	140 804	151 773	14 742	166 515	25 710
MED	180 872	46 805	1 786	229 463	210 989	6 395	217 383	-12 080
SV	100 081	25 812	6 192	132 085	117 476	24 098	141 574	9 489
JUS	69 706	22 820	4 839	97 365	78 860	8 537	87 397	-9 969
PS	90 344	20 653	2 474	113 471	85 920	11 309	97 229	-16 243
KMD	50 845	13 662	683	65 190	34 559	4 473	39 032	-26 158
UM				0	0	0	0	0
ADM/Felles	227 896	57 414	7 469	292 779	259 895	26 313	286 208	-6 571
SUM	911 582	229 657	29 875	1 171 114	1 039 579	105 252	1 144 831	-26 283

⁶ Kullstørrelsen er summen av antall studenter som skulle gjennomført på normert tid i 2024. Hensikten med å inkludere kullstørrelse i uttellingen er at det skal tas hensyn til størrelsen på institusjonene i beregningen.

For UiB totalt er det relativt liten endring i størrelsen på åpen ramme i de to modellene, der åpen ramme får en samlet nedgang på 26 mill. kroner, men altså mot en tilsvarende økning i modellens basiskomponent, jf. gjennomgang i forrige kapittel. Det er imidlertid store forskjeller mellom fakultetene. For eksempel vil MNs åpne ramme øke med 25 mill. kroner i den nye modellen, mens KMD på den annen side vil få den største reduksjonen med 26 mill. kroner. Resultatene i tabell 4.3 viser utslagene for fakultetene av endrete satser for studiepoeng og endret kandidatbelønning hvis fakultetene fullt ut må bære konsekvensene av endrede rammebetingelser.

- Resultatuttelling for doktorgrader videreføres på dagens nivå på 450 000 kroner per kandidat.
- Tildeling av nye studieplasser (basisdel) vil skje basert på én ny standardsats på 100 100 kroner per studiepoengsenhet (60 studiepoeng) med unntak for noen av de kliniske fagene (lege, veterinær og tannlege) som vil få en sats på 291 400 kroner per studiepoengsenhet. Effekten av endringen er at lavere grads studieplasser nå får økt basisfinansiering, mens studieplasser innenfor mastergradsprogrammene får lavere basisfinansiering. Også her vil endringen være størst for studieprogrammene ved KMD og profesjonsstudiet i psykologi.

Tabell 4.4. Basisbevilgning for studieplasser i ny versus gammel modell (tall i kroner)

	Ny	Gammel	Endring
HF bachelor	100 100	75 250	24 850
HF master	100 100	104 900	-4 800
MN- bachelor	100 100	90 150	9 950
MN -master	100 100	149 400	-49 300
MED- profesjon	291 400	291 400	0
SV- bachelor	100 100	75 250	24 850
SV- master	100 100	104 900	-4 800
JUS	100 100	90 150	9 950
PS- bachelor	100 100	75 250	24 850
PS- master	100 100	104 900	-4 800
PS- profesjon	100 100	219 750	-119 650
KMD- bachelor	100 100	219 750	-119 650
KMD- master	100 100	219 750	-119 650

Endring i finansieringsmodellen vil få effekt fra budsjettåret 2025. Resultatuttellingen for 2025 vil være bestemt av resultatendringer fra 2022 til 2023, og uttellingen vil skje med utgangspunkt i de nye satsene beskrevet over.

I prinsippet vil UiB kunne innføre egne priser per studiepoeng og kandidater. Dagens modell ved UiB er imidlertid at de satsene KD setter overfor UiB også er de som UiB bruker overfor fakultetene, med en avkortning basert på en 75/25 fordeling mellom fakultetene og sentralledet. Denne avkortningen med 25 prosent demper risikoen fakultetene utsettes for ved svingninger i studenttallet, men demper selvfølgelig også insentivene

tilsvarende. Utvalget går inn for at de nye satsene også gjøres gjeldende overfor fakultetene med en tilsvarende 25 prosent avkortning.

Det er tradisjon for at både KD og UiB gjennomfører endringer i satsstrukturen ved kalibrering/justeringer i basisbevilgning, jf. omtale i kapittel 3. Det vil si at endringene i finansieringen fra utdanningsinsentivene som gjenspeiles i tabell 4.3 i utgangsåret nulles ut. Alle starter i oppstartsåret med samme finansiering som før, men de nye insentivene som ligger i de nye satsene, blir gjort gjeldende – riktignok med den nevnte 25 prosent avdempingen.

I KDs framlegg til ny finansieringsmodell foreslås det ingen endringer i modellen for resultatmidler for doktorgradskandidater. Utvalget vil heller ikke foreslå endringer i universitetets interne modell og foreslår at satsen videreføres til fakultetene med en 75/25 fordeling mellom fakultet og sentralt nivå, som vil være samme prinsipper som for studiepoeng.

Om gradsuttellingens nivåledd

Som omtalt over, avhenger deler av gradsuttellingen av hvordan gjennomføring i et studieprogram er i forhold til gjennomsnittet i hele sektoren, det såkalte nivåleddet. I 2024 ville konsekvensen av nivåleddet utgjort vel tre mill. kroner fordelt per fakultet som i tabell 4.5, dersom dette ble viderefordelt til fakultetene med 100 prosent av satsen. Dersom det antas at dette vil ligge relativt stabilt også i tiden framover, tilsier dette et årlig kutt ved UiB.

Tabell 4.5. Beregning av nivåledd 2024 (tall i 1 000 kroner)

	Startkull (ferdige i 2022)	Normert	Normert tid 2022	Nivåledd (tall i 1000)
HF	1 060	298	28 %	-2 392
MN	952	468	49 %	-479
MED	428	203	47 %	-277
SV	1 434	765	53 %	-220
JUS	516	271	53 %	-115
PS	586	359	61 %	296
KMD	220	142	65 %	171
UiB totalt	5 196	2 506	48 %	-3 015
Sektor	70 601	38 966	55 %	

En sammenligning av gjennomstrømming i studieprogrammer på tvers av fagfelt og institusjoner medfører i praksis en sammenligning mellom svært ulike institusjoner og studieprogram. Ved UiB er det de humanistiske fagene som trekker ned prosenten av de som fullfører en gradsutdanning på normert tid. Nivåleddet er typisk til ulempe for de eldre universitetene med humanistiske fakulteter.

Oversikter viser at andelen gjennomføring på normert tid er svært stabil på institusjonsnivå og fakultetsnivå, mens det er større svingninger dersom en ser på det enkelte studieprogram. Det er derfor grunn til å tro at ulik gjennomføring mellom program vil vedvare over tid, og at studieprogram med lav gjennomføringsrate vil ha betydelige utfordringer med å øke denne til over snittet i sektoren.

Utvalget anbefaler at denne indikatoren ikke videreføres direkte ut til det enkelte fakultet og studieprogram. Det foreslås derfor at kuttet dekkes inn gjennom universitetets sentrale avsetninger. Dette vil innebære at alle fakulteter starter opp i de nye systemet med null i endring fra tidligere finansiering.

Utvalgets tilrådninger:

1. Det foreslås at endringene i satser i den nasjonale finansieringsmodellen ikke får omfordelingseffekter mellom fakultetene i innføringsåret. På samme måte som ved tidligere endringer i finansieringssystemet foreslås at modellen innføres gjennom å kalibrere/justere basisbevilgningen. Det vil si at fakulteter som får en høyere resultatkomponent ved bruk av de nye satsene, får en tilsvarende lavere basisbevilgning. Tilsvarende vil fakulteter som får lavere resultatkomponent få en høyere basisbevilgning i utgangsåret.
2. De nye satsene for studiepoeng og doktorgrader gjøres gjeldende ved framtidig aktivitetsendring. Utvalget foreslår at utdanningsinsentivene videreføres til fakultetene med 75 prosent av satsene. Det samme gjelder for basisfinansieringen av nye studieplasser. Dette er samme andel som i dagens modell og bidrar til at også størrelsen på universitetets fellesavsetninger resultatutsettes.
3. Effekten av gradsuttellingens nivåledd videreføres ikke til fakultetene, men håndteres gjennom universitetets sentrale avsetninger.



5. FORSKNINGS- INSENTIVER

Resultatmidler gjennom lukket ramme (RBO), altså forskningsinsentivene, avvikles i departementets nye finansieringsmodell. Midlene vil som følge av dette flyttes til institusjonens basisbevilgning. Det blir så opp til institusjonene selv å avgjøre om de ønsker interne insentivmodeller.

Totalt medfører endringen i modellen en økt basisbevilgning ved UiB på rundt 308 mill. kroner, koblet mot en reduksjon i forskningsinsentivene på 282 mill. og en reduksjon i utdanningsbelønningen på 26 mill. kroner. I sum kommer UiB ut i null, som er hensikten med et rekalkibrert system.

Tabell 5.1. Bevilgning UiB 2024 ny versus gammel modell (tall i 1 000 kroner)

	Gammel	Ny	Endring
Åpen ramme	1 272 750	1 246 467	-26 283
Lukket ramme	282 705	0	-282 705
Basis	2 758 340	3 067 328	308 988
SUM	4 313 795	4 313 795	0

En mulighet vil være å benytte deler av de tidligere RBO-midlene til finansiering av en intern insentivmodell for forskning. En slik løsning vil også være i tråd med UiBs tidligere [høringsuttalelser](#) knyttet til arbeidet med ny finansieringsmodell. Her vises det blant annet til at «*forslaget om å fjerne forskningsindikatorene med stor sannsynlighet vil oppfattes som en svakere vektlegging av forskning og gi mulighet for mer politisk styring i retning utdanning*».

Tabell 5.2 gir oversikt over resultatmidlene for forskning per fakultet for budsjettåret 2024. Uttellingen per fakultet framkommer ved å multiplisere aktivitetsnivå per indikator med satsene for indikatoren. For eksempel ble det regnskapsført 28,6 mill. kroner i BOA inntekter utenom EU og Forskningsrådet ved HF i 2022. Med en sats på 0,09 krone per regnskapsført krone gir dette en uttelling på 2,6 mill. kroner. Av dette tilfaller 75 prosent, det vil si 1,9 mill. kroner fakultetet. Resterende 25 prosent fordeles felles satsinger.

Tabell 5.2. Fakultetenes RBO-rammer i budsjettet for 2024 (tall i 1 000 kroner).

	Resultatindikatorer				Uttelling per resultatindikator				SUM
	Annen BOA*	Pub.	EU	NFR	Annen BOA	Pub.	EU	NFR	
HF	28 612	458	15 892	34 898	1 931	7 971	8 689	2 565	21 156
MN	137 006	1 212	65 355	253 556	9 248	21 081	35 733	18 636	84 698
MED	126 121	933	34 634	138 374	8 513	16 235	18 936	10 171	53 855
SV	29 359	399	16 619	47 337	1 982	6 939	9 087	3 479	21 487
JUS	10 008	116	306	4 763	676	2 020	167	350	3 212
PS	24 221	318	8 991	18 518	1 635	5 534	4 916	1 361	13 446
KMD	8 606	21	211	188	581	370	115	14	1 080
UM	37 081	79	347	4 083	2 503	1 367	190	300	4 360
ANDRE	6 524	36	12 593	22 761	349	609	7 068	708	8 733
SUM	407 539	3 572	154 948	524 480	27 417	62 127	84 900	37 584	212 028

*Annen BOA omfatter bidrags- og oppdragsinntekter utenom EU og Forskningsrådet. Kilde: Grunnlagsdata budsjettfordelingen 2024.

Oversikten i tabell 5.2 viser at det er stor forskjell i fakultetenes RBO-komponent. MN er størst med omfang på 84,7 mill. kroner. Dette har sammenheng med at MN også er størst når det gjelder regnskapsførte inntekter fra EU, Forskningsrådet, andre BOA-inntekter samt publiseringspoeng. Totalt utgjorde RBO-midlene vel 212 mill. kroner i 2024-budsjettet til fakultetene.

I diskusjonen rundt etablering av en mulig ny modell, basert på deler av RBO-midlene, har utvalget gjort vurderinger knyttet til følgende forhold:

- Forholdet til andre premieringsordninger ved UiB
- Risikodeling mellom fakultetene og universitetets fellesavdelinger
- Skal rammen for insentivsystemet være åpen eller lukket?
- Indikatorer, omfang og satser
- Hvor vil insentiver fungere best, fakultets- eller prosjektnivå?
- Finansiering

Toppfinansiering

UiB har allerede en prosjektfosterkningsordning kalt toppfinansiering. I motsetning til den nedlagte RBO-ordningen inngår ikke disse midlene i fakultetenes generelle finansieringsgrunnlag, men går direkte til en styrking av konkrete prosjekter. Disse interne resultatmidlene fordeles til prosjektene basert på regnskapsført aktivitet. Ordningen omfatter prosjekter med tilhørende satser som vist i tabell 5.3.

Utvalget vil ta utgangspunkt i den eksisterende toppfinansieringsordningen når det skal foreslå en ny ordning for forskningsinsentiver. I det følgende gis en gjennomgang av denne ordningen.

Tabell 5.3. Satser for prosjekter med toppfinansiering

Finansiering	Type prosjekt	Toppfinansiering
EU	Forskningsprosjekter	10 % av EU-aktivitet
EU	ERC-prosjekter	25 % av EU-aktivitet
EU	MSCA - Marie Skłodowska-Curie-prosjekter	10 % av EU-aktivitet, tilleggfinansiering etter søknad
NFR	SFF - Senter for fremragende forskning	15 % av NFR-aktivitet
NFR	SFI - Sentre for forskningsrettet innovasjon	12,5 % av NFR-aktivitet
NFR	FME - Forskningssentre for miljøvennlig energi	12,5 % av NFR-aktivitet
NFR	SFU - Sentre for fremragende utdanning	15 % av NFR-aktivitet
NFR	FKB - Forskningssenter for Klinisk Behandlingsforskning	12,5 % av NFR-aktivitet

Basert på regnskapsdata for 2022 ble det utbetalt til sammen 26 mill. kroner i toppfinansiering til EU-prosjekter. I tillegg er det utbetalt vel 9 mill. kroner i toppfinansiering til sentre ved UiB som er omfattet av ordningen. Dette gjelder sentre som SFF/SFI+. SFI+ refererer til SFI-sentre og sentre som anses som likeverdige med SFI, som SFU, FME og FKB. Omfanget av toppfinansiering per fakultet er gitt i tabell 5.4 nedenfor.

Tabell 5.4. Omfang av toppfinansiering regnskap 2022 (tall i 1 000 kroner)

Fakultet	ERC	ANNET EU	SFF	SFI	SUM
HF	1 873	941	729	10	3 554
MN	6 726	4 497	2 561	1 005	14 790
MED	2 864	2 593	3 596	1	9 054
SV	2 159	1 012	82	1 485	4 739
JUS	0	0	0	0	0
PS	1 040	711	322	5	2 078
KMD	0	9	0	0	9
UM	0	69	1	0	70
ANDRE	0	1 178	0	0	1 178
SUM	14 663	11 010	7 292	2 506	35 472

**Uttellingen for toppfinansieringen er beregnet med utgangspunkt i regnskapsført aktivitet i 2022 multiplisert med en sats på 0,25 kroner per ERC krone, 0,1 krone for annen EU- aktivitet 0,15 for SFF og 0,125 for SFI.*

Toppfinansieringen har et relativt beskjedent omfang, på rundt 35 mill. kroner, sammenlignet med bevilgningene UiB har mottatt gjennom de statlige forskningsinsentivene, som altså har ligget på rundt 280 mill. Det er et åpent spørsmål om forskningsinsentiver har sterkest effekt hvis de rettes mot prosjekt eller fakultet, men til nå har altså mesteparten av midlene gått til fakultetene.

Mens utbetalingen av RBO-midler har kommet to år etter at aktivitet har funnet sted, foretas utbetaling av toppfinansiering samme år som aktivitet finner sted, basert på regnskapsavregninger i løpet av året. Begrunnelsen er at utbetaling bør skje i løpet av prosjektets levetid. En utbetaling etter de nasjonale prinsippene vil kunne føre til at utbetalingen skjer først etter at det enkelte prosjekt er avsluttet. I en intern modell vil en heller ikke være avhengig av de nasjonale budsjettprosessene, noe som bør tale for en raskere utbetaling også til fakultetene.

Etter utvalgets oppfatning bør en framtidig modell samkjøre disse ordningene slik at utbetaling gjøres etter samme prinsipper både til fakultetene og prosjektene. Samtidig anbefales en modell der utbetaling gjøres til avdelinger der aktiviteten finner sted å være mer i tråd med modellens intensjoner framfor en modell der midlene utbetales til prosjekteier/koordinator.

Risikodeling mellom fakultetene og universitetets fellesavdelinger

Internt ved UiB har departementets RBO blitt videreført med en risikodeling mellom fakultetene og universitetets fellesavdelinger. Dersom en slik risikodeling skal videreføres i den nye interne modellen kan dette gjøres ved at sentrale avdelinger gis uttelling med en andel av prisene, basert på fakultetenes samlede uttelling.

Etter utvalgets oppfatning vil en slik risikodeling imidlertid ha mindre verdi når det utarbeides en lokal modell i forhold til en nasjonal modell. Årsaken er at finansieringen i nasjonale modeller kommer fra departementet og tilfaller hele universitets virksomhet. I en lokal modell for fakultetene vil imidlertid finansieringen komme fra universitetets fellesavsetninger, og være direkte rettet mot fakultetene.

Gjennom fellesbidraget⁷ finansierer BOA-aktiviteten deler av de sentraladministrative avdelingene samt deler av universitetets felleskostnader. En reduksjon i fellesbidrag vil derfor gi redusert omfang av slike tjenester og tiltak. På denne måten vil BOA-resultatene likevel fortsatt påvirke omfanget av universitetets fellestjenester.

Når det gjelder beløpene tilgjengelig for en insentivordning for forskning, har utvalget imidlertid tatt utgangspunkt i den andelen av RBO-midlene fakultetene får etter at 25 prosent er trukket fra (212 mill.) pluss de pengene som i utgangspunktet brukes til den eksisterende toppfinansieringsordningen (35 mill.).

Åpen eller lukket ramme

I en modell med åpen budsjettamme får enhetene uttelling ut fra utviklingen i egne resultater basert på faste satser. Budsjettammen vil her endres i tråd med aktivitetsendringer. Det betyr at enhetene får økte budsjettammer dersom aktiviteten øker og redusert sine rammer om aktiviteten reduseres.

I en modell med lukket budsjettamme vil budsjettammen ligge fast uavhengig av aktivitet. Når de totale aktivitetene øker, vil dette medføre lavere satser. Dette innebærer at uttellingen for det enkelte fakultet vil avhenge av egne resultater sammenlignet med de andre fakultetenes resultater. Ettersom de totale midlene som fordeles har en fast ramme og resultatene for UiB som helhet varierer fra år til år, vil satsen per indikator også variere fra år til år. Modellen vil imidlertid kunne fungere positivt i universitetets samlede budsjettplanlegging siden avsetningen vil ligge fast over tid.

Erfaringer fra universitetets finansieringsmodeller viser at enhetene er mer positive til systemer med åpen enn lukket ramme. I første rekke skyldes dette at modeller med åpne rammer oppleves som mer forutsigbare. Fakultetene kan forutsi framtidig resultatuttelling basert på tidligere resultater. I en lukket ramme kan det også være pedagogisk krevende å ha et stimuleringsystem der resultatforbedring kan komme til å gi økonomisk tilbakegang. På dette grunnlag anbefaler utvalget at en eventuell resultatmodell i utgangspunktet utformes med åpen budsjettamme. Samtidig vil det være slik at hvis utbetalingene fra det nye interne systemet for forskningsinsentiver over tid vokser sterkt, vil det være naturlig å justere satsene ned for å få kontroll på denne kostnadsposten.

Indikatorer, omfang og satser

Mens budsjettammen i en lukket ramme vil ligge fast, forutsetter en modell med åpen ramme at det tilføres mer midler fra universitetets budsjett når resultatene forbedres. Jo flere stykkprisfinansierte resultatindikatorer og jo høyere pris som fastsettes per indikator, desto større vil dette finansieringsbehovet bli. Antall indikatorer og pris per indikator vil dermed være viktig i utformingen av ny modell.

En mulig modell vil være å konsentrere insentivene der hvor prosjekttilgang i størst grad har effekt for institusjonen som helhet, som prestisjefylte prosjekter som ERC og SFF.

⁷ Fellesbidraget utgjør en sats per BOA stilling til dekning av kostnader som påføres universitetets fellesadministrasjon og felles avsetninger. I 2024 er satsen kroner 174.000 per vitenskapelige årsverk og kroner 87 000 for teknisk/administrative årsverk.

UiB har tidligere omtalt EU indikatoren som den viktigste resultatindikatoren for forskning. I tillegg oppfattes prestisjefylte sentre som SFF/SFI+ å ha særlig prioritet. Utvalget anbefaler derfor at det utformes en resultatmodell der det gis premiering for alle EU finansierte prosjekter, samt sentre av typen SFF/SFI+.

Utvalget legger også til grunn at det bør være noe høyere premiering av ERC-inntekter enn øvrige EU- inntekter, fordi ERC-prosjektene oppfattes å ha høyere prestisje. Det foreslås også at SFF bør ha en høyere premiering enn SFI+, jf. dagens relative satser i toppfinansieringsordningen.

I det følgende konkretiseres hvordan en resultatmodell for forskningsaktivitet kan utarbeides basert på vurderingene gitt over.

Ny modell for forskningsinsentiver

Som i dag bør insentiver for økt søknadsaktivitet rettes både mot fakultets- og prosjektnivå. I arbeidet med ny modell for forskningsinsentiver foreslås det derfor at det gjøres justeringer i dagens toppfinansieringsordning og at denne samkjøres med en resultatmodell der premieringen går til fakultetene. Samtidig foreslår utvalget at insentivene i sterkere grad bør rettes mot fakulteter enn prosjekter, men at fakultetsinsentivene ikke behøver å være nesten ti ganger så sterke som prosjektinsentivene, slik situasjonen er i dag.

Satsene som går direkte til prosjektene kan sees som en justering av dagens satser i toppfinansieringsordningen. Satsene for belønning til fakultetene er foreslått satt til det dobbelte av satsene til prosjektene.

Utrekningene tar utgangspunkt i regnskapsført aktivitet for 2022 for inntekter fra EU og Forskningsrådet. For inntekter fra EU gjøres det et skille mellom ERC-inntekter og andre inntekter. Tilsvarende gjøres det et skille i inntekter fra Forskningsrådet mellom SFF/SFI+ og andre inntekter. Dette gir utgangspunkt som i tabell 5.5.

Tabell 5.5. Regnskapsførte inntekter EU og Forskningsrådet 2022 (tall i 1 000 kroner)

	Regnskapsførte verdier 2022 EU				Regnskapsførte verdier 2022 NFR			
	ERC	Andre forskning	Undervisning/ annet	SUM EU	SFF	SFI	Andre inntekter	SUM NFR
HF	7 493	9 243	169	16 905	4 861	83	38 766	43 710
MN	29 138	44 125	849	74 111	17 073	8 044	264 249	289 366
MED	11 458	25 492	439	37 389	23 973	7	119 230	143 209
SV	8 638	9 317	799	18 753	549	11 882	52 476	64 908
JUS	0	0	0	0	0	0	5 862	5 862
PS	4 160	6 334	774	11 268	2 149	36	16 009	18 194
KMD	0	26	59	85	0	0	476	476
UM	0	694	0	694	8	0	4 980	4 987
ANDRE	0	-4 851	16 635	11 784	0	0	23 589	23 589
SUM	60 885	90 379	19 725	170 990	48 613	20 052	525 637	594 302

Vurderingene ovenfor gir oss en struktur for satser for belønning hvor:

- Uttelling til fakultet settes høyere enn til prosjekt
- Uttelling til ERC settes høyere enn andre EU- inntekter
- Modellen omfatter kun de deler av inntektene fra Forskningsrådet som gjelder SFF/SFI+.

Med utgangspunkt i eksisterende satser fra RBO og toppfinansieringsordningen, legges det til grunn en struktur for belønningssatser som vist i tabell 5.6. For eksempel vil et ERC-prosjekt få 20 prosent forsterkning som kommer i tillegg til prosjektbevilgningen, mens det angjeldende fakultet får en forsterkning på 40 prosent. Mens andre utregninger i dette kapitlet er regneeksempler, er prosentsatsene i tabell 5.6 utvalgets forslag til ny insentivordning.

Tabell 5.6. Ny modell forskningsinsentiver, satser*

	Prosjekt	Fakultet	SUM
ERC	0,2	0,4	0,6
Annen EU	0,075	0,15	0,225
SFF	0,125	0,25	0,375
SFI/FME/FKB/SFU	0,1	0,2	0,3

*Eksempel: Tabellen viser for eksempel at hver ERC- krone gir 0,4 krone i resultatuttelling til fakultet og 0,2 krone direkte til prosjektet. Total uttelling for ERC inntekter blir da 0,6 kroner per ERC krone.

Basert på foreslått prisstruktur og aktivitet i 2022 viser tabell 5.7 utgangspunkt for resultatmodellen, som i dette eksemplet vil utgjøre 85,5 mill. kroner. Fakultetenes framtidige uttelling bestemmes deretter av aktivitetsendringer i forhold til modellens startår.

Tabell 5.7. Uttelling fra ny modell for forskningsinsentiver, basert på 2022 data (tall i 1 000 kroner)

	ERC		Annen EU		SFF		SFI/FME/FKB/SFU		TOTALT
	Til fakultet	Til prosjekt	Til fakultet	Til prosjekt	Til fakultet	Til prosjekt	Til fakultet	Til prosjekt	
HF	2 997	1 499	1 412	706	1 215	608	17	8	8 461
MN	11 655	5 828	6 746	3 373	4 268	2 134	1 609	804	36 417
MED	4 583	2 292	3 890	1 945	5 993	2 997	1	1	21 701
SV	3 455	1 728	1 517	759	137	69	2 376	1 188	11 229
JUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS	1 664	832	1 066	533	537	269	7	4	4 912
KMD	0	0	13	6	0	0	0	0	19
UM	0	0	104	52	2	1	0	0	159
ANDRE	0	0	1 768	884	0	0	0	0	2 651
SUM	24 354	12 177	16 516	8 258	12 153	6 077	4 010	2 005	85 550

Finansiering

Modellen foreslås finansiert av deler av den tidligere RBO-bevilgningen knyttet til EU-midler og Forskningsrådsmidler, samt deler av toppfinansieringen. Resterende RBO-midler legges til fakultetenes basisbevilgninger. RBO-midler for publisering og andre BOA inntekter legges i sin helhet til fakultetenes basisbevilgninger.

I tabell 5.1 er det vist til at fakultetenes RBO utgjør totalt 212 mill. kroner i budsjettet for 2024. I tillegg kommer omfanget av toppfinansieringen, som i 2023 utgjorde 35 mill. kroner. Totalt gir dette 247 mill. kroner i resultatmidler. I forslaget til ny modell vil disse midlene fordeles mellom basis og resultatmidler som vist i tabell 5.8.

Et eksempel for beregning av uttelling av EU-prosjekter:

Basert på regnskapsført EU aktivitet i 2022 er det beregnet en uttelling på 84, mill. kroner gjennom RBO ordningen. I den nye finansieringsmodellen vil disse legges i fakultetenes basisbudsjetter, jf. tabell 5.2. I tillegg er det utbetalt vel 25 mill. kroner gjennom toppfinansieringsordningen. Til sammen utgjør dette vel 110,5 mill. kroner.

Utvalgets forslag er at disse midlene benyttes til å etablere en ny resultatmodell for EU-prosjekter, basert på satsene gitt i tabell 5.6. Dette gir en uttelling basert på EU aktivitet på 61,3 mill. kroner slik det framkommer i tabell 5.7 og 5.8. Differansen mellom 110,5 mellom 61,3 mill. kroner utgjør 49,3 mill. kroner. Av dette legges 43,9 mill. kroner til fakultetenes basisbevilgning, mens 5,3 mill. kroner settes av til å dekke framtidig finansiering, som følge av vekst i aktivitet.

De samme prinsipper vil gjelde for beregning av nye resultatmodell for SFF/SFI+.

Tabell 5.8. Uttelling i ny modell for forskningsinsentiver, basert på 2022 data (tall i 1 000 kroner)

	Økt basis fra				Økt resultat fra		TOTALT	
	Annen BOA	PUB	EU	NFR	EU	NFR	Basis	Resultat
HF	1 931	7 971	4 327	1 309	6 613	1 848	15 538	8 461
MN	9 248	21 081	18 096	12 674	27 602	8 816	61 098	36 417
MED	8 513	16 235	10 593	4 056	12 709	8 992	39 397	21 701
SV	1 982	6 939	4 165	963	7 459	3 771	14 049	11 229
JUS	676	2 020	167	350	0	0	3 212	0
PS	1 635	5 534	2 221	806	4 095	817	10 196	4 912
KMD	581	370	103	14	19	0	1 068	19
UM	2 503	1 367	26	298	156	3	4 194	159
ANDRE	349	609	4 192	708	2 651	0	5 858	2 651
SUM	27 417	62 127	43 890	21 177	61 305	24 246	154 611	85 550

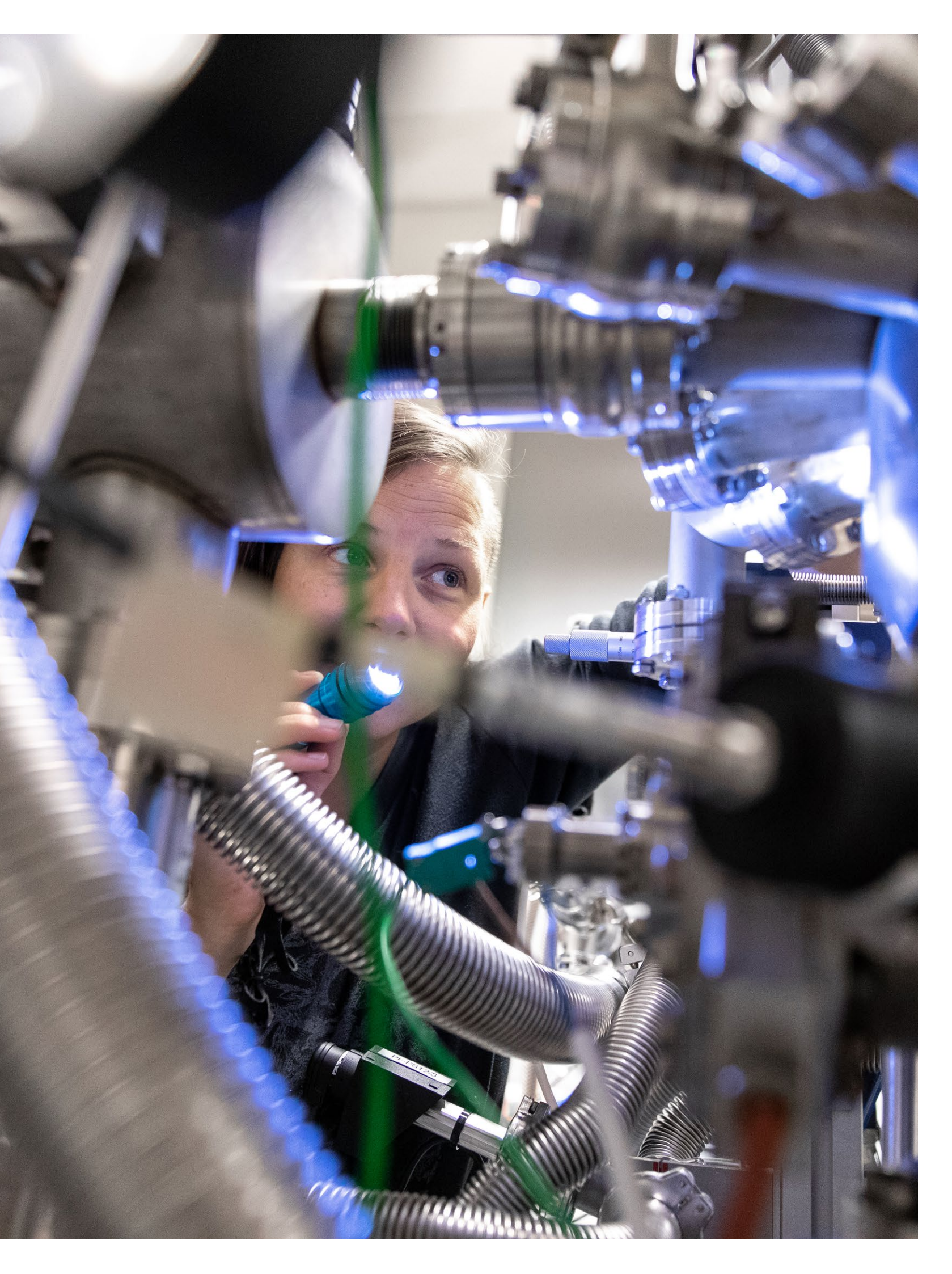
Tabell 5.8 viser at midlene fordeles med vel 154 mill. kroner til økt basisbevilgning ved fakultetene, mens 85,5 mill. kroner fordeles basert på resultater. I sum gir dette en fordeling på 240 mill. kroner i det presenterte regneeksemplet. Satsene som går direkte til prosjektene er noe redusert i forhold til opprinnelig toppfinansiering. Dette fører til en besparelse på 7 mill. kroner. Utvalget ser på dette som en buffer mot økte kostnader i og med at ordningen nå er åpen.

Utvalget understreker at essensen i forslaget ikke er å flytte insentiver fra prosjekt til fakultet. Det fins gode grunner til å rette insentiver både mot prosjekt og fakultet, men den viktige forskjellen mellom forslaget og dagens situasjon er at de midlene som går til fakultetene nå i større grad vil ta form av basisfinansiering snarere enn midler som svinger med prosjektinggangen. Fakultetenes evne til å understøtte ulike prosjekter og prosjektsøknader er ikke redusert.

Utvalgets tilrådninger:

4. Etter avvikling av RBO-ordningen vil det ikke lenger være insentivmidler for forskningsaktiviteter i departementets finansieringsmodell. Etter utvalgets mening kan dette svekke oppmerksomheten rundt og søknadsaktiviteten om midler. Utvalget foreslår derfor at det innføres noen få, men sentrale, forskningsinsentiver.
5. UiB har tidligere omtalt EU-indikatoren som den viktigste resultatindikatoren for forskning. I tillegg oppfattes prestisjefylte sentre som SFF/SFI/SFU/FME/FKB/⁸ å ha særlig prioritet. Utvalget anbefaler derfor at det utformes en resultatmodell der det gis premiering for alle EU-finansierte prosjekter, samt sentre av typen SFF/SFI+.
6. Det innføres egne satser per indikator, der uttelling for ERC settes høyere enn øvrige EU prosjekter og der uttelling for SFF settes høyere enn SFI+.
7. Resultatmodellen bør utformes slik at uttelling gis både til fakultet og direkte til prosjektene, men der uttelling til fakultet settes høyere enn til prosjektene. Resultatmodellen som anbefales er en åpen modell. Det vil si at dersom UiB tildeles flere prosjekter som gis premiering vil utbetalingene i resultatmodellen øke. Samtidig vil det være slik at hvis utbetalingene fra det nye interne systemet for forskningsinsentiver over tid vokser sterkt, vil det være naturlig å justere satsene ned for å få kontroll på denne kostnadsposten.
8. Modellen finansieres ved å bruke deler av midlene som ligger i dagens RBO-modell for midler fra EU og Forskningsrådet, samt dagens toppfinansieringsordning. Resterende RBO-midler fra dagens modell legges til fakultetenes basisbevilgninger, mens deler av dagens toppfinansiering settes av til å delfinansiere en eventuell vekst i aktiviteten.

⁸ Sentrene SFI/SFU/FME/FKB omtales i det følgende som SFI+.



6. REKRUTTERINGS- STILLINGER

Utvalget skal vurdere fordelingskriteriene for rekrutteringsstillinger og balansen mellom øremerkede og frie stillinger. Utvalget skal også vurdere satsene som brukes ved fordeling av rekrutteringsstillingene. Det er naturlig både å se på nivået på satsene, hvordan de er differensierte mellom fag/fakultet og i hvilken grad det skal være en felles sats for stipendiater og postdoktorer.

Utgangspunktet i mandatet er at dagens måltall skal opprettholdes. Utvalget har vurdert hva som bør legges i dette. Dette kommenteres nærmere i punktet "Måltallene" nedenfor.

Først noen fakta om bruken av rekrutteringsstillinger ved UiB og hvordan de inngår i finansieringsmodellen.

Rekrutteringsstillinger i UiBs finansieringsmodell

I motsetning til KDs modell hvor rekrutteringsstillingene nå inngår i basisbevilgningen, omtales stillingene som egen komponent i universitetets interne modell.

I 2024 hadde UiB totalt øremerket 641 mill. kroner til 580 rekrutteringsstillinger innenfor grunnbevilgningen. Dette omtales som universitetets måltall. En oversikt over måltall per fakultet, samt faktisk antall ansatte stillinger er gitt i tabell 6.1.

Tabell 6.1. Rekrutteringsstillinger finansiert gjennom universitetets grunnbevilgning. Ansatte per oktober 2023

Fakultet	Totalt Måltall 2024	Øremerket budsjett 2024 (tusen)	Andeler	Ansatte okt. 2023 (DBH)
HF	80	82 687	14 %	75
MN	202	229 541	35 %	212
MED	138	156 888	24 %	150
SV	58	60 521	10 %	78
JUS	25	26 321	4 %	31
PS	48	52 584	8 %	45
KMD	20	22 288	3 %	18
UM	9	9 947	2 %	9
Andre/UST	1	825	0 %	-
Sum	580	641 602	100 %	618

Tabell 6.1 viser antall rekrutteringsstillinger som fakultetene har fått bevilgning til gjennom universitetets årlige budsjettfordeling. Oversikten viser at MN er det fakultetet som er tildelt flest stillinger med 202 årsverk, som tilsvarer 35 prosent av totalt antall årsverk rekrutteringsstillinger. En stor andel av disse er imidlertid kommet som statlig øremerkede MNT-stillinger, jf. omtale nedenfor. Færrest stillinger er tildelt UM med ni årsverk, tilsvarende to prosent av samlet antall rekrutteringsstillinger.

Når det øremerkes 642 mill. kroner til 580 stillinger, betyr det at det i gjennomsnitt settes av rundt 1,105 mill. kroner per stilling. Dette tilsvarer midtsatsen i den strukturen av differensierte satser UiB bruker ved tildelinger.

Fakultetene står fritt til å ansette flere stillinger gjennom egne midler. Det vil derfor ikke alltid være samsvar mellom faktisk antall stillinger og måltallet. Tallene i tabell 6.1 viser for eksempel at det per oktober 2023 var tilsatt 618 årsverk i rekrutteringsstillinger på grunnbudsjettet, 38 årsverk over måltallet. Den prosentvise «overoppfyllelsen» i forhold til måltallet er størst på SV. Tildelingene fra UiB sentralt til fakultetene tar utgangspunkt i fireårige ansettelsesperioder.

For fakulteter som ligger under måltallet for antall rekrutteringsstillinger, gis en reduksjon i budsjettildelingen tilsvarende differansen mellom faktisk antall stillinger og måltall.

I tillegg til stillinger finansiert gjennom bevilgingen fra KD, har fakultetene også rekrutteringsstillinger finansiert av BOA-inntekter. I 2023 var til sammen 314 rekrutteringsstillinger finansiert gjennom BOA.

En oversikt over totalt antall ansatte i rekrutteringsstillinger fordelt mellom stipendiat- og postdoktorstillinger er gitt i tabell 6.2. Fakultetenes BOA-finansierte stillinger vil ikke være en del av universitetets interne fordelingsmodell, og kommenteres derfor ikke ytterligere i dette notatet.

Tabell 6.2. Ansatte i rekrutteringsstillinger 2023 etter finansiering og stillingskategori. Tall per 1. oktober 2023.

	Måltall 2024	Tilsatte per 1. oktober 2023 (DBH)						TOTALT
		Grunnbevilgning			BOA			
		Stipendiat	Postdok	Totalt	Stipendiat	Postdok	Totalt	
HF	80	63	11	75	9	13	22	97
MN	202	166	46	212	73	77	150	362
MED	138	133	18	150	34	32	67	217
SV	58	59	19	78	24	19	43	121
JUS	25	27	3	31	3	6	9	40
PS	48	43	2	45	11	5	16	61
KMD	20	17	1	18	4	2	5	23
UM	9	9	0	9	1	1	2	11
Andre/UST	1	0	0	0	0		0	0
Sum	580	517	101	618	159	155	314	931

Måltallene

Mandatet ber utvalget ta utgangspunkt i måltallet for rekrutteringsstillingene, som for 2024 er 580. UiB har også lagt en føring om at minst 80 prosent av stillingene skal være stipendiatstillinger, mens 20 prosent kan omgjøres til postdoktorstillinger. De siste årene er UiB tilført en rekke rekrutteringsstillinger øremerket MNT (Matematikk, Naturvitenskap, Teknologi) og IKT. Utvalget tar utgangspunkt i at UiB er tildelt 92 slike tidligere øremerkede stillinger. Spørsmålet er nå om mandatpunktet om å ta utgangspunkt i måltallet også gjelder stipendiatandelen og øremerkingen av MNT/IKT stillinger.

Først litt historikk: Etter innføring av ny finansieringsmodell i sektoren i 2002 og fram til og med budsjettåret 2010, ble avsetningen til rekrutteringsstillinger synliggjort gjennom en egen komponent for strategiske forskningsmidler i KDs finansieringsmodell. For året 2002 ble det lagt til grunn at UiB hadde finansiering for til sammen 304 rekrutteringsstillinger.

I etatsstyringsmøtet mellom KD og UiB i 2005 fikk UiB kritikk for underoppfyllelse i antall tilsatte stipendiatstillinger, i forhold til de mål som ble fastsatt i universitetets tildelingsbrev. (jfr. styresak 91/05).

Etter kritikken fra KD i 2005 ble det iverksatt tiltak for å tette gapet. Et sentralt virkemiddel var etablering av en øremerket avsetning til rekrutteringsstillinger innenfor hvert fakultets budsjетtramme. Øremerkingen skulle sikre at midlene gikk til formålet og at UiB kunne rapportere om at opptrappingsplanen for rekrutteringsstillinger ble holdt, både internt og eksternt. Fakultetene fikk etter dette egne måltall for rekrutteringsstillinger.

Fra budsjettåret 2010 ble den strategiske forskningskomponenten i den nasjonale finansieringsmodellen faset ut og midlene lagt til modellens basiskomponent. KD valgte likevel å opprettholde kravet om måltall for rekrutteringsstillinger i sine budsjettbrev⁹. Fra høsten 2009 fikk institusjonene imidlertid mulighet til å omgjøre inntil fem prosent av stipendiatstillingene til postdoktorstillinger, jf. Innst. S. nr. 354 (2008–2009).

Fra og med 2014 ble ordningen med omdisponering av stipendiatstillinger utvidet slik at institusjonene fritt kunne disponere sitt samlede antall tildelte rekrutteringsstillinger mellom stipendiat- og postdoktorstillinger. Departementet forutsatte likevel at institusjonene i rammebevilgningen finansierte stipendiat- og postdoktorstillinger minst tilsvarende antallet tildelte rekrutteringsstillinger (måltallet).

Budsjettåret 2019 var siste år KD omtalte måltall i sin «*blå bok*¹⁰» og fra budsjettåret 2023 er rekrutteringsstillinger ikke lenger en øremerket bevilgning fra KD. I statsbudsjettet for 2023 ble det vist til at det «*over de siste årene har vært en stor oppbygging av rekrutteringsstillinger fra staten sin side, men at det nå bør være opp til institusjonene selv å gjøre vurderinger av hvor mange en bør ha av denne typen stillinger*».

At øremerkingen fra statens side opphører, betyr at UiB selv kan beslutte fremtidig bruk av midler til rekrutteringsstillinger. I universitetets interne budsjettfordelinger for 2023 og 2024 har det likevel vært bred tilslutning både i styret og i dekangruppen om å opprettholde universitetets interne måltall for rekrutteringsstillinger.

En viktig grunn til at de eldste universitetene i Norge har større bevilgninger enn noen av de nyere er at de har hatt en større rolle i doktorgradsutdanningen over et mye større fagspekter.

Rekrutteringsstillingene utgjør en betydelig del av universitetets forskningsaktivitet. Opprettholdelse av måltallet for rekrutteringsstillinger er derfor et viktig bidrag til å utvikle UiB som et forskningsintensivt breddeuniversitet. Slik sett virker det fornuftig å opprettholde måltallene. Imidlertid har UiB de siste årene opplevd økonomiske kutt. Hvis rekrutteringsstillingene holdes utenfor slike kutt, betyr det at for eksempel de faste kombinerte stillingene (som professor og førsteamanuensis) i sterkere grad blir utsatt. Det er derfor viktig at de mekanismene som foreslås er robuste i den forstand at de på et senere tidspunkt kan kombineres med reduksjoner i antall rekrutteringsstillinger.

9 I perioden 2010- 2013 ble det omtalt måltall både for stipendiat og postdoktorstillinger.

10 [Orientering om statsbudsjett for universiteter og høyskoler - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/utdanning-og-forskning/utdanning-og-forskning-statbudsjett-2023/id2807848/)

Utvalget tar som utgangspunkt at stipendiatandelen på 80 prosent og øremerkingen av MNT/IKT stillinger i utgangspunktet opprettholdes. Begrunnelsen er at doktorgradsutdanningen bør opprettholdes på et høyt og bredt nivå, og med respekt for de faglige prioriteringer styresmaktene tidligere har vektlagt.

Samtidig må det understrekes at det nå er UiB selv, og ikke lenger KD, som bestemmer det konkrete innholdet av MNT/IKT-øremerkingen. Til nå har disse stillingene i hovedsak blitt lagt til to fakulteter, MN og MED, men også PS har blitt tildelt noen stillinger. Det finnes imidlertid fag utenfor disse fakultetene som kan beskrives som MNT/IKT tunge. Noen eksempler på dette er informasjonsvitenskap, fintech, medisinsk biologi, digital kultur, datalingvistikk og arkeologi. Det er likevel ikke slik at det å bruke teknologi gjør et fag til et teknologifag. Utvalget har heller ikke forsøkt å definere hva som er MNT/IKT-fag. Det tillegger styret gjennom budsjettbehandlingen å fastlegge den konkrete tolkingen av «måltallet» knyttet til den tidligere MNT/IKT-øremerkingen, men det er utvalgets vurdering at det ikke er unaturlig at tolkingen i framtiden ikke i samme grad blir så låst til enkelte fakulteter som den har vært.

Dersom det blir nødvendig å foreta framtidige kutt i antall rekrutteringsstillinger, er det viktig at slike avgjørelser ikke fattes for desentralt, slik at det blir en balansert reduksjon på institusjonsnivå. Utvalget foreslår derfor at dersom UiBs egendefinerte måltall for rekrutteringsstillinger skal reduseres, må dette skje gjennom en beslutning i universitetsstyret, jf. diskusjonen under.

Fordeling av rekrutteringsstillinger: Historikk

I perioden fram til 2008 ble rekrutteringsstillinger ved UiB fordelt dels ut fra generelle rekrutteringsbehov og dels ut fra strategiske satsinger. Stillinger som ble fordelt til strategiske satsingsområder, ble imidlertid ikke omfordelt etter at første tilsettingsperiode var over. I praksis førte dette til at stillingene tilfalt de ulike fakultetene på varig basis. Fakultetene sto da fritt til å vurdere om stillingene skulle lyses ut innenfor samme område eller om nye områder skulle prioriteres.

Dette var bakgrunnen for at Risa I-utvalget (2008) foreslo at styret burde fordele en større del av stillingene som midlertidige bevilgninger. Utvalget foreslo følgende todeling:

- Styret refordeler stillinger gitt til strategiske formål med «visse mellomrom».
- Stillinger gitt til generelle rekrutteringsbehov, som ivaretar faglig bredde, skal ha en mer langsiktig karakter.

Basert på Risa I-utvalgets forslag ble rekrutteringsstillinger tilført universitetet fra og med 2008 fordelt midlertidig for fire år til fakultetene. Etter dette gjøres en ny fordeling av stillingene. Refordeling etter disse prinsippene skjedde første gang i 2012.

Risa II-utvalget (2016) foreslo at ordningen burde styrkes ved at en større andel av rekrutteringsstillingen skulle refordeles. Forslaget ble fulgt opp i budsjettfordelingene i perioden 2017 - 2019, ved at stillinger ble trukket inn fra fakultetene. Inndragningen

ble gjort andelsmessig. Formålet var en gradvis opptrapping, slik at alle rekrutteringsstillinger til slutt kunne reforderes hvert fjerde år. Dette skulle øke styrets muligheter til å legge føringer på rekrutteringsstillingene, fordi flere kommer opp til refordeling. Samtidig kunne styret velge å la være å bruke denne muligheten.

Etter 2019 er det imidlertid ikke foretatt ytterligere økning av stillinger som skal reforderes. I budsjettfordelingen for 2024 er det derfor fortsatt 358 av 580 årsverk som ikke omfattes av ordningen for omfordeling.

Utviklingen i antall rekrutteringsstillinger etter at modell for refordeling startet i 2012 viser at MN har hatt størst vekst i antall stillinger. Dette fakultetet har også størst økning i stillinger målt som andel av totalen. For de andre fakultetene har det stort sett vært mindre endringer i antall rekrutteringsstillinger i perioden. Modellen for refordeling av stillinger ser altså ikke ut til å ha hatt en større omfordelingseffekt. En oversikt er gitt i tabell 6.3.

Tabell 6.3. Endringer i måltall for rekrutteringsstillinger 2012 – 2024 (Totalt og andeler)

Fakultet	2012	2020	2023	2024	Andel 2012	Andel 2020	Andel 2024
HF	85	78	78	80	16 %	14 %	14 %
MN	165	202	203	202	31 %	35 %	35 %
MED	137	148	138	138	26 %	26 %	24 %
SV	59	56	60	58	11 %	10 %	10 %
JUS	23	28	27	25	4 %	5 %	4 %
PS	47	41	47	48	9 %	7 %	8 %
KMD		18	21	20	0 %	3 %	3 %
UM	9	8	9	9	2 %	1 %	2 %
ANDRE	2	-1	2	1	0 %	0 %	0 %
Sum	528	577	585	580	100 %	100 %	100 %

Mye av årsaken til utviklingen vist i tabell 6.3 ligger i at en stor andel av nye stillinger som UiB har fått etter 2008 har vært øremerket fra KD til MNT- og IKT fag, og muligheten til å omfordele disse har vært og skal være begrenset. Av 60 stillinger som kunne reforderes i 2024 budsjettet var 43 tidligere øremerket MNT/IKT.

Utvalget foreslår derfor at alle rekrutteringsstillinger som utløper, vurderes for mulig omfordeling. Det forventes ikke at antall stillinger som faktisk blir omfordelt, blir høyt, men avgjørelsen om dette ligger til styret. For å sikre forutsigbarhet for fakultetene anbefales likevel at omfordelinger gjøres over tid, slik at en unngår for store årlige svingninger.

Selv om det tas som utgangspunkt at måltallet for rekrutteringsstillingene opprettholdes, så bør som nevnt de mekanismene som foreslås, kunne fungere hvis antall slike stillinger skal reduseres. Slike reduksjoner må styres sentralt og foretas som en integrert del av årlige fordelingsvedtak for stillingene. Dette peker også mot at en bør omfordele alle stillinger, for økt handlingsrom og transparens.

Framtidige fordelingskriterier

Mange ulike kriterier er mulige for fordelingen av rekrutteringsstillinger. Avgjørelsen ligger til styret og vil reflektere både strategiske hensyn og andre vurderinger. Beregning av nøkkeltall kan informere fordelingsprosessen, men ikke styre den.

Et sentralt nøkkeltall er brøken mellom rekrutteringsstillingene og antall faste faglige stillinger som professor og førsteamanuensis, samt ansatte på kunstnerisk åremål ved KMD. (I beregningene som følger ses det på stillingsbrøker over 20 prosent) Argumentet for å se på dette nøkkeltallet, er at det sier noe om rekrutteringsbehovet for et fagområde.

Tabell 6.4 viser dette forholdstallet for alle rekrutteringsstillingene. Tabell 6.5 viser det samme forholdstallet når de tidligere øremerkede MNT/IKT-stillingene holdes utenfor. Gitt at UiB ønsker å opprettholde antallet på disse stillingene selv om øremerkingen er opphevet, vurderes oversikten i tabell 6.5 som mest relevant for beslutningsformål.

Tabell 6.4. Forholdstall måltall/ faste professor og førsteamanuensisstillinger

	årsverk	Måltall/rekrutt	
Fakultet	2023	2024	Rekrutt/stilling
HF	156	80	0,5
MN	212	202	0,9
MED	168	138	0,8
SV	136	58	0,4
JUS	47	25	0,5
PS	121	48	0,4
KMD*	53	20	0,4
ANDRE	4	1	0,3
UM	22	9	0,4
SUM	919	580	0,6

*For KMD inkluderes også professor/førsteamanuensis tilsatt i åremål

Tabell 6.5. Forholdstall måltall/ faste professor og førsteamanuensisstillinger korrigering for MNT/IKT

	årsverk	Måltall/rekrutt	
Fakultet	2023	2024	Rekrutt/stilling
HF	156	80	0,5
MN	212	135	0,6
MED	168	117	0,7
SV	136	58	0,4
JUS	47	25	0,5
PS	121	44	0,4
KMD*	53	20	0,4
ANDRE	4	1	0,3
UM	22	9	0,4
SUM	919	488	0,5

*For KMD inkluderes også professor/førsteamanuensis tilsatt i kunstnerisk åremål

En sammenligning av tabellene 6.4 og 6.5, viser at de 92 MNT/IKT stillingene fordeler seg med 67 på MN, 21 på MED og 4 på PS.

I forbindelse med virksomhetsoverdragelsen av tidligere KHiB i 2017 forpliktet UiB seg til å bygge opp et doktorgradsprogram ved KMD med et visst antall rekrutteringsstillinger. Dette kan ses på som en strategisk binding, slik at antallet rekrutteringsstillinger på KMD ikke kan gå under dette minimumstallet.

UM står i en annen situasjon enn de andre fakultetene ved at det ikke har et eget doktorgradsprogram. Museets PhD-kandidater har arbeidsplass og hovedveileder ved museet, men får opptak til doktorgradsprogrammet ved enten HF, MN, eller SV-fakultetet. Tildelingen av et visst antall rekrutteringsstillinger til museet skal ivareta den faglige kompetansen knyttet til de vitenskapelige samlingene ved museet. Rekrutteringsstillinger har på denne måten en viktig rolle i å sikre bredde og faglig fornyelse i de faglige spesialiseringene som ligger på museet. Belønningen for doktorgradsproduksjon ved UM tilfaller de fakultetene som skriver ut gradene og ikke museet selv. Det bør vurderes nærmere om disse belønningsmidlene bør tilfalle UM.

En mulig modell for refordeling av stillinger vil etter dette kunne være:

- Først fordeler styret stillinger til eventuelle strategiske satsinger.
- Deretter refordeler MNT og IKT stillinger. Utvalget ser det som praktisk å operere med en felleskvote for MNT/IKT stillinger.
- Resterende stillinger fordeles deretter.

Når det gjelder fakultetsfordelingen i det tredje punktet, kan forholdstallet rekrutter/ faste kombinerte stillinger tillegges vekt, men det må også gjøres skjønnsmessige vurderinger. Et moment kan være faglig bredde, hvor fakulteter med stor faglig bredde får et noe høyere antall rekrutteringsstillinger. En kan også trekke inn rekrutteringsbehov som ikke fullt ut reflekteres i forholdstall, for eksempel i fag som stort sett rekrutterer norske kandidater og hvor egne rekrutteringsstillinger spiller en viktigere rolle for fagets rekruttering. En kan også eksempelvis argumentere for at det er stor etterspørsel etter mer forskning i noen fag og at rekrutter er sentrale i denne kunnskapsproduksjonen.

Satsen

Staten bruker en høy sats ved tildelinger av nye stipendiatstillinger (For 2024: 1,524 mill. kroner.) Det følger altså med en vesentlig overhead ved nye rekrutteringsstillinger. Det må imidlertid understrekes at UiB ikke får noen bevilgning av denne størrelsesorden for alle rekrutteringsstillingene sine, siden flertallet av disse har UiB hatt siden før dagens finansieringssystem ble innført i 2002. En årsak til den høye satsen var en betydelig økning i statsbudsjettet for 2009. Den økte satsen gjaldt imidlertid kun for nye stillinger og det ble den gangen understreket at: *"Auken i satsen er ikke personlege midlar til rekrutten, men skal nyttast av institusjonane og fagmiljøa til beste for forskarutdanninga. Forskarskolar er eit viktig verkemiddel."* I tråd med dette ble differansen mellom ny og gammel sats benyttet til en generell støtte på kroner 150.000 til forskerskoler i UiBs interne budsjettfordeling.

Den grunnsatsen UiB bruker overfor fakultetene er i dag rundt 1,1 mill. kroner per stilling. Summen av lønn og sosiale utgifter og driftsmidler til rekrutteringsstillingene er langt lavere enn dette. Det kan stilles spørsmål ved om det er formålstjenlig å overføre såpass store beløp til fakultetene via en øremerket post, i stedet for å bevilge pengene til fakultetene direkte. Den satsen UiB bruker, har over tid blitt justert med lønns- og priskompensasjonen (LPK) i statsbudsjettet, mens andre budsjettposter typisk har vært underregulert i forhold til LPK.

Oversikter fra de andre gamle universitetene (U4) viser stor variasjon når det gjelder satser til rekrutteringsstillinger. UiT bruker lave satser, med en viss forskjell mellom stipendiater og postdoktor, hvor satsene bare dekker lønn, sosiale utgifter og estimerte driftsutgifter på 70.000 kroner. UiO har ganske høye satser, i gjennomsnitt likevel antakeligvis noe lavere enn ved UiB, men differensiert på en komplisert måte etter når stillingen ble tildelt. UiO har like satser for fag og for stipendiater og postdoktorer. NTNU har betydelig lavere satser enn UiB, men benytter ulike satser både mellom fag og mellom stipendiat og postdoktorstillinger.

UiB, som andre universiteter, har i flere år blitt utsatt for ulike statlige kutt. I perioden 2015 – 2022 ble dette omtalt som ABE- kutt¹¹. Fra 2023 ble dette kuttet erstattet av et nytt og større kutt til inndekning av satsinger. I den interne budsjettfordelingen har satsene for rekrutteringsstillingene inntil nylig vært skjermet for disse kuttene. Det betyr at andre poster kuttes desto hardere. Utvalget mener derfor at satsen for rekrutteringsstillingene bør følge samme utvikling som resten av UiB-økonomien.

Når det gjelder rekrutteringsstillingene, kan en i prinsippet tenke seg at det er selve budsjettposten, tildelingssatsen eller begge deler som kuttes. Her er det nødvendig å gå i noe detalj om hva det er som likestiller budsjettposten rekrutteringsstillinger med andre budsjettposter.

Anta at fakultetene har to budsjettposter, «Annet» får en tildeling på 640 mill. kroner, mens «Rekrutter» får en tildeling på 580 rekrutteringsstillinger til en sats på 1,1 mill. kroner, som totalt gir 640 mill. kroner. Et eksempel: Sett at det gjennomføres et kutt på 1,1 prosent i begge budsjettpostene, mens selve satsen på 1,1 mill. kroner forblir urørt. Det første året vil begge postene kuttes med 1,1 prosent, det vil si 7 mill. kroner. Begge postene er da på 633 mill. kroner. Året etter vil «Annet» starte opp med 633 mill. kroner og bli kuttet med et nytt kutt og redusert til 626 mill. kroner. Budsjettposten «Rekrutter» er derimot styrt av tildelingssatsen, så den posten returnerer til 640 mill. kroner, før den kuttes til 633 mill. kroner. Slik fortsetter det. Kuttene i «Annet» er altså akkumulerende over tid, mens kuttet i «Rekrutter» i realiteten ikke senker bevilgningen nevneverdig. Over tid vil derfor «Rekrutter» vokse jevnt i størrelse i forhold til «Annet». Det er først når tildelingssatsen også kuttes, at de to budsjettpostene likebehandles.

¹¹ ABE-kuttet, eller avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen ga årlige kutt i perioden 2015 – 2022 på mellom 0,5 prosent – 0,8 prosent. Kutt for inndekning av satsinger ble innført i 2023 og utgjorde 1,1 prosent i 2023 og 1,44 prosent i 2024.

Utvalgets forslag er at rekrutteringsstillingene likebehandles med andre budsjettposter, og det måles ved at alle budsjettposter reduseres like mye over tid som følge av ulike rammekutt.

Utvalget foreslår altså at tildelingssatsene for rekrutteringsstillinger underreguleres i forhold til LPK på en slik måte at budsjettposten for rekrutteringsstillinger kuttes på linje med andre budsjettposter ved UiB. Denne underreguleringen har variert fra år til år, den var 1,2 prosent i 2022, 1,1 prosent i 2023, 1,44 prosent i 2024.

Tildelingssatsen for rekrutter ved UiB er som nevnt høyere enn ved en del andre universiteter. Men med kutt over en årrekke, kunne disse satsene ha kommet ned på et relativt lavt nivå: Det er derfor naturlig at det foreslåtte systemet evalueres, for eksempel når inneværende strategiperiode nærmer seg utløp mot 2030.

Budsjettposten for rekrutteringsstillinger framkommer ved at et måltall for antall rekrutter ganges med en tildelingssats. Utvalget har her tatt utgangspunkt i at avsetningen til rekrutteringsstillinger kuttes ved at tildelingssatsen reduseres. Det er i prinsippet mulig at kutt i denne avsetningen i stedet gjennomføres ved kutt i måltallet for rekrutteringsstillinger. Dette er i motstrid med mandatet og ville innebære en automatisert reduksjon i antall rekrutter dersom universitetsøkonomien svekkes. En slik framgangsmåte ville også støte på en heltallsproblematikk, siden det ikke er lett å kutte antall rekrutteringsstillinger for eksempel med 1,1 prosent, spesielt for de små enhetene med ti til tretti stillinger.

Bruk av differensierte satser

Fram til 2008 ble midler til rekrutteringsstillinger fordelt til institusjonene med en ulik sats for stipendiatstillinger og postdoktorstillinger. KD forutsatte at institusjonene brukte differensierte satser mellom fag internt i sine budsjettmodeller, selv om den nasjonale satsen ikke gjorde dette. De differensierte satsene ved UiB tok hensyn til at det var inngått ulike avtaler for å sikre rekruttering i enkelte fag som JUS, MED og PS.

I 2009 ble satsen for stipendiatstillinger gitt et særskilt løft på 150 000 kroner. Samtidig ble det innført lik sats for stipendiat- og postdoktorstillinger. Departementet understreket, som nevnt tidligere, at dette ikke var ment som en bevilgning til driftsmidler knyttet til rekruttene, men ment for forskerutdanning og forskerskoler. UiB brukte den gangen et beløp nettopp på forskerskoler, men den nye høye satsen gjaldt bare for nye stillinger, så beløpet som ble brukt, var beskjedent.

Fram til 2012 hadde UiB ulike satser både for postdoktor- og stipendiatstillinger og mellom ulike fag, men fra 2012 ble satsene satt likt både for fag og for stipendiat- og postdoktorstillinger. Omleggingen til like satser for fag i 2012 ble ledsaget av en økt utstørsbevilgning, for delvis å kompensere de fagene som før hadde hatt en høy sats. Fra 2014 innførte UiB likevel differensierte satser etter fag, men like satser for de to relevante stillingskategoriene. Mer presist: Ved UiB har det vært like satser for de to stillingskategoriene siden 2012. Mandatet ber utvalget om å vurdere dette systemet.

Dagens system deler fagene i tre kategorier med tilhørende satser, som gitt i tabell 6.6.

Tabell 6.6. Satser for rekrutteringsstillinger 2024 (tall i 1 000 kroner)

	Lønn og drift	Husleie	Sentral infrastruktur	Sats 2024
HF	871	80	88	1 039
MN	970	80	88	1 138
MED	970	80	88	1 138
SV	871	80	88	1 039
JUR	871	80	88	1 039
PS	937	80	88	1 105
KMD	937	80	88	1 105
UM	937	80	88	1 105
Andre**	937	80	88	1 105

En måte å forklare satssystemet på, er at det tas utgangspunkt i en grunnsats, som er det alle ville fått med like satser og uforandret budsjett. Denne grunnsatsen er for tiden 1,105 mill. kroner per stilling, og PS, UM og KMD får denne satsen. Noen fakulteter, MN og MED, får en forhøyet sats (med 33 000 kroner). Dette finansieres ved at noen fakulteter får en redusert sats (med 66 000 kroner), det gjelder HF, SV og JUS. Forskjellen mellom fakultetene med høyest og lavest sats er altså 100 000 kroner, og siden antall stillinger berørt er ganske stort, omfatter dette vesentlige beløp.

Det er kostnadsforskjeller mellom fag, men kostnadsforskjellene følger ikke nødvendigvis strengt fakultetsgrensene. Den nasjonale satsen skiller imidlertid ikke mellom fag. Sammenligninger viser også at heller ikke satsene ved UiO og UiT, differensierer mellom fag. På dette grunnlag har utvalget vurdert en modell med like satser. Et system med like satser har fordeler når rekrutteringsstillinger skal omfordes og kanskje også gjøres om til friere midler. Som eksempel, sett at en stilling som skal gå ut omfordes fra MN til SV. Med ulike satser vil MN avgi en større sum enn det SV mottar, og en må finne ut hva en gjør med differansen. Spesielt MN og MED vil få redusert budsjett ved innføring av lik sats, mens HF, SV og JUS øker sin budsjetttramme til rekrutteringsstillinger.

Etter utvalgets oppfatning er det ikke urimelig å mene at eksperimentell naturvitenskap har noe høyere kostnader knyttet til rekruttene målt mot UiB som gjennomsnitt. Det er samtidig klart at noen fag, som JUS, har høyere lønnsutgifter enn andre. De relativt høye tildelingssatsene fra statens side har vært begrunnet i doktorutdanningen, som er kostbar ved alle fakulteter.

Utvalget har i mange sammenhenger tatt utgangspunkt i et historisk prinsipp. Samtidig vil det både være tidkrevende å utfordrende å utarbeide helt presise kostnadsanslag for de enkelte fag. Utvalget foreslås på dette grunnlag en videreføring av dagens praksis med differensierte satser.

Samtidig er lønnsutgiftene inkludert sosiale utgifter større for postdoktorer enn stipendiater, i underkant av 100 000 kroner. Dette vil kunne tilsi høyere sats for postdoktorer. En av grunnene til de høye nasjonale satsene er imidlertid kostnadene ved forskerutdanning inkludert veiledning. Den typen kostnader er selvfølgelig høyest for stipendiater i en organisert doktorutdanning. I sum er det derfor kanskje ikke urimelig at stipendiat- og postdoktorsatsen forblir lik.

Utvalgets tilrådninger:

9. Utvalget tar utgangspunkt i dagens praksis og måltall, der det settes som forutsetning at minst 80 prosent av rekrutteringsstillingene skal være stipendiatstillinger, og at øremerkingen av MNT/IKT stillinger opprettholdes. Utvalget understreker samtidig at det i noen grad finnes MNT/IKT fag på andre fakulteter enn MN og MED. I en framtid med svekket universitetsøkonomi kan det likevel skje at rekrutteringsstillinger må kuttes, så modellen som foreslås er robust for også å håndtere dette.
10. Alle rekrutteringsstillinger bør ved utløp vurderes av universitetsstyret for omfordeling mellom fakultetene. Utvalget peker på noen kriterier som kan brukes: Forholdstallet mellom rekrutter og fast ansatte førstestillinger, rekrutteringsbehov i en videre forstand enn dette, forskningsbehov, fakultetenes faglige bredde. For å sikre forutsigbarhet foreslås det at omfordelinger gjøres etter en langsiktig plan, slik at en unngår store årlige svingninger.
11. Utvalget foreslår en prosess hvor det først fastsettes hvor mange stillinger som skal avsettes til mulige strategiske formål. Deretter fordeles MNT/IKT stillingene og til sist de ordinære rekrutteringsstillingene.
12. Det bør sikres likebehandling mellom budsjettposten rekrutteringsstillinger og andre budsjettposter, slik at de ved kutt i universitetsøkonomien synker i samme takt.
13. Utvalget foreslår at modellen med differensierte satser mellom fag videreføres for rekrutteringsstillingene. Samtidig videreføres modellen med like satser for stipendiat og postdoktorstillinger

7. FELLEIFORMÅL OG HANDLINGSROM

I budsjettfordelingen for 2024 er til sammen 760 mill. kroner fordelt som øremerkede fellesformål. Øremerking kan referere til at budsjettpostene er øremerket av KD, at de følger av eksterne forpliktelser eller at styret har vedtatt øremerkingen.

Avsetningen til øremerkede formål ivaretar et bredt spekter av oppgaver både innenfor utdanning, forskning, infrastruktur og andre fellesformål. Andre fellesformål, studiesentre, energi og andre spesielle formål administreres i hovedsak av fellesadministrative avdelinger, mens avsetningen for forsknings-, utdannings- og infrastrukturformål i stor grad fordeles til fakultetene. En oversikt er gitt i tabell 7.1.

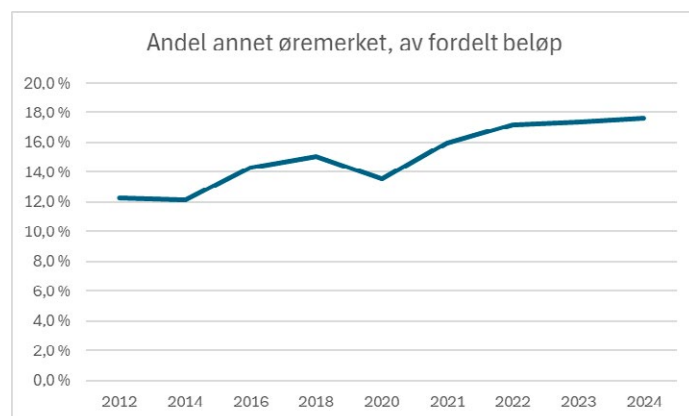
Tabell 7.1. Øremerkede avsetninger til fellesformål (tall i 1 000 kroner)

Annet øremerket (tall i tusen)	Budsjett 2023	Budsjett 2024	Endring	Endring %
Felles forskningsformål	135 886	127 024	-8 862	-6,5 %
Felles infrastrukturformål	75 415	80 855	5 439	7,2 %
Felles utdanningsformål	63 320	77 678	14 358	22,7 %
Andre fellesformål	318 581	352 635	34 054	10,7 %
Studiesentre	18 609	18 809	200	1,1 %
Energi (ekstrakostnad)	80 000	26 500	-53 500	-66,9 %
Andre spesielle formål	71 327	76 996	5 669	7,9 %
Sum	763 138	760 496	-2 642	-0,3 %

UiB har, som det framgår av figur 7.1, hatt en relativ sterk vekst i pengebruken på øremerkede fellesformål som andel av grunnbudsjettet, fra 12,4 prosent i 2012 til 17,6 prosent i 2024. Veksten har imidlertid flatet ut fra 2022.

En skal imidlertid være forsiktig med å overfortolke aggregerte størrelser som inneholder mange ulikeartede enkeltposter, og som kan gå opp og ned på grunn av ekstraordinære forhold. Hvis en som eksempel tar utgangspunkt i tabell 7.1, budsjettutviklingen fra 2023 til 2024, og fjerner to poster som er blitt redusert, ekstraordinære energikostnader og tilleggsstøtte til Michael Sars-senteret, så har budsjetttrammen for alle de andre fellesformålene fra 2023 til 2024 økt med over 60 mill. kroner, som utgjør en vekst på over åtte prosent.

Figur 7.1. Avsetninger til øremerkede fellesformål 2012 – 2024



Nivået av øremerkede avsetninger

Den langsiktige økningen i avsetning til fellesformål er villet politikk. I mange år har det vært foretatt kutt i tildelingene til fakulteter og avdelinger for å styrke det sentrale handlingsrommet. Tabell 7.2 gir en oversikt over hvilke kuttsatser som har vært brukt i forrige og inneværende strategiperiode, altså fra 2019 - 2024, overfor fakultetene, de administrative avdelingene og UM/UB.

I perioden 2019 - 2024 ble fakultetene kuttet i snitt 0,76 prosent til prioriterte formål. Kuttene har imidlertid vært lavere i perioden etter 2022. Tildelingen til de fellesadministrative avdelingene ble ikke utsatt for disse kuttene fram til 2022, men er etter dette pålagt samme prosentvise kutt som fakultetene. De fellesadministrative avdelingene tok derimot en relativt større andel av de statlige ABE-kuttene og alle enheter på UiB fikk dermed kutt i en eller annen form. ABE refererte til «avbyråkratisering og effektivisering» og en mente at dette lettere kunne tas ut på den administrative siden enn den faglige. ABE-kuttene er nå avvirket, men erstattet av andre kutt. De siste årene er kuttene (nasjonale og UiB-spesifikke) fordelt prosentvis likt på enhetene med noen unntak.

UM og UB her i hele perioden hatt noe lavere prosentvise kutt enn fakultetene.

Tabell 7.2. Årlige kutt til prioriterte formål fakulteter og avdelinger

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Prioriterte formål, fakultet	0,80 %	1,00 %	1,00 %	0,75 %	0,60 %	0,40 %
Prioriterte formål, fellesadm.	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,75 %	0,6 %	0,4 %
Prioriterte formål, UM/UB	0,40 %	0,50 %	0,50 %	0,38 %	0,30 %	0,20 %
- Totalt beløp (tall i mill. kroner)	19,8	26,4	26,7	23,0	18,3	12,7

Selv om kuttsatsen er redusert må det understrekes at dette bare er en reduksjon i veksten av budsjettet for fellesformålene, ikke en samlet reduksjon eller utflating. Kuttet for 2024 utgjorde til sammen 12,4 mill. kroner. Totalt i perioden 2019 – 2024 var omfanget omlag 127 mill. kroner. Det må understrekes at handlingsrom-kuttene i fakultetsbudsjettene ikke utelukkende har gått til å øke posten øremerkede fellesformål, men også er brukt til å finansiere styrking av budsjettet ved enkeltfakulteter. Det er videre grunn til å være oppmerksom på at det også skjer endringer i avsetningene til fellesformål/prioriterte poster ved at noen poster etter hvert flyttes til fakultetenes rammer. Det er altså ikke en direkte sammenheng mellom kuttsats og de årlige økningene til fellesformål.

UiBs strategi innebærer ambisjoner om internasjonal forskning på et høyt nivå i en bred vifte av disipliner. For å nå dette målet er det viktig ha et handlingsrom på alle nivå i organisasjonen. Samtidig må ikke fakultetsøkonomiene svekkes for kraftig i økonomiske nedskjæringstider. Det vises i den sammenheng til at inndekning av ekstraordinære behov, som for eksempel den sterke økningen i strømkostnader i 2022, må balanseres mellom fakultetene og universitetets felles avsetninger.

I mandatet bes utvalget om en vurdering av balansen mellom avsetningene til fellesformål og fakultetsøkonomiene. Dette er et strategisk spørsmål som det til syvende og sist er styret som må vurdere. Utvalget viser likevel til at den politikken som har vært ført de

siste årene, med nedtrapping av handlingsrom-kuttene, synes å være i overensstemmelse med UiB-strategien. I 2024 inndro handlingsromskuttet 12,4 mill. kroner. Dette beløpet er såpass lite at et naturlig neste skritt i en nedtrapping er å avslutte disse kuttene.

Siden fellesformålene da ikke lenger vil bli tilført denne typen økning av midler, følger det at hvis styret ønsker handlingsrom til nye tiltak, må andre tiltak fases ut eller reduseres i omfang.

Organiseringen av budsjettet for fellesformål; Historikk

De tidligere inntektsfordelingsutvalgene (Risa I og II) pekte på at styrets handlingsrom kan styrkes ved å gjøre tiltak tidsavgrenset. Videre pekte Risa I-utvalget på at tiltak bør evalueres etter en viss tid, slik at en eventuell videreføring kan prioriteres opp mot nye satsingsfelt. Et formål med en slik modell var at det kunne gjøres omfordelinger innenfor styrets satsinger uten at dette går på bekostning av avdelingens basisbudsjetter. Samtidig vil en slik metode kunne gi en bedre oversikt over styrets satsinger, og resultatene av disse. Ambisjonen var at styret burde bygge opp et handlingsrom av en viss størrelse. Deretter skulle modellen i stor grad fungere gjennom refordeling av midler innenfor de øremerkede avsetningene.

Universitetsledelsen satte ned en arbeidsgruppe bestående av dekanene i 2017 for å gå gjennom de øremerkede tildelingene. Konklusjonen herfra var stort sett i overensstemmelse med Risa-utvalgenes anbefalinger.

En av dekangruppens konklusjoner var at det var stor spredning i øremerkingene, fra det som virket å være rene driftsutgifter til poster av mer strategisk karakter. I den forbindelse gjorde gruppen en gjennomgang der formålet var å gjøre et klarere skille mellom hva som er strategiske og hva som er driftsrelaterte øremerkinger. Resultatet var at 199 mill. kroner av til sammen 440 mill. kroner ble definert som driftsrelaterte budsjettposter.

En annen anbefaling fra gruppen var at både strategiske og driftsrelaterte øremerkinger bør ha en definert start- og sluttdato. Samtidig ble det pekt på at strategiske tiltak kun bør ha en midlertidig finansiering over UiB-felles sine budsjetter. Dersom et strategisk tiltak ønskes videreført utover en første periode, bør tiltaket evalueres og eventuelt overføres til et fakultets/avdelings budsjetttramme. Begrunnelsen er at det er først når et fakultet er villig til å prioritere tiltaket, utover en periode med oppstartbevilgning, at tiltaket bør ha livets rett. En slik modell vil også gjøre det mulig å resirkulere midlene til nye øremerkede tiltak.

Oppfølgingen av arbeidet i 2017 har gitt ulike erfaringer. I perioden fram til 2022 var fokuset nettopp på å etablere et handlingsrom for gjennomføring av universitetets daværende strategi. Det ble samtidig gjort et skille mellom avsetninger til ulike driftsoppgaver på den ene siden og strategiavsetninger på den andre. Samtidig ble det etablert eget budsjett knyttet til strategiens ulike prioriteringer.

I perioden 2022 - 2024 er begrepet strategibudsjett avviklet og erstattet av avsetninger til prioriterte formål. En effekt er at den tidligere inndelingen drift/strategi er blitt svakere.

Samtidig er det som følge av strategien for 2023 - 2030 lagt opp til å gi fakultetene større handlingsrom og ivareta faglig bredde. Som følge av dette ble det lagt opp til å dempe veksten i de øremerkede avsetningene, og det nærmer seg et punkt der kuttene kan settes til null.

Trass i vektleggingen av at strategiske tildelinger bør være midlertidige, viser budsjettfordelingen for 2022 - 2024 at flere prosjekter videreføres utover opprinnelig tiltenkt ramme. Begrunnelsen ligger ofte i prosjektenes kvalitet.

Organiseringen av budsjettet for fellesformål; Mulige endringer

Det kan se ut som om det fremdeles er et behov for opprydding for å skille drift fra strategi/prioriterte formål, og mellom varige og midlertidige poster. Utvalget anbefaler derfor at det gjøres en slik gjennomgang.

Det er ulike hensyn som kan vektlegges i vurderinger av hva som skal føres som fellesformål og hva som skal bokføres på fakultetenes og enhetenes hånd. Organiseringen av budsjettposten for fellesformål bør i hovedsak styres av to hensyn, nemlig synliggjøring og kostnadskontroll. Organiseringen kan kanskje ta utgangspunkt i inndelingen forpliktelser/drift/prioriteringer. Forpliktelser kan inneholde både poster hvor UiB har en pålagt forpliktelse fra staten og poster hvor UiB i realiteten ikke har stort handlingsrom. UiBs andel av kostnadene ved enkelte utenlandske sentre kan være et eksempel på det siste.

Tidligere utvalg har argumentert for at prioriteringer til fellesformål bør være midlertidige eller ha en dato for evaluering. Dette er gode prinsipper, men det kan finnes legitime grunner for å gjøre unntak. Det viktige er synliggjøring og kostnadskontroll. Hvis det er ønskelig å gjøre synlig hvor mye som over tid er brukt på et tiltak, kan det være formålstjenlig at det ligger under fellesformål, selv om det er langsiktig. Hvis en tenker at sentralnivået har større mulighet til å utøve kostnadskontroll enn et fakultet eller en avdeling, kan det også være rimelig at et prioritert langsiktig tiltak ligger under fellesformål. Med noen nyanseringer støtter vi tidligere utvalg i at prioriterte fellesformål i hovedsak bør være midlertidige og/eller ha en evalueringsdato. Det kan også være informativt å angi utløpsår/evalueringsår i den relevante linjen i budsjettet. Tiltak som legges inn i budsjettene til fakulteter eller avdelinger, har ikke samme krav til midlertidighet, men det kan være formålstjenlig med evalueringer i slike tilfeller også.

Det kan også være fornuftig at en del driftsoppgaver som antas å være varige, kan forsvare sin plass innen fellesformålene. Ved å legge ting sentralt synliggjør en hvilke prioriteringer som gjøres og beholder en grad av kontroll på sentralt nivå. Det kan videre tenkes at det er lettere for sentralnivået enn en avdeling å utøve kostnadskontroll. Ved å legge poster ut til enhetene gjør en avsetningene til fellesformål lettere for styret å vurdere, siden antall poster innenfor avsetningen blir færre.

Det er vanskelig å orientere seg i budsjettet for fellesformål nettopp fordi det er så mange ulike underposter. En mulighet kunne være å kreve at enhver post under fellesformål har en minstestørrelse.

UiB har til nå hatt en slik størrelse på fellesformål at ekstraordinære utgifter har kunnet dekkes inn ved å redusere andre poster, slik det til dels ble gjort da energikostnadene økte sterkt. Dette gjør situasjonen mer forutsigbar for fakultetene, som slipper budsjettkutt underveis i et år. En annen mulighet ville være å gjøre rom for en større diversekonto enn UiB har i dag. Dagens situasjon er at UiB har en disposisjonskonto på rundt 15 mill. kroner. Dette kan være utilstrekkelig hvis disposisjonskontoen også er ment å møte uforutsette svingninger i enkeltkostnader på andre poster.

Utvalgets tilrådninger:

14. Det har gjennom en årrekke vært foretatt regelmessig omfordeling av midler til ulike fellesformål. Utvalgets vurdering er at nivået på budsjettet for fellesformål har nådd et tilfredsstillende nivå og at veksten i denne type generell omfordeling avvikles.
15. Budsjettposten til fellesformål bør følge samme utvikling som resten av universitetsøkonomien.
16. Budsjettposten fellesformål virker uoversiktlig og den bør gjennomgås for å tydeliggjøre forskjellen mellom strategiske satsinger og poster som av praktiske eller styringsmessige årsaker legges på et fellesnivå.
17. Utvalget foreslår en styrking av styrets disposisjonskonto til uforutsatte utgifter.

8. HUSLEIE OG AREAL

Internhusleie ble innført ved UiB som system allerede i 2000. Bakgrunn for innføringen var at daværende Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet påla universitetene og alle de store vitenskapelige høyskolene å innføre en ordning med internhusleie fra 1.1.2000.

Dagens modell ble vedtatt i februar 2010 etter anbefalinger fra Risa I-utvalget (styresak 8/10). Detaljerte retningslinjer ble vedtatt i april 2010 (styresak 19/10) og modellen ble innført med virkning fra 01.07.2010. En sentral målsetting var at modellen skulle gi bedre synliggjøring av kostnadene knyttet til bygg. Samtidig skulle modellen gi incentiver til bedre utnyttelse av universitetets arealer, ved at avdelingene fikk reduserte kostnader ved oppsigelser av leieavtaler. Dagens modell vil bli beskrevet mer i detalj senere i dette kapitlet.

Motivasjonen for internhusleiemodeller er at ulike avdelinger i en organisasjon skal ta rette beslutninger om arealbruk. Hvis en organisasjonsenhet blir stilt overfor de reelle kostnadene ved for eksempel å ansette medarbeidere og det å bruke areal, er tanken at de avveininger som gjøres vil være riktige. Riktig nivå på arealbruken er ikke det samme som minst mulig arealbruk. Anta at areal koster 3 000 kroner per m². Fem ekstra kvadratmeter kontor per ansatt vil da koste 15 000 kroner i året og hvis dette fører til en produktivitetsforbedring som overstiger 15 000 kroner, så er det riktig å øke arealbruken. Likevel er det slik at i en situasjon hvor internhusleie innføres, så vil modellen øke de marginale kostnadene ved arealbruk og hensikten er å redusere denne.

Styringen av arealbruken i offentlig sektor skjer ikke bare gjennom internhusleiemodeller, men også gjennom direkte reguleringer. Kvadratmeternormen for nybygg og ved større rehabiliteringer er et velkjent eksempel på en slik direkte regulering. Det kan altså være slik at det finner sted vesentlig arealeffektivisering ved UiB, men at dette er et resultat av direkte reguleringer og at internhusleieordningen i realiteten har liten virkning.

Det er et stort arbeid å gjennomgå alle aspekter ved husleiemodellen ved UiB. Utvalget foreslår at det settes ned et nytt utvalg for å ta en slik gjennomgang. Utvalget vil likevel komme med noen momenter som et slikt nytt utvalg anbefales å ta som et utgangspunkt.

Dagens husleiemodell

Med virkning fra 2018 innførte Kunnskapsdepartementet en felles mal for internhusleie for de selvforvaltende institusjonene. Det er gjort mindre endringer i UiBs modell for å tilpasse seg departementets nye modell. Selv om universitetene forholder seg til en felles mal, er det forskjeller i de husleiemodellene som benyttes ved de selvforvaltende institusjonene.

UiBs husleiemodell er bygd opp av følgende komponenter:

- En grunnleie som varierer per m² etter lokalenes kvaliteter.
- En komponent for drift og felleskostnader som beregnes per m².
- En komponent for energikostnader som beregnes per m².

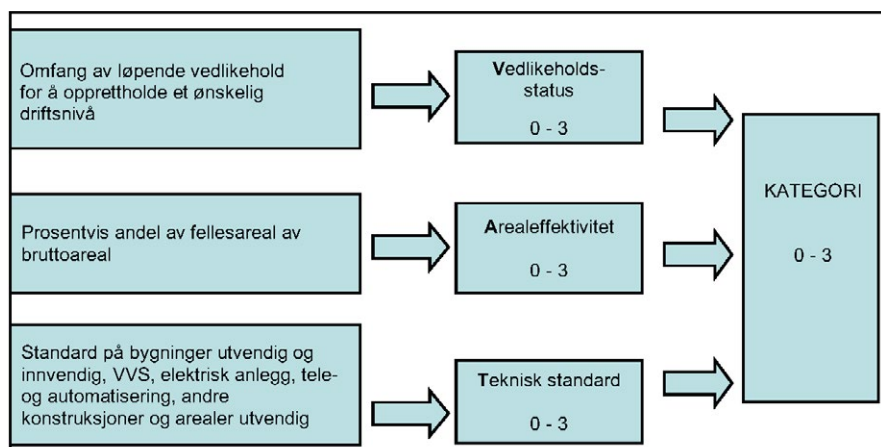
I tillegg leier Eiendomsavdelingen ut undervisningsrom som fakultetene bestiller og betaler for etter en egen modell (det betales per bestilt plass med akontobetaling og avregning).

En viktig endring i utarbeidelsen av felles mal i 2018 var at ledige lokaler skulle prises inn i husleieprisen. Dette økte internhusleiesatsene per m², men økningen ble kompensert for i utgangsåret gjennom å omfordele husleietilskudd. Endringen ble altså innført som et nullsumspill, men der EIA fikk insitamant til å redusere ledige arealer.

En underliggende premiss for utarbeidelsen av kostnadskategorier er ønsket om at husleien skal differensieres i forhold til en vurdering av bygningsmassens egnethet. Kostnadskategoriene er med på å differensiere byggene og tar utgangspunkt i bruttoarealet. Det er utarbeidet forslag til kostnadskategorier med utgangspunkt i kategorier som brukes innenfor arealforvaltning og utleie av arealer. Kriteriene for kostnadsnivå er:

- Vedlikeholdsstatus
- Arealeffektivitet
- Teknisk standard

Vedlikeholdsstatus blir beskrevet som «omfang av løpende vedlikehold for å opprettholde et ønskelig driftsnivå». Arealeffektivitet er «andel fellesareal av bruttoareal» og teknisk standard er «vurdering av standard på utvendig og innvendig, VVS, elektrisk anlegg, tele- og automatisering, andre konstruksjoner og utendørs arealer». Alle bygningene kategoriseres med prisenivå fra 0 – 3 på hver av de tre kriteriene som summeres til et gjennomsnitt for hver bygning som vist i figur 8.1.



Figur 8.1. Prinsipper for kategoriinndeling av areal

I tillegg til grunnleie per arealkategori påløper det drifts- og felleskostnader. Beregning av felleskostnader tar utgangspunkt i Norsk Standard NS3454 Livssyklus-kostnader bygg. Drifts- og felleskostnadene vil bli beregnet som en gjennomsnittlig kostnad per m² basert på kostnader i EIAs arealforvaltning. Kostnadene som inngår i drifts- og felleskostnadene

er skatter og avgifter, forsikringer, administrasjon, løpende driftskostnader, renhold, vann og avløpskostnader, avfallshåndtering, vaktordning og sikring og utendørs drift og vedlikehold.

Energiprisen fastsettes i de årlige budsjettfordelingene basert på et estimat på framtidige energipriser. Mindre avvik fra estimert pris skal dekkes innenfor EIAs budsjetter, mens større endringer, jf. endring i 2021/2022 kan dekkes inn gjennom en særskilt økning i husleien.

Opprinnelig var ambisjonen å synliggjøre energikostnadene per bygning, for bedre å synliggjøre energiforbruket for brukerne. Dette har imidlertid ikke blitt gjennomført på grunn av utfordringer med måling. I tillegg var det en oppfatning om at det var på EIA tiltak for energieffektivisering hadde størst effekt, ikke på brukernivå.

Fastsetting av leiepriser

Internhusleien beregnes på grunnlag av bruttoarealet som det enkelte fakultet eller avdeling disponerer. Pris per m² beregnes ut fra UiBs budsjetterte kostnader (EIAs budsjetter) knyttet til forvaltning, drift og vedlikehold inkludert kostnader for innleid areal. Det er altså forholdet mellom EIAs samlede budsjetter og totalt antall m² som bestemmer de ulike leieprisene. Det betyr for eksempel at en økning i antall m² uten tilsvarende budsjettvekst ved EIA gir lavere husleie per m². Tilsvarende vil reduksjon i areal isolert sett gi økt husleie per m².

En internhusleiemodell skulle i prinsippet gjenspeile en markedspris på areal, men husleiemodellen ved UiB og andre universiteter er altså kostnadsbasert.

I 2024 har husleieordningen et omfang på 857 mill. kroner. Pris per m² innenfor de ulike kategoriene er gitt tabell 8.1.

Tabell 8.1. Husleiepriser etter kategori (tall i kroner)

Kategori	Grunnleie	Drift	Felleskostn	Pris per kvm	Energi per kvm	Sum totalt per kvm
0,0	0,00	174,18	539,97	714,14	331,49	1 045,63
0,5	794,45	174,18	539,97	1 508,60	331,49	1 840,08
1,0	907,94	174,18	539,97	1 622,09	331,49	1 953,58
1,5	1021,44	174,18	539,97	1 735,58	331,49	2 067,07
2,0	1134,93	174,18	539,97	1 849,07	331,49	2 180,56
2,5	1248,42	174,18	539,97	1 962,57	331,49	2 294,06
3,0	1361,92	174,18	539,97	2 076,06	331,49	2 407,55

Totalt inneholder husleiemodellen syv ulike kostnadskategorier. Dette skal sikre en differensiert husleie basert på bygningsmassens egnethet. Det er imidlertid svært liten prisdifferens mellom de ulike kategoriene. Samtidig kan modellens antall kategorier virke unødig kompleks og krevende å forstå for leietakerne. Det samme gjelder at det kun er grunnleien som varierer etter kategoriinndeling.

En mulig forenkling av modellen vil være å redusere antall kategorier. Dette vil i så fall være en vurdering av «rettferdig prising» opp mot forhold som modellens enkelhet og transparens. Færre kategorier vil også kunne gi en tydeligere prisdifferens mellom areal

i ulike kategorier. UiO opererer med bare to kategorier for areal, samt en egen pris på innleide arealer.

Den framtidige dimensjoneringen av universitetet i tiden framover er usikker. UiB kan komme til å stå overfor en situasjon med færre ansatte og studenter. For å stimulere til arealeffektivisering ville det kunne være rimelig å øke leiesatsene. Dette ville måtte gå sammen med en økning i husleietilskuddene til fakulteter og avdelinger. Hensikten med en økt husleie er å stimulere til optimal arealeffektivisering, ikke å overføre ressurser vekk fra enhetene. Hvis husleien økes, vil antakeligvis sammenhengen mellom innbetalt husleie og EIAs budsjett måtte brytes.

Oppsigelse av areal, nybygg, rehabilitering og framleie

Dersom en avdeling velger å si opp arealer gir dette redusert husleie for denne avdelingen. Det bør i størst mulig grad være slik at oppsigelse av areal ikke påvirker andre avdelinger negativt. Kravet i dag for å kunne levere arealer tilbake er at arealet må være på minst 100 sammenhengende kvadratmeter og kunne ha alternativ anvendelse. Oppsagte arealer kan tas i bruk av annen avdeling, utleies eller selges. Når det gjelder utleie av arealer, er det et hensiktsmessighetsspørsmål om dette skal foregå ved utleie organisert gjennom EIA eller direkte framleie organisert av avdelingen selv.

Dagens modell virker slik at en standardforbedring gir en høyere grunnleie, men likevel slik at ikke hele investeringskostnaden nødvendigvis dekkes av den leietakeren som får forbedringene. Tanken er at avdelingene kan absorbere mindre endringer i sine budsjetter, men at en del av kostnaden bør hentes ut gjennom et felles investeringsbudsjett som er en del av grunnleien alle betaler.

Et eksempel (stor renovering): Et bygg på 10 000 m² renoveres til en investeringskostnad på 150 mill. kroner. Renoveringen medfører en arealforbedring slik at arealene flyttes fra kategori 1,5 til 3 noe som gir en husleievekst på 3,4 mill. kroner årlig. ((1 361-1 021)*10 000). Om en tenker seg at en slik renovering skjer hvert 20. år vil den økte leien dekke inn 68 mill. kroner. Resten vil i dette tilfellet bli dekket over investeringsbudsjettet som alle avdelinger allerede er med å finansiere gjennom grunnleien. I dette tilfellet blir investeringskostnaden spredd over en rekke år samtidig som kun deler av kostnaden adresseres direkte til den som har fordelen ved akkurat denne forbedringen.

De samme prinsipper gjelder for nybygg. Kostnadene ved nybygg vil gjerne være høyere per m² enn gjennomsnittsprisen for alt UiB-areal. Dette betyr at dersom et miljø utvider sin virksomhet med nye arealer til 3 000 kroner per m² blir de likevel bare belastet etter internhusleiemodellens satser - som da kan være 2 000 kroner i et slikt tilfelle. Resten blir fordelt på alle brukerne. Dersom det kun er en fornyelse av arealene og ikke en utvidelse, er det effekten av høyere pris for standardheving som påvirker husleien. Dette betales i sin helhet av fakultetet som nyter godt av standardhevingen.

«Undervisningsrom» er en undermodell som beregner kostnad per booket plasstime. En plasstime er en plass i ett undervisningsrom i en time. Et auditorium med 100 plasser som bookes til en dobbelttime blir på den måten til 200 plasstimer. Leie for undervisningsrom avregnes halvårlig mot faktisk bestilte rom gjennom systemet for rombooking.

I tråd med universitetets arealplaner har det vært en ambisjon å øke tilstandsgraden i bygningsmassen. På dette grunnlag vedtok universitetsstyret i 2014 en årlig realvekst i husleien på 1,25 prosent. Denne er senere økt til 1,5 prosent i masterplan for areal i 2017. I revideringen av arealplanen i 2020 ble årlig realvekst på 1,5 prosent forlenget til 2025. «Realvekst» betyr i denne sammenhengen en vekst på 1,5 prosent mer enn lønns- og priskompensasjonen i statsbudsjettet, altså LPK + 1,5 prosent.

I en framtidig vurdering av størrelsen på universitetets budsjett til eiendomsforvaltning, vil balansen mellom EIAs behov for langsiktige og forutsigbare budsjetttrammer måtte vurderes opp mot UiBs behov for kunne tilpasse seg til endrede rammebetingelser, for eksempel når det gjelder statlige bevilgninger til bygg og den generelle økonomiske situasjonen.

Tilstandsvurderinger av universitetets bygningsmasse gjennomført i 2017, 2019 og 2023 viser økt tilstandsgrad i perioden med realvekst. Realveksten har likevel ført til at utgifter til areal utgjør en stadig større del av universitetets samlede budsjetter. I perioden 2018 til 2023 har arealutgiftene økt fra 12 prosent til 13 prosent av universitetets totale regnskapsførte inntekter.

Sammenligninger viser at UiB har en effektiv arealforvaltning og at driftsutgifter per m2 ikke er høyere enn ved sammenlignbare institusjoner, som UiO og NTNU. Det er også relevant at kostnadsutviklingen innenfor eiendomsfeltet ifølge SSB har økt betydelig mer enn den generelle prisstigningen.

Utvikling i arealbruk

Husleiemodellen synliggjør kostnader knyttet til areal. Samtidig har det vært en målsetting at modellen skal bidra til en viss arealeffektivisering. I perioden 2018 – 2024 har det imidlertid vært liten endring i universitetets samlede areal. En oversikt er gitt i tabell 8.2.

Tabell 8.2. Areal per avdeling 2018- 2024 (tall i m²)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
HF	19 834	19 983	19 995	20 001	20 028	20 074	20 999
MN	68 693	68 846	67 125	67 095	69 157	64 757	66 749
MED	48 632	49 629	49 553	48 150	49 760	48 893	48 509
SV	18 468	18 653	19 420	19 340	19 333	20 406	21 273
JUS	8 628	8 499	8 495	8 512	8 631	8 803	8 983
PS	13 794	13 967	13 967	13 373	14 866	15 262	15 267
KMD	20 761	22 479	22 479	23 430	24 209	24 211	24 211
FFS	3 161	3 492	3 247	3 247	3 549	3 549	0
UB	22 169	22 245	21 078	20 337	20 296	21 329	21 332
UM	32 445	35 986	39 038	36 339	37 913	38 061	38 121
Sum fakultet	256 585	263 779	264 398	259 825	267 742	265 345	265 442
Sum IT og ADM	19 569	20 293	20 674	19 677	19 986	19 942	20 247
Sum UiB felles	114 329	108 405	105 752	108 436	105 407	107 462	106 482
Sum totalt	390 483	392 477	390 824	387 939	393 134	392 749	392 171

Kilde: Tall hentet fra UiBs system for eiendomsforvaltning (LYDIA)

Det kan være flere årsaker til at etterspørselen etter areal ikke reduseres vesentlig. Flere fakultet har for eksempel valgt ikke å videreføre arealkostnadene ut til instituttene, noe som gjør kostnadene mindre synlige for brukerne. Det har også vært en betydelig aktivitetsvekst i perioden. Blant annet er antall studenter økt med 10 prosent og antall ansatte er økt med 7 prosent. Det kan imidlertid også tenkes at husleiemodellen ikke er særlig virksom og at avdelingenes arealbruk i realiteten styres av vedtak av hvilke arealer som blir gjort tilgjengelig for dem.

En annen årsak til manglende arealeffektivisering kan være at betalingsvilligheten for areal er høy og at høyere husleie kunne medvirket til økt arealeffektivisering. Det er samtidig vanskelig å være for konkluderende på disse sammenhengene i en kompleks og sammensatt bygningsmasse som skal dekke mange ulike funksjoner.

Gjennomgangen av husleiemodellen viser at en rekke forhold vil påvirke den enkelte enhets husleiekostnader. Flere av disse ligger utenfor enhetenes kontroll. Spesielt det faktum at andre enheters handlemåter/investeringer og arealjusteringer kan påvirke egen enhet sin husleie. Enheter som tilføres nye arealer betaler ikke hele kostnaden da deler av regningen fordeles alle avdelinger gjennom husleiesystemets utforming.

En modell med færre kategorier og større prisforskjeller mellom disse kan være et svar på denne utfordringen ved at oppgraderingskostnader som gir kategoriendring medfører høyere husleievekst enn i dagens modell.

Planlagt vekst i Eiendomsavdelingens budsjett

I tråd med universitetets masterplan for areal har det vært en ambisjon å øke tilstandsgraden i bygningsmassen. I arbeidet med revidert arealplan i 2023 ble det derfor foreslått en fortsatt realvekst i husleien fram til 2030, men dette er foreløpig ikke vedtatt. Dette vil eventuelt gi en realvekst i avsetningen til areal (husleien) på vel 90 mill. kroner i forhold til 2023. Dette vil i så fall øke andelen til areal av universitetets samlede regnskapsførte inntekter til 15 prosent, alt annet like. En oversikt er gitt i tabell 8.3.

Tabell 8.3. Husleievekst ved 1,5 prosent årlig realvekst 2023 – 2030* (tall i 1 000 kroner)

Husleie (1000kr)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2023 - 2030
HF	48 354	49 080	49 816	50 563	51 322	52 091	52 873	53 666	5 311
MN	145 987	148 177	150 399	152 655	154 945	157 269	159 628	162 023	16 036
MED	111 623	113 298	114 997	116 722	118 473	120 250	122 054	123 885	12 261
SV	48 615	49 344	50 084	50 835	51 598	52 372	53 157	53 955	5 340
JUS	21 579	21 902	22 231	22 564	22 903	23 246	23 595	23 949	2 370
PS	37 007	37 562	38 126	38 698	39 278	39 867	40 465	41 072	4 065
KMD	53 278	54 077	54 888	55 712	56 547	57 396	58 257	59 130	5 852
FFS	7 848	7 966	8 085	8 207	8 330	8 455	8 582	8 710	862
UB	44 772	45 444	46 125	46 817	47 520	48 232	48 956	49 690	4 918
UM	77 224	78 382	79 558	80 751	81 963	83 192	84 440	85 707	8 483
sum fakulteter	596 288	605 232	614 311	623 525	632 878	642 371	652 007	661 787	65 499
sum IT og ADM	42 907	43 551	44 204	44 867	45 540	46 223	46 917	47 620	4 713
sum UiB felles	169 413	171 954	174 533	177 151	179 808	182 506	185 243	188 022	18 609
Sum total	808 608	820 737	833 048	845 543	858 227	871 100	884 166	897 429	88 821

*Tabell 8.3 viser kun realveksten i husleien.

Selv om økte budsjetter gir økt arealstandard, er det likevel et spørsmål om hvor stor andel av budsjettene arealkostnadene skal utgjøre. Dette bør vurderes opp imot andre prioriterte formål og vil være en beslutning som ligger til universitetsstyret. Arealplanen for UiB inkluderer en rekke punkter som avhenger av statlig godkjenning.

Ved en eventuell ytterligere realvekst bør det vurderes i hvilken grad avdelinger har muligheter til arealbesparelse. Dette gjelder særlig for avdelinger med store samlingsareal, som UM og UB, og der internhusleien utgjør en stor del av samlede budsjetter. UM vil for eksempel ha en realvekst på vel 8,5 mill. kroner i perioden 2023 – 2030, dersom realveksten videreføres. For slike avdelinger bør det vurderes støtteordninger i form av husleietilskudd for å dekke hele eller deler av økningen.

Utvalgets tilrådninger:

18. Utvalget anbefaler en gjennomgang for å redusere antall kategorier i modellen. Etter utvalgets oppfatning vil dette gjøre modellen enklere og mer gjennomsiiktig.
19. Utvalget anbefaler å vurdere om det er nødvendig å endre leieprisene for ytterligere å øke insentivene for arealeffektivisering. Arbeidet ses i sammenheng med gjennomgangen av kategoriinndelingene. Nye priser og kategorier må likevel ikke redusere universitetets målsetting om økt tilstandsgrad i universitetets arealer.
20. For avdelinger som i liten grad kan styre eget arealbehov bør det vurderes egne ordninger i framtidens husleiemodell. Dette er særlig knyttet til forvaltning og oppbevaring av magasiner og samlinger.
21. Det er et stort arbeid å gjennomgå alle aspekter ved husleiemodellen ved UiB. Utvalget forslår at det settes ned et nytt utvalg for å ta en slik gjennomgang.

9. FAGLIG BREDDE OG SMÅFAG

Strategi 2023 - 2030 slår fast at Universitetet i Bergen er et internasjonalt forskningsuniversitet med lange vitenskapelige tradisjoner og med et nasjonalt ansvar for å forvalte og utvikle en stor bredde av fagdisipliner. UiBs store faglige bredde gir unike muligheter til mobilisering, fordypning og samarbeid på tvers av faggrenser og derfor er stor faglig bredde viktig, ikke bare for det enkelte fag, men for alle fagmiljø ved UiB.

Da forløperen til dagens finansieringssystem ble presentert i 2001, fikk alle institusjonene beholde en finansiering på nivået de hadde hatt før. Først ble det regnet ut hva ulike finansieringsindikatorer ville bringe inn. Deretter ble basisbevilgningen bestemt av differansen mellom det de ulike finansieringsindikatorne ga og tidligere budsjetttrammer. På denne måten ble alle historiske vedtak i sektoren videreført. Historisk er de fleste fag ved UiB bygd opp gjennom tildeling av stillingshjemler. Selv om stillingshjemlene for lengst er borte, kan en si at de fremdeles finnes avleiret i dagens finansiering ved at inntektsnivået fra rundt 2001 ble videreført som basisfinansiering.

I de drøye tjue årene som har gått siden hovedstrukturen i finansieringssystemet ble endret, har det i lange perioder blitt gjennomført ulike budsjettkutt både på universitetene og i staten generelt. Dette har gjort at det en kan kalle «uforklart basis» er blitt sterkt redusert. Basisbevilgningen til universitetene skal dekke studieplasser, bygningsdrift, museer, biblioteker og så videre – og så er det et uforklart element, som altså kan sees på som uspesifiserte videreføringer av historiske vedtak. Eldre tiders stillingshjemler er avleiret her, men årvisse kutt er i ferd med å erodere dette elementet i finansieringssystemet. I tillegg har stillinger blitt kuttet fra de mindre fagene og overført til fag med større studieproduksjon. Småfagene ved UiB har liten mulighet til å finansiere seg utelukkende gjennom studiepoengproduksjon. Fagene har likevel stor fellesverdi både for samfunnet og for UiBs posisjon som et klassisk breddeuniversitet.

Definisjon småfag

Det er vanskelig å definere presist begreper som «bredde», «fag» eller «disiplin». Utvalget vil her forsøke å definere hva «småfag» kan bety i en inntekstfordelingsmodell, noe som er en litt snevrere oppgave. Det er klart at breddebegrepet, som står sentralt i UiB-strategien, favner videre enn dette.

Det kan være naturlig å knytte småfagsbegrepet til studieprogrammene. Et småfag står ansvarlig for et bachelorprogram innenfor faget. Det skal også tilbys en tydelig vei til mastergrad og doktorgrad innenfor det samme faget.

Et fag kan defineres som lite hvis den gruppen av fast ansatte professorer og førsteamanuenser som underviser faget er på maks fire ansatte.

Det er naturlig å tenke seg at et småfag skal være «disiplinært» i motsetning til «tverrfaglig», men slike begreper er det vanskelig å gi et presist innhold. Likevel, hvis underviserne i stor utstrekning kommer fra ulike enheter, er dette en indikasjon på at studieprogrammet er tverrfaglig.

Det vil til syvende og sist være universitetsstyret som tar stilling til hvilke fag som faller inn under en ordning rettet mot småfag. Hvis de ovennevnte kriteriene ikke fullt ut identifiserer om et fag skal være med i ordningen eller ei, ligger presiseringen av kriteriene til styret.

Ordningen skal ikke stimulere til tilpasninger hos fakultetene som øker omfanget av småfag. Det kan derfor ikke være slik at fag som i ettertid tilfredsstiller definisjonen, kommer inn i ordningen, for eksempel ved at fag som i dag bare tilbyr mastergrad også åpner bachelorgrader.

Forpliktelser

Universitetsstyret har ved flere anledninger tilført midler til ulike enheter for å kompensere for strukturelle skjevheter i økonomien og for å kunne opprettholde faglig aktivitet som er verdifull, men ikke økonomisk lønnsom. Det som skiller en småfagsordning fra slike tiltak, er at det skal være mulig å stille krav knyttet til en eventuell støtte. Forpliktelsene vil innebære å opprettholde et studietilbud med tilstrekkelige undervisningsressurser så lenge støtten mottas.

Utvalget foreslår at fag som får støtte av småfagsordningen, skal ha en bemanningsnorm på minimum tre stillinger, normalt faste kombinerte stillinger. Det legges til grunn at småfag skal kunne undervises i på alle nivåer, og tre stillinger står da fram som et minimum.

Mange av dagens små fag har tre eller fire ansatte. For disse fagene vil en småfagsordning bety en nødvendig økonomisk støtte for ikke å bygges videre ned til under tre ansatte, men ingen krav om nye ansettelser. Det er bare de aller minste fagene hvor nyansettelser er nødvendige for å motta støtten.

Hvis et fag på langvarig basis bryter bemanningsnormen, eller undervisningen på alle nivåer legges ned, videreføres ikke småfagstøtten for akkurat dette faget. Det kan i noen tilfeller være naturlig med fellesemner mellom fag, så den endelige beslutningen om kravet til fagets opprettholdelse er brutt, tilligger styret.

Det er viktig å presisere at virkemidlet ikke har som formål å sementere dagens fagtilbud ved UiB, men å sikre at så lenge et fagtilbud eksisterer skal det gis ressursmessige rammer som sikrer studieprogrammene faglig kvalitet og forskningsbasert utdanning.

Dette betyr at selv om et fag får en øremerket tildeling gjennom et nytt virkemiddel for småfagene, står fakultetet fritt til å gjøre faglige og strategiske vurderinger som kan medføre at studieprogrammer foreslås nedlagt og nye opprettet. Virkemiddelet skal bare sikre at disse vurderingene blir gjort utfra faglige og strategiske vurderinger og ikke utfra en ressursituasjon der fagene gradvis er så økonomisk utarmet over tid at de ikke lenger har vitenskapelig kapasitet til å gi et forsvarlig studietilbud.

I den grad bemanningskravet fører til faste ansettelser, er det naturlig at disse finansieres langsiktig.

Nivå på økonomisk støtte

En eventuell småfagsordning vil være et strategisk grep fra styrets side, og det eksakte støttebeløpet per fag ligger det til styret å beslutte.

Vi vil understreke at støtten ikke må være så høy at et fag er garantert mot nedleggelse, det vil si at alle kostnader ved faget blir dekket, uansett om faget har svært få studenter. Samtidig må støtten være av et slikt omfang at den gir en reell beskyttelse mot videre nedbygging og nedleggelse bare motivert av studenttall og studiepoengproduksjon. Det må altså være en forholdsmessighet mellom økonomisk støtte og faglig forpliktelse.

Breddebegrepet

Utvalget har her knyttet småfagsbegrepet til studieprogrammer. Mange «fag» inngår som deler av bachelorprogrammer, kanskje på store sammenslåtte institutter – og slike fag faller utenom en småfagsordning. Hvis UiB ønsker å oppfylle strategien sin, må en ha et øye for å opprettholde faglig bredde også i en slik forstand. Å unngå for store kutt i fakultetsøkonomiene kan være et viktig grep. Utvalget peker også på at det historiske prinsippet som ligger til grunn for flere av forslagene, kan bidra til å bevare basisbevilgninger der hvor breddeutfordringene i en utvidet forstand er store.

Utvalgets tilrådninger:

Utvalget foreslår at en eventuell småfagsordning blir strukturert langs følgende linjer:

22. Småfag defineres utfra studieprogram, nærmere bestemt vil et slikt fag tilby bachelorgrad, samt en klar vei for å ta mastergrad og doktorgrad i faget – samtidig drives faget i hovedsak av et faglig kollegium på maksimum fire førstestillinger.
23. Forpliktelsen som utløses er at faget skal ha ressurser til å undervises på alle nivå, konkretisert ved en bemanningsnorm på tre ansatte. Endelig utforming av ordningen, fastleggingen av hvilke fag som skal inkluderes og hvilket nivå den økonomiske støtten skal ligge på per fag og totalt, tilligger styret.
24. Etter en periode bør det gjennomføres en evaluering av om ordningen fungerer etter hensikten.

10. TVERRFAKULTÆRE UTDANNINGSPROGRAM

Utvalget har hovedsakelig konsentrert seg om inntektsfordeling mellom fakulteter og avdelinger. Det tas derfor som utgangspunkt at det som skal utredes, er tverrfakultært samarbeid om nye studieprogrammer. Samarbeid mellom institutter ved samme fakultet er det opp til fakultetene å regulere.

Problemforståelse

I ulike sammenhenger er det pekt på at det er utfordrende å utvikle langsiktige tverrfakultære studieprogrammer. Det kan være knyttet til ulike administrative forhold eller fordeling av kostnader og inntekter. Utvalgets utgangspunkt er at slike utfordringer kan løses ved tydelige avtaler mellom de berørte fakulteter og institutter.

Utvalget vil snarere peke på at selve strukturen i finansieringssystemet og hvordan insentiver tas ned i organisasjonen ved UiB kan skape hindringer for opprettelsen av nye studieprogrammer.

Kvalitetsreformen ble vedtatt av Stortinget høsten 2001 og implementert fra studieåret 2003/2004. Den kom altså rett i etterkant av det nye finansieringssystemet som ble implementert fra budsjettåret 2002. Et moment i Kvalitetsreformen var at universitetene skulle få større autonomi når det gjaldt å opprette, nedlegge og endre studieprogrammer – etter studenttilstrømming, men også etter det som oppfattes som samfunnets behov.

I kjølvannet av Kvalitetsreformen opprettet UiB flere tverrfaglige programmer. Noen av disse er siden den gangen nedlagt. En erfaring er at det er vanskelig å lage gode tverrfaglige programmer uten at tilstrekkelige ressurser blir stilt til rådighet. Programmer som nesten utelukkende settes sammen av kurs som tilbys av andre programmer, kan oppleves som lite sammenhengende og tape i konkurransen om studentene.

Hvorfor har nye programmer vanskeligere for å få et finansielt rom enn gamle programmer? Universitetene finansieres i stor grad av basisfinansiering og dette er grunnlaget for det antall ansatte som kan finansieres. En kan i prinsippet få tildelt nye studieplasser over statsbudsjettet, men dette er sjeldent. Lønnsbudsjettet til UiB er på rundt tre milliarder. De stillingene som er finansiert i utgangspunktet er ofte bundet opp til en kjernevirksomhet ved de ulike instituttene. Uten nye studieplasser vil nye programmer bare bidra med belønningsmidler for studentproduksjonen. De fleste institutter vil reservere seg mot å svekke kjerneutdanningene på instituttet ved å overføre stillingsressurser til nye aktiviteter.

Et tverrfaglig program bør ha noen designede kurs og kapasitet til veiledning. Anslå grovt at stillingsbehovet er to-fire stillinger. Dette tar utgangspunkt at programmet delvis består av gjenbrukte kurs fra eksisterende programmer, men ikke utelukkende. Som eksempel kan det antas at et treårig bachelorprogram med 25 studenter som alle fullfører på normert tid. Anta videre at studiet belønnes i laveste kategori. Inntektene fra studiepoeng blir da $25 \times 3 \times 54\,550 = 4,1$ mill. Dette er et inntektsgrunnlag som burde kunne lønne to til fire stillinger. En utfordring er imidlertid at av de rundt 55 000 kronene UiB mottar for en student, så er det bare en andel som når ned til instituttene.

Som beskrevet i kapittel 3 avkortet fakultetenes inntekter i indikatorsystemet med 25 prosent. Dette demper den risikoen som fakultetene utsettes for ved svingninger i studenttallet, noe som er fornuftig, men samtidig svekker dette insentivene for å øke de studentrelaterte inntektene.

Fakultetene har ulike budsjettmodeller, men opererer i stor grad på samme måte, ved at en andel av studiepoenginntektene blir igjen på fakultetsnivå. Den utførende enheten kan altså bli sittende igjen med en nokså liten andel av de opprinnelige 55 000 kronene.

Et fakultet eller institutt som ønsker å sette i gang et nytt studieprogram må også ta inn over seg at inntektene fra programmet er usikre. Videre kan det være slik at et nytt studieprogram rekrutterer studenter som ellers ville tatt et annet program på UiB og kanskje også på samme institutt. I sum er insentivene for å sette i gang nye undervisningsprogrammer som krever nyansettelser, svært svake.

Skissering av en ordning

En mulig ordning for å styrke insentivene til å starte opp nye tverrfakultære programmer er at universitetsledelsen i forhandlinger med fakulteter og institutter kan la det nye studieprogrammet beholde alle studentpoenginntekter programmet generer. Fordelen med å knytte dette til studiepoenginntektene er at det ansvarliggjør de involverte studietilbyderne, i den forstand at hvis rekrutteringen blir dårlig eller frafallet stort, så blir inntektene til programmet tilsvarende redusert. Siden inntektene til programmet i stor grad vil være en ekstraintekt for UiB, trengs det ikke å ryddes plass i budsjettene for å gi støtte på denne måten. Siden resultatmidlene kommer to år etter avlagte studiepoeng må imidlertid fagmiljøene stille med ressurser i en oppstartsfasen inntil resultatmidlene utbetales. Full uttelling i ordningen vil en få to år etter første kull har avlagt sin bachelorgrad.

Programmer som får en slik støtte, må evalueres etter for eksempel fem år. En evaluering kan ha flere ulike utfall. Hvis programmet er en stor suksess, kan kanskje studenttallet økes, slik at programmet ikke trenger støtte framover. De kan tenkes at programmet anses som en suksess, men at det ikke er ønskelig med ekspansjon – og at støtten derfor i en eller annen form fortsetter. Det kan også tenkes at programmet sliter med rekruttering eller gjennomføring og derfor blir besluttet nedlagt.

Ansettelser er permanente, og støtten kan altså vise seg å være midlertidig. Det er derfor viktig at det i utgangspunktet fastslås hvem som har ansvaret hvis støtten til programmet avsluttes. Det er naturlig at denne risikoen bæres av de fakultetene og instituttene som er involvert, ikke av UiB sentralt.

Utvalget har kalt dette en «ordning», men det må understrekes at dette ikke er ment som en ordning alle med planer for nye tverrfakultære studieprogrammer automatisk kan benytte seg av. Snarere er tanken at slike programmer settes i gang basert på avtaler mellom UiB ledelsen og de involverte fakulteter og institutter, som spesifiserer forventninger til programmene, arbeidsdeling mellom partene, økonomiske forhold og hvordan en evaluering skal foregå.

Utvalget er klar over at det alt i dag finnes tverrfakultære programmer som er startet opp og som sliter økonomisk, men den skisserte ordningen er i utgangspunktet tenkt for nye tiltak.

Utvalget tilrådninger:

25. For å legge bedre til rette for opprettelse av tverrfakultære studieprogrammer foreslår utvalget at universitetsledelsen, basert på budsjettinnspill, inngår avtaler med fakulteter og institutter om at nye tverrfakultære programmer i en periode kan beholde alle studiepoenginntektene som programmene genererer.
26. Programmene skal evalueres etter en tid, for å se om et fag kan klare seg uten støtte eller om den skal videreføres. Basert på evaluering kan studieprogram også vedtas nedlagt.
27. Risikoen ved ansettelser knyttet til programmer som viser seg ikke å være suksesser, bæres av de involverte fakultetene og instituttene.

11. REFERANSER OG FORKORTELSER

[Nou 2000:14 Frihet med ansvar. Om høgre utdanning og forskning i Norge \(Mjøs- utvalget\)](#)

[Styresak 60/16 Budsjettprosessen 2017 \(Universitetsstyrets behandling av Risa II utvalget\)](#)

[Finansiering for kvalitet, mangfold og samspill \(Hægelandutvalget 82015\)\)](#)

[Utsynsmeldingen, Meld. St. 14 \(2022–2023\) \(regjeringen.no\)](#)

[Finansiering av universiteter og høyskoler \(Hatlenutvalget \(2022\)\)](#)

[Styresak 81/23 Oppnevning av inntektsfordelingsutvalg](#)

[Forslag til statsbudsjett 2024, Kunnskapsdepartementet. Prop. 1 S \(2023–2024\) \(regjeringen.no\)](#)

Forkortelser

Fakulteter og avdelinger

HF	Det humanistiske fakultet
JUS	Det juridiske fakultet
KMD	Fakultet for kunst, musikk og design
MED	Det medisinske fakultet
MN	Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
PS	Det psykologiske fakultet
SV	Det samfunnsvitenskapelige fakultet
UM	Universitetsmuseet
UB	Universitetsbiblioteket
EIA	Eiendomsavdelingen

Prosjekttyper

ERC	European Research Council
SFF	Senter for Fremragende Forskning
SFU	Senter for Fremragende Utdanning
SFI	Senter for Fremragende Innovasjon
FME	Forskningssenter for Miljøvennlig Energi
FKB	Forskningssentre for Klinisk Behandling

Andre forkortelser

BOA	Bidrags- og oppdragsvirksomhet
KD	Kunnskapsdepartementet
MNT	Matematikk/Naturvitenskap/Teknologi
RBO	Resultatbasert omfordeling



UNIVERSITETET
I BERGEN

Universiteter og høyskoler

Deres ref

Vår ref

Dato

21/4691-

11. mars 2024

Ny universitets- og høyskolelov – avklaringer og forventninger

Stortinget har vedtatt ny universitets- og høyskolelov, lov 8. mars 2024 nr. 9 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven). Loven ble sanksjonert i statsråd 8. mars og det er fastsatt at den nye loven vil tre i kraft 1. august 2024. Loven vil da erstatte dagens universitets- og høyskolelov.

I dette brevet orienterer vi om utvalgte endringer i den nye loven og om sentrale føringer i forarbeidene til ny lov. I tillegg informerer vi her om pågående revisjon av forskriftene til loven og om forventningene til universiteter og høyskoler i forbindelse med innføringen av den nye loven.

Departementet understreker at det bare er utvalgte endringer og føringer som omtales i dette brevet, og at det ikke er tilstrekkelig å bare sette seg inn i informasjonen i dette brevet. Det forventes at institusjonene setter seg godt inn i alle reglene i den nye loven, og forarbeidene gir et godt grunnlag for dette (se omtale av forarbeidene nedenfor).

Den nye loven er tilgjengelig på [Lovdata](#).

Generelt om den nye loven og forventninger til oppfølging fra universitetene og høyskolene

Generelt om ny lov og forarbeidene til den nye loven

Den nye universitets- og høyskoleloven bygger på [NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler](#), [NOU 2022: 2 Akademisk ytringsfrihet – God ytringskultur må bygges nedenfra, hver dag](#), [departementets høring i juni 2022](#) og høringsinnspillene til de to NOU-ene og til departementets høringsforslag. I tillegg inngår lovendringene som ble vedtatt i 2021 og 2022 i grunnlaget for lovforslaget.

De sentrale forarbeidene til den nye loven er [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) og [Innst. 169 L \(2023–2024\)](#). I proposisjonen er det samlet relevant tolkningsinformasjon, og innstillingen fra Stortinget inneholder også enkelte forventninger og utdypninger og presiseringer om hvordan loven skal forstås.

Kunnskap om og innføring av nye regler

Å drive en stor samfunnsinstitusjon som et universitet eller en høyskole krever betydelig juridisk kompetanse og forvaltningskompetanse hos institusjonene. Forslaget til ny universitets- og høyskolelov trekker på de fleste områder opp overordnede rammer som den enkelte institusjon må supplere lokalt. God oversikt over regelverket og kompetanse til å anvende reglene er viktig for å kunne benytte handlingsrommet som loven gir.

Departementet registrerer at universiteter og høyskoler de senere årene har prioritert juridisk kompetanse og forvaltningskompetanse. Departementet forventer at universiteter og høyskoler vurderer sin praksis og gjør nødvendige endringer som følge av ny lov. I lys av endringene i ny lov, antar vi at det er særlig aktuelt med endringer i institusjonens praksis når det gjelder fusk, midlertidige ansettelses, fagspråk og sensur. Se også nærmere omtale av regjeringens forventninger til det juridiske arbeidet ved institusjonene i punkt 3.3.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

[Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) gir sammen med [Innst. 169 L \(2023–2024\)](#) et godt grunnlag for å kunne sette seg inn i den nye loven og hvordan den skal forstås. I punkt 23 (Merknader til lovforslaget) er det samlet relevant tolkningsinformasjon som kan være særlig nyttig i anvendelsen av reglene.

Særlig om institusjonenes forskrifter

Dagens forskriftshjemler er i all hovedsak videreført i den nye loven. Forskrifter som er vedtatt med hjemmel i gjeldende universitets- og høyskolelov, må vedtas på nytt med hjemmel i den nye loven. I den nye loven § 17-3 er det imidlertid en overgangsregel som innebærer at forskrifter og enkeltvedtak som er fastsatt med hjemmel i regler som blir opphevet eller endret med den nye universitets- og høyskoleloven, gjelder til departementet fastsetter noe annet. Det er derfor i utgangspunktet ikke nødvendig at institusjonens forskrifter vedtas på nytt med hjemmel i den nye loven ved lovens ikrafttredelse, men departementet tar sikte på å avslutte overgangsperioden slik at institusjonene må ha fastsatt egne forskrifter på nytt med hjemmel i den nye loven innen utgangen av 2026.

I tillegg til at institusjonens forskrifter innen utgangen av 2026 må være fastsatt på nytt med hjemmel i den nye loven, må institusjonene før loven trer i kraft vurdere om det i institusjonenes egne forskrifter er eventuelle bestemmelser som vil være i strid med den nye loven. Hvis det er slike bestemmelser må institusjonene ha endret disse slik at de er i samsvar med den nye loven allerede fra 1. august 2024. Departementet gjør i denne sammenheng oppmerksom på at institusjonene etter den nye loven normalt ikke kan ha

regler om at det er fusk å gjenbruke eget arbeid som ikke tidligere har gitt uttelling i form av studiepoeng eller rett til eksamen.

Departementet vil også oppfordre institusjonene om å gå gjennom sine forskrifter med sikte på oppdatering, forenkling og å gjøre reglene mer brukervennlige. I dette arbeidet kan det være relevant å se hen til punkt 3 og 4 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) og departementets forslag til nye nasjonale forskrifter som vil bli sendt på høring om kort tid.

Samordning mellom institusjonene

Den nye universitets- og høyskoleloven gir, i likhet med dagens lov, betydelig handlingsrom for universiteter og høyskoler. Loven åpner for at universiteter og høyskoler skal kunne tilpasse reglene til sin virksomhet og til skiftende samfunnsmessige behov. Loven åpner dermed for ulike regler på institusjonene. Det er likevel uheldig dersom det er store ulikheter uten at det er gode grunner til dette. .

For å unngå ubegrunnede ulikheter, er det viktig at institusjonene samarbeider for å skape en felles forståelse for behovet for regulering. Særlig på områder som har stor betydning for studentene, bør institusjonenes regelverk og praksis samordnes bedre enn i dag. Dette vil gjøre regelverket og praksisen på institusjonene mer forutsigbart for studentene og praktiseringen av regelverket mer forståelig på tvers av institusjonene.

Departementet forventer at institusjonene selv tar et ansvar for å få til bedre samordning av lokale regler og praksis. I lys av stortingsbehandlingen av den nye loven, forventer vi især at institusjonene samarbeider om å utvikle felles forståelse og praksis når det gjelder fusk og permisjon.

Nærmere om utvalgte regler og føringer i ny universitets- og høyskolelov

I det følgende omtales utvalgte regler og føringer som ligger til grunn for departementets forslag og Stortingets vedtak om ny universitets- og høyskolelov som institusjonene bør være særlig oppmerksomme på.

Norsk og samisk som fagspråk

I den nye loven er universiteters og høyskolars ansvar for å styrke og videreutvikle norsk (nynorsk og bokmål) fagspråk videreført. I punkt 6.3.4.1 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) er det redegjort nærmere for hva som ligger i ansvaret for norsk fagspråk.

I tillegg er ansvaret for samisk fagspråk synliggjort i loven. Samisk fagspråk står overfor større utfordringer enn norsk fagspråk. Det er færre språkbrukere, samisk fagterminologi er til dels dårlig utviklet, det er mangel på lærebøker i samisk, det er lite forskning som foregår på samisk og så videre. Videre utvikling av oppgaver og prioriteringer innenfor dette området må skje i tett samarbeid mellom institusjonene som er gitt et særskilt ansvar. Departementet vil i styringsdialogen med Samisk høgskole, Nord universitet og Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet ta opp forventninger og prioriteringer i arbeidet med å bruke, utvikle og styrke samisk fagspråk.

I den nye loven er det gjeninnført en regel om undervisningsspråk. Regelen innebærer at undervisningsspråket ved universiteter og høyskoler skal være norsk eller samisk, og at institusjonene bare kan gjøre unntak dersom det er faglig begrunnet. Hva som kan begrunne et unntak, er nærmere omtalt i særmerknaden til § 2-3 tredje ledd i punkt 23 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#). Begrunnelser for permanente unntak kan for eksempel ligge i fagets innhold, for eksempel at studiet innebærer opplæring i fremmedspråk eller retter seg primært mot internasjonale studenter. Det kan også gjøres midlertidige unntak, for eksempel når det ikke er tilgang på norsk- eller samiskspråklige undervisere med den nødvendige fagkompetansen. Det er et krav at en klar overvekt av undervisningen over tid skal gis på norsk eller samisk i studieenheter hvor det ikke er faglige grunner til å gi permanent unntak. Institusjonen må også vurdere om bruk av fremmedspråk vil kunne få uakseptabelt negativ betydning for norske studenters studiesituasjon. Det vil blant annet avhenge av hvilket gradsnivå undervisningen er på.

Se nærmere omtale i punkt 6.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Organisering og ledelse ved statlige universiteter og høyskolars

Ledelsesmodell

I den nye loven er det videreført at statlige universiteter og høyskoler kan velge mellom en ledelsesmodell med ansatt rektor og en ledelsesmodell med valgt rektor og administrerende direktør.

I den nye loven § 4-7 er reglene om administrerende direktør forenklet sammenlignet med dagens § 10-3. Dette er i tråd med prinsippene for regelstyring som er lagt til grunn for lovarbeidet, jf. blant annet punkt 3.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#). Forenklingen er ikke ment å endre rollefordelingen mellom valgt rektor og administrerende direktør.

Styret har som en sentral oppgave å føre tilsyn med virksomhetens daglige ledelse. Valgt rektor har derfor også en funksjon, på styrets vegne, om å føre tilsyn med institusjonens virksomhet. Ved de aktuelle institusjonene er det derfor viktig at ansvarsforholdet mellom valgt rektor og administrerende direktør er klart definert, og at styrets uavhengige rolle med å føre tilsyn med den daglige ledelsen er ivarettatt.

Institusjonene (styrene) har selv et ansvar for å sørge for at ledelsesmodellen og ansvarsfordelingen mellom valgt rektor og direktør er tydelig på institusjonen, ikke minst sett i lys av styrets kontrollfunksjon. Departementet forventer at styret selv sørger for at styrets instruks for den daglige ledelsen er tydelig. Se også særmerknaden til § 4-7 i punkt 23 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#), der det framgår at styret i instruksen bør fastsette nærmere hva som er administrerende direktørs fullmakter og oppgaver og arbeidsdelingen mellom valgt rektor og administrerende direktør.

Nedleggelse av studiesteder

I den nye loven § 4-1 femte ledd tredje punktum er det fastsatt at beslutninger om nedleggelse av studiesteder skal tas av Kongen i statsråd. Det innebærer at eventuelle ønsker om nedleggelse av studiesteder må løftes til departementet, og at institusjonene ikke selv kan ta slik beslutninger.

På bakgrunn av spørsmål fra Utdannings- og forskningskomiteen har departementet utypet hva som ligger i uttrykket «studiested». Brevet til Stortinget er vedlagt [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#). Begrunnelsen for forslaget om at nedleggelse av studiesteder skal besluttet av Kongen i statsråd, er at nedleggelse av studiesteder vil ha en side til distriktpolitiske mål, da slike beslutninger kan få betydning for tilgangen på utdanning og for både arbeidsplasser og befolkningen i området. Hva som er et studiested, må vurderes i lys av denne begrunnelsen. Det må dermed være tale om steder hvor det foregår undervisning av et visst omfang og av en viss varighet. Det må avgrenses mot steder som brukes til samlingsbasert undervisning, eller hvor bruken er mer ad hoc-preget. Departementet forutsetter at institusjonene tar initiativ til dialog hvis de vil legge ned noe som kan betegnes som et studiested. Hvis det oppstår tilfeller som institusjonene er usikre på om er omfattet av loven, kan de avklare dette med departementet i styringsdialogen.

Ansettelser

Generelt om bruk av åremål og midlertidige ansettelser

Den høye andelen midlertidige stillinger ved norske universiteter og høyskoler er uheldig både for sektoren og de enkelte ansatte. Universiteter og høyskoler har et selvstendig ansvar for å redusere andelen midlertidige stillinger på alle nivåer. Departementet har et klart inntrykk av at institusjonene har tatt føringene fra regjeringen på alvor. Samtidig forventer departementet at institusjonene forsetter å jobbe systematisk med midlertidighetsproblematikken.

I den nye loven er det vedtatt innstramminger i særreglene for universitets- og høyskolesektoren som åpner for midlertidige stillinger og åremål. Der det er et særlig behov for det, er slike særregler videreført. Departementet understreker at selv om loven åpner for midlertidige stillinger eller bruk av åremål, så er det viktig å minne om at hovedregelen er fast ansettelse, og institusjonene må vurdere om det er nødvendig å bruke midlertidige stillinger og åremål i det konkrete tilfellet. Dersom institusjonens behov kan ivaretas med faste stillinger, skal institusjonen ansette fast.

Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger

Dagens lov åpner for at en søker til en ledig stilling kan ansettes midlertidig inntil tre år dersom ingen av søkerne fullt ut oppfyller kvalifikasjonskravene i utlysingen. Denne regelen er ikke videreført i den nye loven. Dersom behovet er fast og en søker ikke oppfyller alle ønskede kompetansekrav, men likevel er den best kvalifiserte, bør institusjonen tilstrebe å ansette kandidaten fast etter ordinære regler.

Dersom det ikke er noen kvalifiserte søkere og det er helt nødvendig å ansette noen av hensyn til undervisningssituasjonen, er det etter ny lov § 7-3 fortsatt adgang til å ansette midlertidig i en lavere stilling, men bare i inntil ett år. Etter ett år må stillingen lyses ut på nytt. Dersom det fortsatt ikke er søkere som fullt ut oppfyller kompetansekravene, kan det ansettes midlertidig i en lavere stilling i inntil ett år. Dersom den som har hatt den midlertidige stillingen søker og er best kvalifisert, kan vedkommende ansettes i en ny midlertidig stilling. Dersom dette skjer tre ganger blir vedkommende å anse som fast ansatt, slik det er etter de ordinære reglene i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven.

Se nærmere omtale i punkt 11.4 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Vikar for valgt eller åremålsansatt leder

Etter ny lov § 7-5 er det fortsatt adgang til å ansette en vikar for valgt eller åremålsansatt leder i permisjon, men ansettelsesperioden for vikaren er begrenset til én åremålsperiode, dvs. fire år. Endringen vil hindre at en person kan bli værende svært lenge i en midlertidig stilling som vikar uten det oppsigelsesvernet som gjelder for faste stillinger.

Se nærmere omtale i punkt 11.6 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Åremålsstillinger

Hjemlene for ansettelse i åremålsstillinger i universitets- og høyskolesektoren er videreført i den nye loven, med noen justeringer. Åremålsstillingene kan blant annet dekke funksjoner der det av faglige årsaker er spesielt viktig med fornyelse. Institusjonene skal i forkant av en utlysning gjøre en konkret vurdering av om det er et reelt behov for åremål. Dersom dette ikke er tilfellet, skal det ansettes i faste stillinger.

I den nye loven § 7-6 fjerde ledd er det innført en begrensning på én åremålsperiode for åremålsstillinger der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet.

Reglene om åremålsperiodens lengde for stilling på innstegsvilkår, postdoktorer, stipendiater, spesialistkandidater og vitenskapelige assistenter, er flyttet fra forskrift til lov (§ 7-6). Åremålsperioden for postdoktorer er endret fra to til fire år, til tre til fire år. Endringen skal bidra til at åremålsstillinger for postdoktorer brukes i samsvar med intensjonen, det vil si å kvalifisere til høyere undervisnings- og forskningsstillinger. I tillegg vil en periode på minst tre år sikre større forutsigbarhet for postdoktorene.

Begrensningen om én åremålsperiode for postdoktorer er også flyttet fra forskrift til lov. Departementet understreker at begrensningen innebærer at den enkelte institusjon bare kan ansette en og samme person i postdoktorstilling for én åremålsperiode. Regelen begrenser ikke muligheten for den enkelte til å søke og få åremålsstillinger på andre institusjoner.

Adgangen til å ansette i åremålsstilling for leder for avdeling og grunnenhet er videreført i den nye loven. Åremål i disse tilfellene må ses i sammenheng med tradisjonen i universitets- og høyskolesektoren for tidsavgrensede lederstillinger som ofte følger funksjonsperiodene til kollegiale organer med beslutningsmyndighet på for eksempel på fakultetsnivå. Det er understreket i punkt 11.7.4.2 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) at denne hjemmelen (§ 7-6 første ledd bokstav c) bare åpner for å bruke åremål for de øverste ledernivåene. Hjemmelen kan bare brukes for undervisningsledere, studieledere osv. hvis slike stillinger innebærer ledelse for en organisatorisk enhet ved institusjonen, med personal- og økonomiansvar. Hvilket ansvar som ligger til en studieleder, kommer blant annet an på hvordan institusjonene er organisert, institusjonens størrelse og hvor mange ledernivåer det er. Institusjonene må derfor selv vurdere om deres stilling som studieleder er av en slik art at den omfattes av § 7-6 første ledd bokstav c, jf. kriteriene over.

Se nærmere omtale i punkt 11.7 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Ansettelse uten utlysning (kallelse)

Hovedregelen er at ledige stillinger i statlige virksomheter skal lyses ut. Det er ikke et slikt generelt krav om utlysning for private universiteter og høyskoler, men det følger i dag av universitets- og høyskoleloven at undervisnings- og forskningsstillinger skal lyses ut. Dette er videreført i den nye loven.

Det er videreført og presisert i den nye loven § 7-8 at styret ved universiteter og høyskoler kan ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger uten at stillingene er lyst ut dersom særlige grunner taler for det og ikke mer enn ett medlem av styret motsetter seg det. Styret kan ikke delegere myndigheten til å ansette uten utlysning.

Det er understreket i punkt 11.9.4 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) at det skal være en høy terskel for å benytte dette unntaket. Hva som kan være grunnlag for unntak, må vurderes i lys av hensynet bak hovedregelen om plikten til å lyse ut ledig stilling, som er å få best mulig kvalifiserte kandidater som søkere på stillingen. Unntak kan for eksempel være aktuelt i situasjoner hvor en meget høyt kvalifisert og ettertraktet kandidat bare vil akseptere tilbud om stilling hvis stillingen tilbys uten ordinær ansettelsesprosess, og i situasjoner hvor ansettelsen må skje raskt.

Departementet viser til at enkelte høringsinstanser ser ut til å ha lagt til grunn at det er adgang til å ansette uten utlysninger ved ansettelser i bistillinger (endret til ekstraervert i ny lov). I punkt 11.8.4.2 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) er det understreket at hjemmelen ikke gir adgang til å unnlate utlysning i ordinære ansettelser i bistillinger. Unntaksregelen i § 7-8 er bare ment for tilfeller hvor det foreligger «særlige grunner», for eksempel spesielle situasjoner hvor vanlig kunngjøring og ansettelsesprosess ikke har ført fram.

Se nærmere omtale i punkt 11.9 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Obligatoriske aktiviteter

Adgangen til å fastsette krav om obligatoriske aktiviteter som et vilkår for å kunne gå opp til eksamen, er videreført i § 11-4 andre ledd i den nye loven. Institusjonens handlingsrom til å fastsette krav om obligatoriske aktiviteter er imidlertid utvidet. Rammene for institusjonenes adgang til å stille krav om obligatoriske aktiviteter er omtalt i punkt 15.5.4 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) og i punkt 23 i særmerknaden til § 11-4 andre ledd. Hvordan regelen skal forstås, er også klargjort i brev til Stortinget 15. januar 2024. Brevet er vedlagt [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#).

I lovforslaget brukes begrepet «obligatoriske aktiviteter» som en fellesbetegnelse for obligatorisk undervisning, obligatorisk arbeid, obligatoriske kurs, obligatorisk praksis og arbeidskrav, jf. punkt 4.2.2 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Adgangen til å stille krav om obligatoriske aktiviteter er i den nye loven ikke begrenset til aktiviteter som gir en vesentlig kompetanse som er en del av formålet med utdanningen, og som ikke kan prøves på eksamen. Det åpnes også for at institusjonene kan kreve obligatorisk oppmøte (obligatorisk undervisning) som vilkår for å kunne gå opp til eksamen dersom de mener at deltagelse er viktig for studiekvaliteten.

Departementet understreker at § 11-4 andre ledd ikke er til hinder for at institusjonene fastsetter ulike krav for studenter ved institusjonen og privatister dersom det er saklige grunner for det. Dersom begrunnelsen for et krav om obligatorisk undervisning er å sikre deltagelse av hensyn til studiekvaliteten for dem som er tatt opp som studenter på studiet, kan det være saklig å unnlate å ha et tilsvarende krav for privatister ettersom disse uansett ikke deltar i undervisningen. Dersom begrunnelsen for et krav om obligatorisk undervisning er at undervisningen gir en vesentlig kompetanse som er en del av formålet med utdanningen og som ikke kan prøves på eksamen, vil derimot kravet måtte gjelde både studenter og privatister. Det åpnes for øvrig fortsatt for at institusjonene kan prøve privatisters kunnskapene og ferdighetene på en annen måte enn for studentene. I så fall skal dette påføres vitnemålet, jf. § 11-12 sjette ledd.

Eksamen, sensur og klage

Krav om to sensorer

I den nye loven § 11-7 andre ledd stilles det krav om to sensorer ved flere eksamener enn i dagens lov, men kravet er modifisert i forhold til Stortingets vedtak våren 2021 (se [Prop. 111 L \(2020-2021\)](#)).

Det er fortsatt krav om to sensorer, hvorav minst én ekstern, ved sensur av studentenes selvstendige arbeid i høyere grad. For øvrig er det krav om to sensorer ved sensur av bacheloroppgaven eller lignende selvstendig arbeid på lavere grad, eksamener som alene utgjør 15 studiepoeng eller mer, og ved sensur av ikke-etterprøvbare eksamener (eksamener uten klagerett). Kravet om at minst én av sensorene ved sensur på lavere grad skal være uten tilknytning til den delen av utdanningen der vedkommende skal være sensor, er ikke videreført i den nye loven.

Det varierer mellom utdanninger om praksis inngår som en obligatorisk læringsaktivitet i et større emne med en annen eksamensform som sluttvurdering, eller om praksis utgjør et eget emne med bestått / ikke bestått som sluttvurdering. I punkt 15.7.4.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) er det understreket at kravet om to sensorer vil gjelde for praksis som skal sluttvurderes gjennom et sensurvedtak. Dette innebærer at kravet om to sensorer ikke vil gjelde for praksis som inngår som en obligatorisk læringsaktivitet uten sluttvurdering.

Videre er det punkt 15.7.4.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) understreket at rollen til sensor nummer to nødvendigvis vil være annerledes enn rollen til den sensoren som følger studenten på praksisstedet. Det vil sjelden være praktisk mulig for to sensorer å følge studenten sammen gjennom hele praksisperioden. Det samme vil være tilfellet ved ikke-etterprøvbare eksamener der eksamensformen er såkalte løpende vurderinger eller mappevurderinger. Selv om de to sensorene ikke kan ha samme rolle og ikke begge kan følge studentene gjennom praksis eller undervisningen, må vurderingsordningen utformes slik at det reelt sett er to sensorer som til slutt vurderer studentens prestasjoner og fastsetter sensurvedtaket. Dette vil stille krav til den ene sensorens dokumentasjon av studentens utvikling, innsats og prestasjoner underveis i praksisperioden. Det vil være viktig for den andre sensorens mulighet til å også kunne vurdere studenten at materialet sensoren skal bruke i vurderingen er grundig og utfyllende, og at dette materialet gir et fullstendig bilde av studentens læringsutbytte; i form av kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.

Se omtale i punkt 15.7.4.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Frist for sensur

I den nye loven er fristen for sensur endret fra tre kalenderuker til 15 virkedager. Hva som menes med virkedager, er omtalt i særmerknaden til § 11-7 fjerde ledd i punkt 23 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#). Med «virkedag» siktes det til en arbeidsdag, i motsetning til en fridag. Lovbestemte fri- og helligdager, lørdager og søndager regnes ikke som virkedager, men såkalte «inneklemt dager» regnes som virkedager.

Det er videreført at sensuren kan ta lenger tid dersom særlige grunner gjør det nødvendig å bruke mer tid. Institusjonenes adgang til å fastsette midlertidige unntak fra sensurfristen i forskrift er også videreført.

Se omtale i særmerknaden til § 11-7 og punkt 15.7.4.2 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Frist for begrunnelse

I den nye loven § 11-8 tredje ledd er det videreført at studenten skal få begrunnelse for karakteren innen to uker etter at studenten har bedt om det. Reglene er imidlertid innskjerpet ved at forbeholdet «normalt» ikke er videreført. Bak et hvert sensurvedtak skal det allerede ligge en grundig vurdering til grunn, så det bør være mulig å gi studenten begrunnelse for karakteren innen to uker i alle tilfeller. Det siktes til to kalenderuker fra dato til dato. Dersom

institusjonene ser at fristen kan bli problematisk opp imot ferie for de ansatte e.l., så kan de unngå oversittelse ved at det utarbeides begrunnelser samtidig med karakterfastsettelsen. For øvrig er det presisert i proposisjonen at det ikke er formkrav til begrunnelsen (den kan være skriftlig eller muntlig).

Se omtale i punkt 15.8.4 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Tredjegangsvurdering ved vesentlig karakteravvik

I den nye loven er reglene om klagesensur videreført i § 11-1. I klagesensuren kan karakteren endres både til gunst og ugunst for studenten. Dersom karakteren i klagesensuren avviker med to eller flere karakterer fra karakteren i den opprinnelige sensuren, skal institusjonen vurdere saken på nytt før den endelige karakteren fastsettes.

Det følger av § 11-11 andre ledd andre punktum at sensorene i klagesensuren ikke skal få opprinnelig karakter, opprinnelig sensors begrunnelse for denne eller studentens begrunnelse for klagen (såkalt blind sensur). Dette er et unntak fra hovedregelen i forvaltningsloven om at all dokumentasjon, inkludert klagers begrunnelse, skal være tilgjengelig i klagebehandlingen. Tilsvarende unntak er ikke fastsatt for tredjegangsvurdering ved vesentlig karakteravvik, som er videreført i § 11-11 tredje ledd. Dermed vil det være forvaltningslovens hovedregel som gjelder ved tredjegangsvurdering. Dette medfører at blant annet klagers begrunnelse skal være tilgjengelig. Dette er omtalt i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) punkt 15.11.1 og i departementets brev til Stortinget datert 11. desember 2023. Brevet er vedlagt [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#).

Departementet understreker at det er den eventuelle begrunnelsen som ble gitt samtidig med klagen, som skal være tilgjengelig ved tredjegangsvurderingen. Studentene skal ikke få informasjon om at saken går til tredjegangsvurdering og vil derfor heller ikke kunne gis anledning til å begrunne klagen på dette tidspunktet i klagebehandlingen. Se nærmere om dette i merknaden til § 11-11 tredje ledd i punkt 23 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Permisjon

I [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#) punkt 3.10 har Utdannings- og forskningskomiteen understreket viktigheten av at studenter kan ivareta sine forpliktelser knyttet til folkevalgte verv, og at dette som hovedregel skal anses som gyldig fravær. Komiteen har bedt regjeringen følge opp med en anbefaling til institusjonene slik at det blir mest mulig lik praksis.

I den nye loven § 10-7 er reglene om permisjon videreført. Verv i folkevalgte organer er tatt inn i lovteksten som eksempel på et tilfelle som gir rett til permisjon. Studenter har rett til permisjon i de tilfellene som nevnes i loven, og dette vil dermed være gyldig fravær.

I punkt 14.7.2 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) er det understreket at permisjoner ikke kan føre til at de faglige kravene som stilles i den enkelte utdanningen, reduseres. At studenten fremdeles skal ha rett til å gå opp til eksamen, innebærer ikke at det gjøres noen unntak fra vilkårene for å gå opp til eksamen etter § 10-5. Dersom institusjonen har stilt krav om

obligatoriske aktiviteter, og studenten ikke får oppfylt disse på grunn av permisjon, har ikke studenten rett til å gå opp til eksamen. Studenten vil imidlertid fremdeles ha studierett og vil kunne gå opp til eksamen senere når de obligatoriske aktivitetene er gjennomført. Permisjon kan dermed føre til at studenten blir forsinket. Dersom studenten oppfyller vilkårene for å gå opp til eksamen, har imidlertid studenten rett til å gå opp til den opprinnelig planlagte eksamen selv om vedkommende har hatt eller har permisjon fra studiet. Det forventes at institusjonene forsøker å tilrettelegge slik at studentene i størst mulig grad unngår unødig forsinkelser ved permisjon.

Departementet vil legge til at hva konsekvensen av en permisjon blir for studenten, også i noen grad kommer an på hva som er begrunnelsen for et krav om obligatoriske aktiviteter. Dersom begrunnelsen for å stille krav om obligatoriske aktiviteter er at aktiviteten gir en vesentlig kompetanse som er en del av formålet med utdanningen, og som ikke kan prøves på eksamen, er det klart at studenter ikke kan få fritak på grunn av permisjon. Men dersom institusjonen har stilt krav om obligatorisk oppmøte (obligatorisk undervisning) fordi deltagelse er viktig for studiekvaliteten, er det ingen grunn til å kreve at studenter tar igjen undervisning hvor de har gyldig fravær på grunn av permisjon.

Departementet gjør for øvrig oppmerksom på at institusjonene kan fastsette egne regler for permisjon som gir bedre rettigheter enn loven. Det er imidlertid ikke adgang til å innskrenke studentenes rettigheter etter loven.

Departementet forventer at institusjonene har dialog og samarbeider om regelverk og praksis for permisjon.

Se omtale av permisjon i punkt 14.7 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#).

Opplæring av studentrepresentanter

I den nye loven er det videreført at universiteter og høyskoler skal legge forholdene til rette for at studentorganene kan drive sitt arbeid (§ 10-11 andre ledd), og at studenter har rett til representasjon i universiteters og høyskolars organer (§ 10-12).

I [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#) har komiteens flertall understreket behovet for at studentrepresentanter blir gitt nødvendig opplæring for at de skal kunne utføre sine oppgaver i valgte organer ved den enkelte institusjon. Flertallet viser til at intensjonen med kravene om studentrepresentasjon ikke vil bli oppnådd dersom ikke studentene også settes i stand til å ivareta studentenes interesser i de ulike organene. Flertallet presiserer i innstillingen at lovbestemmelsen skal forstås slik at det også påligger de enkelte universiteter og høyskoler et ansvar for å ivareta dette, ved å sørge for at studentrepresentantene sikres den opplæringen som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine oppgaver som studentrepresentanter.

Fusk

I den nye loven er det videreført at det er den enkelte institusjon som regulerer hva som er fusk i sine reglement for eksamen og obligatoriske aktiviteter. Inngangsvilkåret «fusk» i loven er dermed bare et koblingsord som viser til brudd på institusjonenes regler for den aktuelle prøvingssituasjonen. At en handling er fusk trenger ikke å bety at handlingen er klanderverdig, men at handlingen er i strid med institusjonens regler. Handlinger som åpenbart ikke er egnet til å gi studenten noen fordel ved eksamen, er likevel ikke fusk selv om handlingen objektivt sett er i strid med eksamensreglementet, jf. Rt. 2015 s. 995. Det er redegjort nærmere for hva som menes med fusk i punkt 16.4.4.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) og i punkt 6 i departementets brev til Stortinget datert 20. desember 2023 (se vedlegg 1 til [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#)).

I punkt 16.4.4.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) har departementet foreslått enkelte føringer for hva som kan reguleres som fusk med hjemmel i den nye loven. Føringerne innebærer at gjenbruk av eget arbeid som ikke har gitt uttelling i form av studiepoeng eller rett til å gå opp til eksamen, normalt ikke kan reguleres som fusk. Komiteen har i punkt 3.12 i [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#) merket seg disse føringene. Departementet legger til grunn at disse føringene gir noen begrensninger i institusjonenes myndighet framover. Det betyr at institusjonene, fra det tidspunktet loven trer i kraft, normalt ikke kan ha regler som definerer gjenbruk av eget arbeid som ikke har gitt uttelling i form av studiepoeng eller rett til å gå opp til eksamen som fusk.

Eksamensreglene handler om hvilke regler som skal gjelde i en konkret prøvingssituasjon for at institusjonen skal kunne prøve studentens kunnskaper på en rettferdig og betryggende måte. Dette må nødvendigvis kunne variere med ulike emner og eksamensformer. Samtidig bør reglene og praksis i sektor samordnes bedre enn i dag. Departementet forventer at institusjonene samarbeider om å utvikle felles forståelse og praksis når det gjelder fusk. Departementet har også bedt Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, i samråd med aktørene i sektor, vurdere tiltak for å bidra til mer informasjon og erfaringsdeling i sektor.

Universiteter og høyskoler skal sørge for at studentenes kunnskaper og ferdigheter blir prøvd og vurdert på en upartisk og faglig betryggende måte, jf. § 11-6 første ledd i den nye loven. En viktig del av institusjonenes ansvar er å sørge for at studentene får tilstrekkelig informasjon om hva som er tillatt i den konkrete prøvingssituasjonen. At studentene må være gjort kjent med hvilke regler som gjelder, er understreket i punkt 16.4.4.3 og i merknaden til lovforslagets § 12-4 andre ledd i punkt 23 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#). Dette er også understreket i punkt 3.12 i [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#).

Departementet understreker at det at en handling er i strid med institusjonens regler og dermed anses som fusk, ikke er ensbetydende med at det skal gis en reaksjon i form av annullering eller utestenging. For det første må selve fuskehandlingen være utført forsettlig eller grovt uaktsomt for at det skal kunne brukes reaksjoner overfor studenten, jf. § 12-4 andre ledd. For det andre må reaksjonen stå i et rimelig forhold til handlingen. Et slikt forholdsmessighetsprinsipp gjelder generelt både innenfor strafferetten og i forvaltningen. I

punkt 16.4.4.3 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) er det understreket at reaksjoner i fuskesaker må være forholdsmessige. Departementet peker i dette punktet på at reaksjonsbruken i fuskesaker bør nyanseres, ikke bare ut fra graden av skyld (grov uaktsomhet eller forsett), men også ut fra hvor alvorlig fuskehandlingen er. En mindre alvorlig handling bør ikke føre til like streng reaksjon som en alvorlig fuskehandling, selv om begge handlingene er forsettlig. Departementet gir videre uttrykk for at det er forskjell på alvorlighetsgraden i å plagiere andres og eget arbeid, og at dette bør få betydning for reaksjonsfastsettelsen. Stortinget har sluttet seg til disse føringene. I punkt 3.12 i [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#) gir komiteen også uttrykk for at det er behov for en differensiering i reaksjonspraksis hvor både mindre alvorlige overtramp, spesielt misforståelser og slurv, bør reageres på med en mye mildere form enn åpenbare forsøk på å fuske. Komiteen mener videre det er viktig å skille mellom plagiering og selvplagieringer, og at dette skillet bør få betydning for reaksjonsfastsettelsen.

I den nye loven § 12-4 tredje ledd andre punktum åpnes det for inntil to års utestenging ved særlig grove tilfeller av fusk og uredelig opptreden. Departementet understreker at dette ikke innebærer en generell utvidelse, men en adgang for institusjonene til å tilpasse reaksjonen til de særlig grove tilfellene av fusk. Hvilke tilfeller dette kan være aktuelt for, er omtalt i særmerknaden til § 12-4 tredje ledd andre punktum i punkt 23 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#). Det kan være tilfeller hvor studenter har handlet grovt uredelig ved å trekke inn en uskyldig part, for eksempel ved å sørge for at en medstudent blir mistenkt for å medvirke til fusk, eller at veiledere, medstudenter eller lærere får signaturen sin forfalsket, slik at studenten oppnår en uberettiget fordel i en vurderingssammenheng. Også saker hvor studenten betaler en annen for å utarbeide besvarelsen for seg, kan vurderes som et slikt særlig grovt tilfelle. Endringen innebærer ikke at det skal være noen generell økning av reaksjonsnivået ved fusk. Tvert imot, så innebærer føringene både i proposisjonen og innstillingen at reaksjoner i mindre alvorlige tilfeller bør bli mildere enn i dag.

Departementet forventer at institusjonene tilpasser reaksjonspraksisen i fuskesaker etter ny lov ut fra føringene i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#) og [Innst. 169 L \(2023-2024\)](#).

I dagens lov § 4-7 fjerde ledd står det at adgangen til å annullere ikke foreldes. Denne setningen er ikke videreført i den nye loven. Begrunnelsen er at setningen er rettslig overflødig da adgangen til å ilegge administrative sanksjoner ikke foreldes med mindre det fremgår av særloven at adgangen foreldes. Det vil dermed fortsatt være slik at adgangen til å annullere eksamen ikke foreldes. Dette er også understreket i særmerknaden til § 12-4 i punkt 23 i [Prop. 126 L \(2022–2023\)](#). At adgangen til å annullere eksamen ikke foreldes, innebærer at en eksamen kan annulleres etter at studenten er ferdig med utdanningen. I tidligere forarbeider, [Ot.prp. nr. 85 \(1993–1994\)](#) merknaden til § 54 nr. 4, er det imidlertid understreket at eksamen *kan* annulleres, og at det er adgang til å ikke annullere. I proposisjonene står det følgende: «Selv om det er påvist forhold som medfører at sensurvedtak i utgangspunktet ville måtte anses som ugyldig, vil den tid som er gått sammenholdt med forholdets art og omfang, kunne tilsi at vedtaket blir stående». Adgang til å vedta utestenging vil heller ikke foreldes, men dette vil trolig være lite aktuelt.

Sentralt fastsatte forskrifter til loven

Kunnskapsdepartementet er i gang med å gå gjennom de sentralt fastsatte forskriftene til universitets- og høyskoleloven. Et forslag til ny struktur og noen mindre endringer vil etter planen bli sendt på høring i løpet av mars 2024. Der vil det også bli gitt en oversikt over hvilke forskrifter som blir videreført inntil videre, og om andre pågående revisjonsprosesser. Det tas sikte på at oppdaterte forskrifter fastsettes slik at de kan tre i kraft samtidig med ny lov, det vil si 1. august 2024.

Med hilsen

Lars Vasbotten (e.f.)
avdelingsdirektør

Susanne Sollie
fagdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer



HR-avdelingen

Referanse

2024/1203-ANEDA

Dato

18.03.2024

Det psykologiske fakultets innspill til UiB sitt høringssvar

Vi viser til internt høringsbrev datert 6.2.2024 hvor fakultetene bes om å komme med innspill til UiB sitt høringssvar på forslag til forskrift om undervisning- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Nedenfor følger innspill fra Det psykologiske fakultet. Vedlagt dette brevet ligger også et eget brev m/vedlegg fra Institutt for pedagogikk som især adresserer endringer som gjelder utdanningsfaglig kompetanse.

1. Institusjonene skal fastsette egne krav for utdanningsfaglig kompetanse. Videre står det: "Kunnskapsdepartementet oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene i dette arbeidet, for å så langt som mulig hindre ubegrunnede forskjeller og uklarheter for søkere".

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Dersom det er et ønske om lik praksis, hvorfor ikke definere kravene i forskriften?
- Ulike krav ved de ulike institusjonene vil gjøre det problematisk å godkjenne sakkyndige vurderinger fra andre institusjoner ved søknad om professoropptrykk.
- Dette er to endringer som svekker både statusen til, og viktigheten av, utdanningsfaglig kompetanse. Det ene er at det spesifikke kravet til førsteamanuensis er tatt bort (200 timer). Det andre er at nå kommer det ikke til å være noe krav til videreutvikling av utdanningsfaglige kompetanse når man søker professorstilling/opptrykk. Dette er alvorlige konsekvenser.
- UH-sektoren har to kjerneoppgaver: forskning og undervisning. Studentenes læring og utdanning er like viktig som produksjon av ny kunnskap. Det gir feil signal å senke ambisjonene for hvor god sektoren skal være til utdanning. Man kan (som hovedregel) ikke bli førsteamanuensis eller professor uten doktorgrad, som i Norge betyr tre års solid forskningsopplæring og veiledet utøvelse. Universitets- og høyskolepedagogikk er et forskningsfelt, og vi vet mye om hvordan studenter lærer; skal ikke måten vi underviser på i UH-sektoren være forskningsbasert, og er det ikke da problematisk å svekke kravet til utdanningsfaglig kompetanse? Til syvende og sist går dette utover studentene.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

2. Skjerpede krav til førsteamanuensisstillinger.

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Vil krav om forskningskompetanse utover doktorgradsprosjektet gjøre rekrutteringen til førsteamanuensisstillinger innen klinisk psykologi, dvs. de som innehar dobbelkompetanse i psykologi, enda vanskeligere? Dobbeltkompetanseutdanningen er et kombinert utdanningsløp med til sammen tre år til doktorgradsprosjekt og til sammen fire til fem år til spesialistutdanning (se § 4-7). I forskriften bør det derfor presiseres i § 2-5 at spesialistutdanning i forbindelse med dobbelkompetanseutdanningen ansees som å være dekkende for påkrevd "*relevant forskningserfaring*".

3. «Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskerfardigheter innen fristen i første og andre ledd, har ikke den ansatte kompetansen som kreves for stillingen. Vedkommende kan da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver. Institusjonen skal vurdere videre tiltak».

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Hva er aktuelle tiltak?
- Hvilke konsekvenser får det dersom en ansatt ikke skal utføre undervisningsoppgaver – hvem skal i så fall utføre de aktuelle undervisningsoppgavene?
- Hvilke andre oppgaver kan gis til disse ansatte?
- Det kan for noen bli en motivasjon for *ikke* å lære seg norsk.

4. Sammensetning av sakkyndige komiteer 1: «Leder av komiteen skal være ekstern».

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Det kan være gode grunner for dette, men er det en risiko for at eksterne komiteledere er mindre dedikert til oppgaven og at dette vil forlenge ansettelsesprosessene? Vil en ekstern komiteleder for eksempel være like opptatt av å drive prosessen fremover som en internt ansatt?
- Det kan være vanskeligere å finne eksterne som skal lede komiteen enn å finne personer som kun skal fungere som medlemmer.
- Det er viktig at den som leder komiteen kjenner det norske systemet. Det gjør ikke nødvendigvis utenlandske komitemedlemmer.

5. Sammensetning av sakkyndige komiteer 2: «Begge kjønn skal være representert i komiteen.»

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Vil det ikke være mer hensiktsmessig å inkludere formuleringen at «så langt som mulig» skal begge kjønn være representert for å unngå urimelig stor mengde komitearbeid for det kjønn som er underrepresentert innen det aktuelle fagområdet?

6. Utarbeidelse av karriereplan og karriereveiledning

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Både for postdoktor og stipendiat presiseres det at det skal utarbeides karriereplan, og at den ansatte skal ha karriereveiledning gjennom hele postdoktorløpet/doktorgradsutdanningen. Begge disse stillingene er i seg selv klart karrierefremmende. Det vil kunne bli en betydelig ekstra belastning dersom veiledning om karriere etter endt løp skal tilfalle f.eks. instituttledere eller forskningsledere. Dette er et skal-punkt. Hvordan tenkes dette gjort? Av hvem og med hvilken tidshorisont?

7. Språkkrav for postdoktorer og stipendiater. Opparbeiding av norskkunnskaper defineres som karrierefremmende arbeid (tidligere pliktarbeid), og tid brukt på dette vil, i hvert fall for stipendiater, gi en forlengelse av ansettelsesperioden.

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Dette vil føre til økte kostnader for institusjonene i en tid hvor det er stadige kutt i tildelinger.
- Mange stipendiater og postdoktorer vil ikke bli værende i Norge etter endt årsmål / fullføring av doktorgrad. Det fremstår derfor som lite hensiktsmessig at denne gruppen skal bruke tid og ressurser på å lære seg norsk.

8. Vitenskapelige assistenter skal ha minimum bachelorgrad.

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Hva med profesjonsstudentene/integrerte utdanninger? En bachelorgrad ligger ikke i «løpet» til disse studentene.
- Hvorfor skal det i det hele tatt kravfestes at vitenskapelige assistenter ikke kan være bachelorstudenter? Vi ønsker at studenter skal ha en forskningsbasert OG forsknings-nær utdanning, og det kan også bety at studenter får engasjere seg i forskningsprosjekter gjennom å ansettes som vitenskapelige assistenter. Det er helt vanlig praksis i andre land at BA-studenter kan fylle disse rollene.
- Man bør ha egen stillingskategori for studentstillinger (seminarledere, mentorer osv.)

Vennlig hilsen

Anne Kristin Lamo Aanstad
fungerende fakultetsdirektør

Anette Bynes D'Arcy
seksjonssjef - HR

Vedlegg
Innspill fra Institutt for pedagogikk



Universitetet i Bergen

Referanse

2024/2704-ØYSLA

Dato

11.03.2024

Høringssvar fra IPED: Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger - Det psykologiske fakultet

Institutt for pedagogikk har hatt en bred prosess for denne høringen. Det ble opprettet en egen kanal for høringen i Teams-gruppen til instituttet der alle har kunnet komme med innspill. Etter diskusjon i instituttrådet ble det besluttet å la forskningsgruppelederne ta høringen ut i sine forskningsgrupper og legge innspillene i Teams-kanalen hvis de ønsker å komme med innspill. I tillegg har universitetspedagogikkmiljøet gjort en grundig jobb og utarbeidet et eget høringsinnspill som også er publisert i Teams-kanalen. Høringen ble også berørt i instituttets felles morgenseminar den 6. februar. Det har dernest vært opp til instituttledelsen å sammenfatte innspillene og sende dem over til fakultetsnivå.

I tillegg til høringsinnspillet fra universitetspedagogikkmiljøet, som her blir oversendt som et eget vedlegg, har instituttet fått inn følgende innspill fra to av forskningsgruppene våre som vi herved videreformidler:

Fra forskningsgruppen Spesped:

Her er noen innspill fra Spesped til forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

I kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis § 2-5 kreves minst

1. doktorgrad innen relevant fagområde eller kompetanse på tilsvarende nivå
2. relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt
3. utdanningsfaglig kompetanse
4. norskerfardigheter

Vi er meget kritiske til kriterium b). I kapittel 4.3.10 beskriver HK.dir bakgrunn til endringen "Bakgrunnen for forslaget er at erfaring kun med eget doktorgradsprosjekt ikke vurderes å være tilstrekkelig for å bli førsteamanuensis og kunne veilede stipendiater. Det stilles derfor krav om noe erfaring utover dette ene prosjektet". HK.dir har tidligere beskrevet at det ikke er krav om postdoktorerfaring, men at slik erfaring kan opparbeides som vitenskapelig assistent før man starter som stipendiat eller gjennom annet karrierefremmende arbeid i doktorgradsperioden. Det er to store problemer med dette nye kravet. For det første er det et meget uklart

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

kvalifikasjonskrav som er vanskelig å måle. For det andre er begrunnelsen med at kun erfaring med eget doktorgradsprosjekt blir for lite for å veilede stipendiater ikke holdbar. For å ta det på kornet så er du altså ikke kvalifisert til å veilede en stipendiat kun med å gjennomføre eget stort doktorgradsprosjekt, men har du i tillegg jobbet som vit.ass i et halvt år med å transkribere andres intervjuer så er du kvalifisert. Det faller på sin egen urimelighet. Hvordan det er på andre institutt skal ikke vi kommentere, men det er ekstremt sjeldent at helt ferske førstamanuensiser her hos oss får hovedansvar for å veilede nye stipendiater. Det vil uansett være instituttet sitt ansvar å vurdere når en ansatt har nødvendig kompetanse for å veilede. For stipendiatene sin del er det ikke manglende forskererfaring hos veileder som er problematisk i en veiledningssituasjon, men heller manglende veiledererfaring og veilederkompetanse. Dette krever helt andre grep enn å sette inn et svært utydelig krav om erfaring utover eget doktorgradsprosjekt. Det gir også inntrykk av en nedvurdering av det arbeidet som faktisk ligger i en doktorgrad.

Vi har også en kommentar til § 2-8 unntak fra kvalifikasjonskravene. I og med at tidligere § 6-5 første ledd er fjernet i ny UH-lov bør dette gå inn som en mulighet i unntak i forskriften. Enkelte små fagmiljøer, slik som vårt, har problemer med å skaffe seg ferdig kvalifiserte søkere ved utlysningstidspunkt, og det å ha muligheten for å ansette midlertidig som førsteamanuensis mens man ferdigstiller doktorgradsarbeidet gjør det lettere å finne og beholde kompetansen vi har behov for. Dette har blitt brukt ved flere anledninger ved vårt institutt.

Fra forskningsgruppen Kunnskap og styring:

Utdanningsfaglig kompetanse (s. 26 i høringsnotatet): Vi støtter forslaget om at institusjonene selv skal fastsette egne krav for utdanningsfaglig kompetanse. Det er ikke behov for at denne skal standardiseres ytterligere i forskrift. Spesifisering av krav vil ikke kunne baseres på et godt nok grunnlag til at det skal kunne forskriftsfestes. Det må være samsvar i kravene som stilles til utdanningsfaglig kompetanse til førsteamanuensis og til professor.

Utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen frist (s 58 i høringsnotatet): Her må fakultetets innspill være tydelig. Hvis ikke den ansatte har oppnådd kompetansekravet innen tre år, er jo ikke den ansatte kvalifisert for stillingen og tiltak må jo da bety enten omplassering i annen stilling hvis mulig, eller oppsigelse. Da kan en f.eks. ansette ny person som skal ta undervisningen.

Ekstern leder av sakkyndig komite: Ekstern leder av sakkyndig komite forutsetter at instituttleder etablerer gode rutiner for kontakt med komitéleder underveis i prosessen. Instituttet må være eksplisitt i sitt oppdrag til komiteen om faglige kriterier og prioriteringer for vurdering og eventuell rangering av søkere.

Skjerpede krav til førsteamanuensisstillinger: Forskningsgruppa Kunnskap og styring stiller i hovedsak seg bak innspillene fra forskningsgruppa SPESPED vedrørende §2.5 om tilsetting i førsteamanuensisstillinger og 2.8 unntak fra kvalifikasjonskravene. Krav til utvidet forskerkompetanse utover eget doktorgradsprosjekt er allerede vektlagt i tilsettingsprosesser og håndteres av institusjonen.

Vennlig hilsen

Kjersti Lea
instituttleder

Øystein Steine Larsen
administrasjonssjef

Vedlegg:

UPED uttalelse høring: Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og
rekrutteringsstillinger



Bergen, 11. mars 2024

Universitets- og høyskolepedagogisk kompetanse

Som en del av høringen om forslaget til Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger, foreslått av den norske regjeringen i 2024, vil denne uttalelsen fokusere på et aspekt som foreløpig ikke er mye diskutert i (høyere utdannings-) offentligheten, men som kan ha omfattende konsekvenser for kvaliteten på undervisningen i det norske høyere utdanningssystemet. Vi vil først gå gjennom den mest relevante endringen, deretter evaluere målene som er lagt frem for å rettferdiggjøre denne endringen, så evaluere mulige negative konsekvenser av denne endringen, og til slutt foreslå alternative måter å endre forskriften på i samsvar med de uttalte målene.

Dagens situasjon og planlagte endringer

Gjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger har tydeliggjort Kompetansekrav for ansettelse i stilling som førsteamanuensis som:

§ 1-4: "Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevant kurs og egen praktisk undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå). Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene. De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen. Institusjonene kan etter § 1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere."

Som en konsekvens av denne forskriften har de norske høyere utdanningsinstitusjonene opprettet universitetspedagogiske programmer og kurs som tar minst 200 timer og som er designet for at førsteamanuenser skal få denne kompetansen. Disse programmene er vanligvis basert på Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse utviklet av Universitets- og Høyskolerådet (UHR), som utvikler ni kompetanseområder for lærere i høyere utdanning.

Denne nasjonale forskriften har vært i kraft siden høsten 2019, noe som betyr at den har vært retningsgivende for arbeidet ved de høyere utdanningsinstitusjonene de siste 4,5 årene. Så vidt vi vet, er effekten av den nåværende forskriften ennå ikke undersøkt i detalj. Basert på forskning om kulturendring i institusjoner mener vi dessuten at det vil være nesten umulig å oppnå de tilsiktede positive effektene av å endre en forskrift etter så kort tid: Kulturelle endringer, spesielt når de skal øke verdien av undervisningsrelaterte aspekter i et høyere utdanningssystem som generelt verdsetter forskning høyere enn undervisning (f.eks. Shin & Cummings, 2014), tar tid (f.eks. Kezar, 2018). Forslaget til ny forskriftstekst er: § 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse: "Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen. Kravene skal tilpasses hver stillingskategori. Med utdanningsfaglig kompetanse menes kunnskap og ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå, opparbeidet på grunnlag av utdanning eller erfaring."

Etter vårt syn inneholder den juridiske definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse aspekter som absolutt er relevante for undervisning i høyere utdanning. Et av de nye aspektene er at kompetansen også kan oppnås gjennom erfaring.

Begrunnelse for endring

De to mest fremtredende grunnene som trekkes frem for å støtte denne endringen i den nye forskriften er: "Kravet er harmonisert for alle stillingskategorier, og beskrivelsen er forenklet sammenlignet med dagens regler".

Det første målet, *harmonisering*, ser ut til å være oppnådd ved at forskriften definerer utdanningsfaglig kompetanse på samme måte for alle stillingskategorier. I dagens forskrift skilles det for eksempel mellom krav til førsteamanuenser (utdanningsfaglig basiskompetanse) og krav til professorer (utdanningsfaglig basiskompetanse og tilleggskriterier): § 1-4 "[...] Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå, Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap, Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid"). Den nye forskriften skiller ikke mellom disse to stillingene og deres krav til pedagogisk kompetanse. Den skiller imidlertid mellom disse stillingskategoriene når det gjelder forskningskompetanse (§ 2-6 b). Det er ikke berettiget å forvente mer av en professor i forskning, men ikke i undervisning. Det er mer sannsynlig at professorer er mer involvert (enn førsteamanuenser) i ph.d.-veiledning og i studieplan- og program(reform)arbeid, samt i andre undervisningsrelaterte lederroller og stillinger som (pro)dekan. Basert på all vår erfaring med å jobbe med disse kollegene og på publisert forskning om temaet, er det tydelig at professorer har behov for støtte og videreutvikling av sin undervisnings- og ledelsesrelaterte kompetanse i disse rollene (f.eks. Evans, 2017, Postareff et al., 2007). Vi er derfor imot forslaget om å harmonisere kravene til pedagogisk kompetanse, i det minste mellom disse to stillingstypene.

Det andre målet, *forenkling* av beskrivelsen, vil etter vårt syn ikke nås med den nye forskriften. Vi er enige i at den juridiske definisjonen av pedagogisk kompetanse som gis her, er kortere enn UHRs nåværende definisjon, men ved å forkorte definisjonen og fjerne det kvantitative aspektet (200 timer) gir den også betydelig mer rom for tolkning. Etter vår mening vil den økte autonomien til høyere utdanningsinstitusjoner føre til et mangfold av tolkninger: Hver institusjon vil for eksempel ha sin egen tolkning av hva det vil si å ha kunnskaper og ferdigheter innen planlegging av undervisning og veiledning. I praksis vil forenklingen på papiret ikke føre til et tydeligere krav, men til større variasjon og dermed mer forvirring. I tillegg er det svært kritisk at den foreslåtte juridiske definisjonen ikke ser ut til å omfatte alle aspekter som er relevante for undervisning i høyere utdanning. Sammenlignet med de nåværende kompetanseområdene i UHR mangler den nye definisjonen blant annet alle aspekter knyttet til videreutvikling av det pedagogiske feltet innenfor sin disiplinære kontekst, samt kunnskap om gjeldende regelverk og dokumenter som er relevante for undervisning i høyere utdanning. Så selv om målet om å forenkle forskriften ordrett ser ut til å være nådd med den nye forskriften, vil tolkningsarbeidet som den foreskriver, bli mye vanskeligere og mer komplekst enn i dag. Dette er enda mer alvorlig siden det per i dag ikke finnes noe instrument i det norske høyere utdanningssystemet som faktisk kan vurdere utdanningsfaglig kompetanse på en gyldig og pålitelig måte. På grunn av mangelen på dette vurderingsverktøyet spår vi at noen eller mange høyere utdanningsinstitusjoner vil falle tilbake til den gamle måten å vurdere utdanningsfaglig kompetanse på ved hjelp av (ugyldige) studentevalueringer av undervisningen.

Et tredje mål som den nye forskriften er ment å nå, kan utledes av høringsnotatet om den nye forskriften: å gi institusjonene større *autonomi* når det gjelder hvordan de definerer utdanningsfaglig kompetanse. Selv om mer autonomi for høyere utdanningsinstitusjoner i seg selv kan være ukritisk, er det viktig å påpeke at institusjonene allerede er gitt autonomi i den nåværende forskriften (§ 1-4 "Institusjonene kan [...] fastsette høyere krav"). Vi ser derfor ikke behovet for denne nye formuleringen.

Negative konsekvenser av ny regulering

Vi antar og frykter at det nye forslaget til forskrift om pedagogisk kompetanse vil kunne få negative konsekvenser på flere nivåer.

På *institusjonsnivå* frykter vi et kappløp mot bunnen (race to the bottom), en konkurranse mellom høyere utdanningsinstitusjoner om tolkningen med lavest krav og ressursbehov. Institusjonene kan senke kravene blant annet for å gjøre seg mer attraktive for søkere med sterke forskningsresultater, men mindre undervisningskompetanse, og dette kan være spesielt relevant for mindre institusjoner og høyskoler på mindre attraktive steder som sliter med å få gode søknader. Hvis for eksempel en mindre institusjon senker kravene sine, er det naturlig å forvente at større institusjoner som konkurrerer med dem, vil gjøre det samme, slik at vi på sikt kan forvente et kappløp mot bunnen. Dette vil også innebære at høyere utdanningsinstitusjoner vil være mindre motiverte til å finansiere betydelige universitetspedagogiske (og lignende) ressurser, som kurs, programmer og stillinger.

På det individuelle *undervisernivå* vil de foreslåtte endringene sannsynligvis bety både mindre vekt på undervisning og færre muligheter til å opparbeide seg pedagogisk kompetanse. De ansatte vil få klar beskjed om at det som teller (f.eks. når det gjelder opprykk til professor) er forskning og ikke undervisning i et system der de fleste universitetsundervisere begynner i sin stilling uten noen form for pedagogisk utdanning. Færre muligheter til å tilegne seg pedagogisk kompetanse vil også bety mindre utvikling av universitetsundviseres pedagogiske kompetanse i praksis. Det er vår velbegrunnede overbevisning at undervisning på mange måter er en sofistikert profesjonell aktivitet, og at den er nært knyttet til nøye planlagte, gjennomførte, vurderte og utviklede undervisningsopplegg. De fleste universitetslærere gjennomgår sin første pedagogiske læring gjennom universitetspedagogiske kurs, som blant annet vår enhet ved UiB tilbyr, og de engasjerer seg i pedagogisk refleksjon for å revurdere sine overbevisninger, revurdere antagelser om undervisning og læring og utvikle sin undervisning, vurdering, veiledning osv. praksis. I tillegg er det høyst uklart i hvilken grad den pedagogiske kompetansen faktisk vurderes allerede i dag, siden det ikke finnes noen pålitelige og gyldige instrumenter for å vurdere den pedagogiske kompetansen til undervisere i høyere utdanning, og siden den faktiske vurderingen av pedagogisk kompetanse gjøres av fagfeller i komiteer. Forvirringen rundt vurderingen av pedagogisk kompetanse vil øke med den nye forskriften, blant annet ved at det blir mulig å basere vurderingen på undervisningserfaring i stedet for universitetspedagogisk utdanning. Den foreslåtte endringen kan dermed gjøre vurderings- og ansettelsesprosessene enda mer urettferdige enn de er i dag.

For *studentene* i det norske høyere utdanningssystemet betyr dette mindre reflekterte og mindre velutdannede undervisere, siden forskning har vist positive effekter av kompetanseutvikling gjennom og i universitetspedagogikk (f.eks. Ilie et al., 2020). Uten en kvantitativ definisjon av pedagogisk kompetanse vil studentene for eksempel sannsynligvis oppleve færre muligheter for aktiv læring i studieplanene, noe som igjen betyr færre muligheter for dybdelæring og dermed mindre kompetanseutvikling; kursene vil vise mindre samsvar mellom læringsmål, undervisning og vurdering, og det vil sannsynligvis bli enda mindre kompetanseorientert vurdering eller eksamen i et system der skoleeksamen allerede er standard i mange studieprogrammer. I tillegg vil en fjerning av klare eller formelle krav til pedagogisk kompetanse med stor sannsynlighet også redusere implementeringen av andre, nyere forskrifter, som for eksempel likestillings- og diskrimineringsloven, som sier at institusjonene er forpliktet til å følge prinsippene om universell utforming for læring. Dette er et av aspektene som universitetspedagogikkursene inneholder, i hvert fall ved UiB. Uten plikt til å ta kurs i universell utforming er det å forvente at høyere utdanning i Norge vil bli mindre tilgjengelig for studenter med nedsatt funksjonsevne.

Til slutt, på *nasjonalt* nivå, forventer vi at alle de nevnte effektene vil føre til en enda lavere relevans for undervisning i høyere utdanning sammenlignet med forskning, også sammenlignet med andre land (jf. Shin & Cummings, 2014). Gitt UH-institusjonenes rolle i

både forskning og undervisning, er dette etter vår mening ikke berettiget: Ingen i Norge vil for eksempel foreslå at førsteamanuenser eller professorer skal kunne bevise sin forskningskompetanse uten noen formell forskerutdanning, for eksempel en doktorgrad. Dette er etter vårt syn enda mer alvorlig i en tid som den vi er inne i nå, når det å holde tritt med nye samfunnsutviklinger (som avkarbonisering, voldelige konflikter) og teknologisk utvikling (som kunstig intelligens) er nøkkelen til norsk økonomisk og samfunnsmessig utvikling. Å redusere norske universitets- og høyskolelæreres undervisningskompetanse er feil vei å gå i disse tider.

Alternativt forslag

I denne uttalelsen foreslår vi en alternativ måte å revidere den nåværende forskriften på, gitt behovene til interessentene i det høyere utdanningssystemet og evidensbasert kunnskap. Konkret foreslår vi å sette den nye, foreslåtte forskriften på vent og bruke de neste to årene til følgende trinn: Vi ser behovet for en mer resultatorientert definisjon av pedagogisk kompetanse (i motsetning til dagens 200-timers input-orienterte definisjon) som både inkluderer alle relevante aspekter som diskuteres, for eksempel i faglitteraturen på området, og som også kan knyttes til en pålitelig og gyldig måte å vurdere pedagogisk kompetanse på.

Vi foreslår derfor at det opprettes forskningsmidler for å undersøke to viktige aspekter knyttet til pedagogisk kompetanse: For det første forskningsprosjekter som undersøker implementeringen og effektene av de kvantitative kravene i den gjeldende forskriften, for det andre forskningsprosjekter som vurderer anvendelsen av det universitetslærere lærer i og gjennom universitetspedagogiske programmer i Norge, og for det tredje forskningsprosjekter som fokuserer på definisjon og vurdering av pedagogisk kompetanse i høyere utdanning. Sistnevnte type prosjekter bør også vurdere den nåværende tilstanden for pedagogisk kompetanse i norsk høyere utdanning, og dermed gi evidensbaserte forslag til en fremtidig reform av forskriften. Hvis forskningen som er foreslått her, indikerer at den nåværende forskriften anses som for lite fleksibel og ikke tilpasningsdyktig nok for institusjonene og deres deler, foreslår vi at det nedsettes et utvalg med både eksperter på feltet (f.eks. forskere innen høyere utdanning og universitetspedagogikk) og representanter fra alle typer høyere utdanningsinstitusjoner og fagfelt for å utvikle mer fleksible forskrifter for feltet. Denne nasjonale undersøkelsen kunne speile vår egen pågående evaluering av hvordan deltakerne i UiBs UPED-program faktisk bruker ferdighetene, verktøyene og kunnskapen de har tilegnet seg i programmet, i sin faktiske undervisning (våre tidligere kursevalueringer tyder på at kursene våre samsvarer med deltakernes forventninger, og at deltakerne er svært fornøyde med det de gjør og lærer på kursene). Vi anser det også som sannsynlig at kolleger ved andre institusjoner er i gang med lignende evalueringsprosjekter, slik at en kunnskapsbase kan bygges opp og brukes som grunnlag for mer informerte beslutninger.

Leder og undervisere ved Program for Universitetspedagogikk ved Universitet i Bergen:

Robert Kordts
Kenan Dikilitas
Robert Gray
Lucas Jeno
Marie van der Kloet
Arild Raaheim
Isabela Pires Darcie

Referanser

Evans, L. (2017). University professors as academic leaders: Professorial leadership development needs and provision. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 123-140. <https://doi.org/10.1177/1741143215578449>

Ilie, M. D., Maricuțoiu, L. P., Iancu, D. E., Smarandache, I. G., Mladenovici, V., Stoia, D. C. M., & Toth, S., A. (2020). Reviewing the research on instructional development programs for academics. Trying to tell a different story: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 30, 100331. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100331>.

Kezar, A. (2018). *How Colleges Change: Understanding, Leading, and Enacting Change* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315121178>

Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S., & Nevgi, A. (2007). The effect of pedagogical training on teaching in higher education. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 557-571. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.013>.

Shin, J. C., & Cummings, W. K. (2014). Teaching and research across higher education systems: Typology and implications. In J. C. Shin, A. Arimoto, W. K. Cummings, & U. /Teichler (eds.). (2014). *Teaching and research in contemporary higher education. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, vol 9. Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6830-7_20

Opning for fleksibel deltidsmasterutdanning i barnevern og barnevernsarbeid ved UiB

Ved institutt for helse, miljø og likeverd har ein drevet med masterutdanning i barnevern sidan 2005, og er det eldste masterutdanninga i Noreg. I forbindelse med utvikling av retningslinjer for masterutdanning i barnevern og barnevernsarbeid ble det store endringar for masterutdanningar i Noreg. Endringane medførte ei innstramming i kven som kvalifiserte til å søke masterutdanningar i barnevern. Master i barnevern er ein masterutdanning retta mot barnevernspedagogar med bachelor i barnevern. Master i barnevernsarbeid rekrutterer personar med bachelor i sosialt arbeid, vernepleie og barnevern. Søkjarar med ein annan helsefagleg, pedagogisk, psykologisk eller samfunnsvitskapleg utdanning kan også kvalifisere for opptak så lenge desse kandidatane har minimum eitt års relevant arbeidserfaring frå arbeid med utsette barn og unge. Frå hausten 2023 har HEMIL tilbydd master i barnevern og barnevernsarbeid på fulltid. Samstundes som dei nye endringane vart innført har fleire utdanningsinstitusjonar starta å tilby masterutdanning i barnevern og barnevernsarbeid.

Masterutdanningane svarer til kompetansekravet skildra i barnevernslova som trådte i kraft 1. januar 2022 og er utforma tråd med Forskrift om nasjonal retningslinje for masterutdanning i barnevern og barnevernsarbeid. Alle som skal utføre kjerneoppgåver i det kommunale barnevernet etter 2031, må ha mastergrad. Vi opplever derimot at det er krevjande å rekruttere studentar. Barnevernstenester vi er i kontakt med strever med høg turnover og stor arbeidsbelastning, som gjer det vanskeleg å gi tilsette permisjonar dei treng for å gjennomføre master på fulltid. Vi har dialog med fleire universitet og høgskular som tilbyr master i barnevern som rapporterer om det same, og som har valt å tilby deltidsløysningar for å møte denne utfordringa.

For å bidra til at fleire kommunar skal kunne oppnå master kravet har HEMIL, i samråd med fakultetsleiinga, opna for å tilby studentar moglegheitene for fleksibel deltid. Det vil si at vi skreddarsyr et løp over tre eller fire år for den enkelte. For å gjere det mogleg å kombinere studiar med jobb, organiserer vi mest mogleg av undervisninga bolkevis frå hausten 2024 (fagdagar).

Målet er å auke studentrekrutteringa og slik bidra til å støtte kompetansehevinga i barnevernstenesta og i praksis elles. Dette vil rekne med at tek tid då eit slikt tilbod er avhengig av både legitimitet og kjennskap i tenestane.

Sak nr.: 2021/20478

Styresak: 13/24

Møte: 24.04.2024

Sensoroppnevning ved Det psykologiske fakultet 2024-2028

Hva saken gjelder

Endring av oppnevningsperioden for eksterne sensorer for en fire-års periode istedenfor to år. Flytte oppnevningsprosessen fra sommeren til februar-april.

Bakgrunn

Sensoroppnevning er regulert av Universitets- og høyskoleloven § 3-9. Ved Universitetet i Bergen er denne oppgaven overlatt til fakultetene. Eksterne sensorer blir oppnevnt for en virketid på to år. Oppnevningsperioden til det nåværende eksterne sensorene ved Det psykologiske fakultet pågår over sommeren og begynnelsen av høstsemesteret annet hvert år.

Kvalitetsutvalget for undervisning og evaluering (KUE) har godkjent det foreslåtte sensorkorpset for en virketid på to år, med mulighet for forlenging på dekans fullmakt. Nye oppnevninger i løpet av perioden gjøres på dekans fullmakt. Det psykologiske fakultet har oppnevnte sensorer for de fleste emner. Det oppstår som regel behov for å etteroppnevne sensorer i løpet av perioden. Dette skyldes for eksempel oppretting av nye emner, endringer i tilsettingsforhold eller frafall til enkeltemner/enkelteksamener. Eksterne sensorer kan ikke ha hoved- eller bistilling ved UiB på sensurtidspunktet eller deltatt i undervisningen i emnet i semesteret sensoren skal brukes (forskrift om studium ved Universitetet i Bergen § 9-8-4).

Rutine for sensoroppnevning

Fakultetet sender ut et brev til instituttene med en liste over de eksterne sensorene som er oppnevnt ved fakultet for en sjekk. Der bes det om tilbakemelding for hvem de ønsker å oppnevne for ny periode. Institutt gir tilbakemelding og reviderer sine sensorlister.

Sensoroppnevningsansvarlig sender ut individuell e-post til eksterne sensorer med ny forespørsel om oppnevning for ny periode til de instituttene ønsker at skal bli oppnevnt.

De eksterne fyller ut et skjema med informasjonen vi trenger for å melde dem opp. Her fyller de ut informasjon som navn, arbeidssted, nivå av grad og at de takker ja til å være sensor i nevnt periode. De har også mulighet til å legge til andre emner de

kan bli spurt om å være sensor i. Deretter melder sensoroppnevningens ansvarlig opp eksterne sensor etter hvert som skjemaene kommer inn. Eksamensgruppen oppretter gjestebruker for hver ekstern sensor i gjestebruker.

Visedekans kommentarer

Studieseksjonen og eksamensgruppen arbeider stadig for å få til forutsigbare og smidige prosesser, med god kommunikasjon og mindre styr for både våre vitenskapelige og administrative kollegaer. Den nye foreslåtte rutinen er et forsøk for å forenkle sensoroppnevning for alle involverte.

Forslag til vedtak

KUE vedtar å utvide sensoroppnevningensperioden til fire år.

12.04.2024 /INGRHEL

Vedlegg:

Orientering til fakultetsstyret 02.05.2024

Saksbehandlingsprinsipper for dobbelt studierett

Kvalitetsutvalget for undervisning og evaluering (KUE) behandlet i møte 24. mai sak om prinsipp for dobbel studierett.

Bakgrunn:

I tidligere forskrift har det vært presisert at studenter kan kun ha en aktiv studierett / utdanningsplan. Dette har tidligere vært strengt praktisert ved Det psykologiske fakultet. Alle søknader om å beholde dobbel studierett har i utgangspunktet blitt avslått. I de tilfeller studenten har klaget på vedtaket, har Den sentrale klagenemd opprettholdt avslaget.

For eksempel hvis en student har startet på Bachelorprogrammet i generell psykologi, og deretter fikk opptak til j – blir studenten sin studierett ved bachelorprogrammet terminert.

Fakultetene ved UiB har praktisert forskriften ulikt, og ved Det Juridiske fakultet har studenter fått beholde sin opprinnelige studierett hos de – dersom de har deretter søkt seg inn på profesjonsstudiet i psykologi.

Ulike alternativ ble foreslått for KUE og det ble vedtatt at følgende prinsipp skal gjelde fra høsten 2024

KUE vedtar at det åpnes for at studenter som er tatt opp på studieprogram uten praksis kan beholde dobbelt studierett.

UNIVERSITETET I BERGEN
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET
INSTITUTTRÅD VED Institutt for samfunnspsykologi

Arkivsaksnr.:2024/141

Møtet ble holdt onsdag 24.01.2024 kl. 09:15-11:00 på rom 446, Christies gate 12.

Medlemmer til stede

Gruppe A: Mari Hysing, Ståle Pallesen, Rouven Doran (1. vara)

Gruppe B: Joakim Hellumbråten Kristensen

Gruppe C: May-Britt Sande

Gruppe D: Ledig verv

Forfall: Elisabeth Norman (gruppe A)

Observatører: Ingen

Sekretær: Ida Lundberg Samuelsen

REFERAT:

I	2024/141	GODKJENNING AV SAKSLISTE Sakslisten ble godkjent.
II	2023/12	GODKJENNING AV REFERAT Referatet fra møtet 22.06.2023 ble godkjent 22.06.2023.
III		ORIENTERINGSSAKER Instituttrådet tar de vedlagte og ev. muntlige orienteringssaker til etterretning.
Sak 01/24	2023/6678	Budsjett 2024 ved Institutt for samfunnspsykologi Vedtak: Instituttrådet ved Institutt for samfunnspsykologi stiller seg bak forslaget til budsjett for 2024 med de merknader som kom fram i møtet. Når det gjelder kriterier for tildeling av små-forsk endres punktet «Yngre forskere og nye faste ansatte uten egne forskingsmidler vil bli prioritert» til «Faste ansatte uten egne forskningsmidler vil bli prioritert».
Sak 02/24	2024/1083	Utlysning av 50 % fast stilling som førsteamanuensis i operativ psykologi Vedtak: Instituttrådet ber om at det gjøres en grundig og detaljert økonomisk utredning av saken, inkludert rammene for stillingen og konsekvenser for instituttets økonomi i forhold til overskudd fra EVU-kurs. Instituttrådet ber om at saken legges fram for instituttrådet for behandling på neste møte.
		Eventuelt 1. Vurderingskriterier for stipendiatstillinger. Settes opp som sak på neste instituttrådsmøte

Torbjørn Torsheim
Leder

Ida Lundberg Samuelsen
Sekretær

Møtet ble holdt Onsdag 12. mars 2023 i styrerommet i Christies gt 12

Medlemmer til stede

Observatører: Lena Sanden

Sekretær: Hege Sygna

REFERAT:

I	Arkivnr.	GODKJENNING AV SAKSLISTE		
		Sakslisten ble godkjent.		
Sak 9/24	23/978	Forslag til nye normer for undervisningsplanlegging ved Det psykologiske fakultet		
	Vedtak:	Dei ulike høringssvara tek opp nokre større prinsipp som bør diskuterast, inkludert normfesting av administrative oppgaver (komitéarbeid, osv). KUE mener at administrative arbeidsoppgaver (8%) bør synliggjeras i eit slikt rekneskap. KUE bør ha rolla som den som utarbeider eit forslag til fakultetsstyret som er konkret og avklart. KUE mener at kategorier for normene bør være like på tvers av enheter for å sikre likebehandling og redusere vilkårlighet. Viss det er kategoriar som manglar så bør dette synliggjeras og ikkje slik at kvart institutt har egne kategoriar.		
		Undervisnings-, eksamensadministrasjon	Norm	Enheter
		Programansvarlig studieprogram	85	pr. sem
				For første program man er ansvarlig for. Programansvarlig får uttelling for andre program man er ansvarlig for, men ikke hele 85 timer – antall ble ikke avgjort. Det ble foreslått at dette kan avtales mellom instituttleder og dekan. Profesjonsstudiet får 85 x 3, men instituttene må ha en fordelingsnøkkel basert på emner/studiepoeng instituttet har ansvar for. Det ble løftet om det skal være et tillegg for studieprogram med ansvar for skikkethet, men ikke avgjort.
		Emneansvarlig emnekategori A	50	Pr.gang emne går
				KUE utarbeider ulike kategorier etter tydelige kriterier, inkl. omfang, antall studenter, praksis/ferdighetstrening, m.m. Emnekategori avtales på fakultetsnivå for å sikre like praksiser på tvers av enheter.
		Emneansvarlig emnekategori B	40	Pr.gang emne går
				KUE utarbeider ulike kategorier etter tydelige kriterier, inkl. omfang, antall studenter, praksis/ferdighetstrening, m.m. Emnekategori avtales på fakultetsnivå for å sikre like praksiser på tvers av enheter.
		Emneansvarlig emnekategori C	30	Pr.gang emne går
				KUE utarbeider ulike kategorier etter tydelige kriterier, inkl. omfang, antall studenter, praksis/ferdighetstrening, m.m. Emnekategori avtales på fakultetsnivå for å sikre like praksiser på tvers av enheter.
		Emneansvarlig emnekategori D	20	Pr.gang emne går
				BA-/MA-/hovedoppgaveemner ligger i lavest kategori eller får halv uttelling
		Eksamensoppgave- og sensorveiledning teoretisk oppgave	5	Pr.eksamen
				Emneansvar ses som en oppgave som får et antall timer per år. Det er naturlig at det finnes oppgaver som må skje i semester før undervisning og påfølgende semester. Disse tas ut fra samme potte.
		Eksamensoppgave	40	Pr.
				Emneansvar ses som en oppgave som får et antall timer per år. Det er naturlig

		gave- og sensorveiledning praktisk/kasusoppgave		eksamen	at det finnes oppgaver som må skje i semester før undervisning og påfølgende semester. Disse tas ut fra samme potte.
		Undervisning¹	Norm	Enhet	Merknader
		Forelesning og arbeidskreven- de undervisningsformer	4 (5)	Pr. time	Dagens norm beholdes for forelesninger. Denne kategorien utvides til å inkludere arbeidskreven- de undervisningsformer, som prosessorientert skrivetrening, ferdighetstrening, m.m. Hva som beregnes som arbeidskreven- de undervisningsformer må avtales med instituttlederen. En time ekstra når noe undervises for første gang. Hvis samme undervisning gjentas innenfor samme semester, får underviseren halve uttelling etter første gang. Tid til foreberedelse deles hvis flere undervisere.
		Forelesning og arbeidskreven- de undervisningsformer v/stipendiat	5	Pr.time	Hvis samme undervisning gjentas innenfor samme semester, får underviseren halve uttelling etter første gang. Tid til foreberedelse deles hvis flere undervisere.
		Seminar	2,5	Pr.time	Seminar defineres som når underviseren tilrettelegger for student diskusjon. Andre lavterskel undervisning telles her, som enkle øvelser som krever lite forberedelse, orienteringsmøter, o.l. Tid til foreberedelse deles hvis flere undervisere.
		Seminar v/stipendiat	3	Pr.time	Seminar defineres som når underviseren tilrettelegger for student diskusjon. Andre lavterskel undervisning telles her, som enkle øvelser som krever lite forberedelse, orienteringsmøter, o.l. Tid til foreberedelse deles hvis flere undervisere.
		Godkjenning av innleverte obligatoriske aktiviteter, uten skriftlig tilbakemelding	0,5	pr. oppgave	
		Godkjenning med skriftlig tilbakemelding av innleverte obligatoriske aktiviteter	1 +0,5	pr. første 1000 ord pr. hvert følgende 1000 ord	KUE må fortsatt bli enig om en nøkkel (her er Yaels forslag)
		Veiledning	Norm	Enhet	Merknader
		Emneoppgave profesjonsstudiet i psykologi	10	pr. oppg	10 timer totalt per oppgave (inkl. forberedelsesfaktor 2). Dette betyr 5 timer med studentene.
		Bacheloroppgave	20	pr. oppg	20 timer totalt per oppgave (inkl. forberedelsesfaktor 2). Dette betyr 10 timer med studentene.
		Masteroppgave 60 studiepoeng	70	pr. oppg	70 timer totalt per oppgave (inkl. forberedelsesfaktor 2). Dette betyr 35 timer med studentene
		Masteroppgave 45 studiepoeng	60	pr. oppg	60 timer totalt per oppgave (inkl. forberedelsesfaktor 2). Dette betyr 30 timer med studentene.
		Masteroppgave 30 studiepoeng	40	pr. oppg	40 timer totalt per oppgave (inkl. forberedelsesfaktor 2). Dette betyr 20 timer med studentene
		Hovedoppgave	40	pr. oppg	40 timer totalt per oppgave (inkl. forberedelsesfaktor 2). Dette betyr 20 timer med studentene.

		profesjonsstudiet 30 studiepoeng			
		Veiledning i hoved/masteroppgaver			
		Veiledning phd-avhandling	25	pr. semester pr. kandidat	I alle år. Bare for én kandidat om gangen.
		Praksisbesøk		pr. besøk	Dette har ikke KUE drøftet enda. I høringssvar kom det frem at andre program med praksis ønsker også besøk.

Leder navn
Leder

Hege Sygna
Sekretær

Møtet ble holdt 21.2.2024 kl. 9.15-12.00 i Christies gt 12

Medlemmer til stede: Yael Harlap, Siri Lange, Lise Øen Jones, Reidar Jacobsen, Anne Homme, Frøydis Morken, Filip Borgen Andersen, Naina Mahal

Sekretær: Hege Sygna

REFERAT:

I	24/2220	GODKJENNING AV SAKSLISTE Sakslisten ble godkjent.
II	23/1196	GODKJENNING AV REFERAT Referatet ble godkjent.
III	14/7996	FULLMAKTSSAKER KUE tar de vedlagte fullmaktssakene til etterretning.
IV		ORIENTERINGSSAKER KUE tar de vedlagte og ev. muntlige orienteringssaker til etterretning.
Sak 1/24	27/1958 Vedtak:	“Felles utvikling”: progresjon og dimensjonering av arbeidsomfang for studenter og undervisere i studieportfølje ved Det psykologiske fakultet KUE ønsker at det blir kommunisert konkrete tidslinjer og forventninger, samt verktøy i arbeidet (inkl. normkalkulator for studentenes tidsbruk). KUE påpeker at det kan være krevende å blande sammen ressursituasjonen og arbeid med studiekvalitet i samme prosess. KUE påpeker at det er nødvendig å arbeide mot å øke inntjening (gjennom EVU, økt studiepoengproduksjon, osv). KUE mener at arbeidet i første omgang bør omfatte en ressurgjennomgang av alle studieprogram og emne. Dette bør inkludere fokus på arbeidsbelastning for både ansatte og studenter, samt muligheter for å bruke faglig kompetanse i undervisning på tvers av institutt/program. Det bør settes opp to separate prosesser: ressurgjennomgang og kvalitetsarbeid/progresjon i studieprogrammene.
Sak 2/24	23/14951 Vedtak:	Oppretting av emnet PSYK604 Samspill og ledelse i krisesituasjoner: anvendt operativ psykologi. Institutt for samfunnspsykologi KUE anbefalar opprettinga av PSYK604 og sender saka vidare til fakultetsstyret for endeleg godkjenning.
Sak 3/24	22/4808 Vedtak:	Opprettelse av emnet SPED201 Språk, lesing, skriving - utvikling, vanskar og tiltak. Kvalitetssikring av studieplan KUE sender saken tilbake og ber fagmiljøet går gjennom læringsutbyttebeskrivelsane og vurderer nivåbeskrivelsen iht kvalifikasjonsrammeverket. KUE gir visedekan fullmakt til å godkjenne emnebeskrivelsen.
Sak 4/24	24/2026 Vedtak:	Informasjon om bruk av kunstig intelligens ved Det psykologiske fakultet KUE vedtar å beholde fakultetets nettside med mindre justeringer og ber om at den blir oppdatert hvert semester.

Sak 5/24	20/9291	Nedlegging av MAPSYK336INT Kognitiv nevrovitenskap
	Vedtak:	KUE anbefaler nedleggingen av MAPSYK336INT. Det tilbys eksamen i de to påfølgende semestrene etter siste undervisningssemester
Sak 6/24	11/3500	Revidert lesesalsreglement for Det psykologiske fakultet 2024
	Vedtak:	KUE vedtar nytt regelverk for lesesaler ved Det psykologiske fakultet.
Sak 7/24	24/2026	Forslag til revidert kvalitetssystem for utdanning ved Universitetet i Bergen
	Vedtak:	KUE påpeker at Det psykologiske fakultet har ikke programstyrer, men bevarer funksjonen med programansvarlige og undervisningsutvalg ved institutt. Beskrivelsen i kvalitetssystemet kan da være forvirrende for ansatte ved fakultetet. Videre mener KUE at utdanningsleder rolle bør presiseres, ikke bare instituttstyrers rolle. KUE ønsker også en presisering for den 3-årige emneevalueringen når det gjelder emner som går hvert semester - må de evalueres hver tredje gang de går, eller hvert tredje år? KUE stiller seg også spørrende til forslaget langsiktige planer for studieportefølje og hva dette innebærer.
Sak 8/24	24/2026	Kildebruk og etikk i undervisning ved Det psykologiske fakultetet
	Vedtak:	KUE ønsker på senere tidspunkt å vurdere om fakultetets studieprogram bør legge DIGI-emner, da spesielt DIGI100 Digital student og DIGI101 Digital kildekritikk enten som obligatoriske emner eller som anbefalte emner i utdanningsplanene
		Eventuelt 1. Ensensordning bør avklares, spesielt med tanke på våren. Det bør sendes ut informasjon i ephorte til alle institutt/sentre.

Yael Harlap
Leder

Hege Sygna
Sekretær

UNIVERSITETET I BERGEN
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET
Orienteringssak til fakultetsstyret 02.05.2024

Saker behandlet i tilsetningsutvalget pr. 26.04.2024

Sak 09-2024 – Midlertidig forsker (20 %) ved ISP - Syvertsen – Arkivsak 24/14885

Tilsetningsutvalget ansetter André Syvertsen i en bistilling som forsker (20 %) ved Institutt for samfunnspsykologi, Det psykologiske fakultet, for perioden 01.04.2024 – 31.12.2025.