

**Sak 4: Arbeidet med prinsippa for den vitenskaplege bemanningsplanen ved HF
Institutttrådsmøte 6. april 2022
Institutt for framandspråk
Universitetet i Bergen**

Prinsipp for bemanningsplan på HF-fakultetet

Diskusjonssak

HF-leiinga har sett igang ein prosess for å revidere prinsippa for bemanningsplanen som ligg til grunn for fordeling av stillingsressursar på HF.

Bemanningsplanen er eit viktig strategisk dokument som legg sterke føringar for den langsiktige utviklinga av faga på fakultetet. Planen har eksistert i eit drygt tiår og er no under revisjon. Instituttleiinga meiner det er viktig at fagmiljøa på IF vert involvert i dette arbeidet og har difor lagt opp til en prosess som legg til rette for innspel. Dette skal skje både gjennom skriftlege innspel frå fagkoordinator og i institutttrådsmøtet i april. I tillegg vil fakultetsleiinga sende si innstilling til nye prinsipp på høyring til institutttråda i mai.

Prosesen er viktig for å sikre eit breitt tilfang av innspel til arbeidet med bemanningsplanen, men det er òg naturleg å sjå på det som eit grunnlagsarbeid for arbeidet med ny strategi for instituttet som vil måtte starte opp i 2022.

Bemanningsplanen per i dag

I saksframlegget til handsaminga av oppdatert bemanningsplan i 2021 vart vurderingskriteria presentert på følgjande måte:

Vurderingskriterier

Fremtidig bemanning tar utgangspunkt i en rekke kriterier. Ingen av disse er alene tilstrekkelige eller nødvendige for å legitimere en stilling. Stillinger som i liten grad kan forankres i kriteriene, vil være utsatt ved avgang.

Vurderingskriteriene er:

- o Studiepoengproduksjon
- o Studieprogramtilbud og ressursbehov (undervisningsindikator)
- o Ph.d.-kandidater
- o Publisering
- o Eksternt finansiert virksomhet og prosjekter
- o Fagpolitiske vurderinger og strategiske satsningsområder
- o Nasjonal arbeids- og ansvarsdeling

Studiepoengproduksjon. Grunnbevilgningen er fakultetets økonomiske grunnvoll. Denne bevilgningen er avhengig av produksjonen av studiepoeng. I tabellene måles studiepoengproduksjonen i form av «årsenheter». En årshet uttrykker normert studieprogresjon for en fulltidsstudent, noe som tilsvarer 60 studiepoeng. Tabellene under angir både totalt antall årsheter og årsheter per ansatt. I 2020 var gjennomsnittet for HF 12,8 årsheter per faste stilling med undervisning.

Studieprogramtilbud og ressursbehov (undervisningsindikator). Fakultetet har utarbeidet en undervisningsindikator som fungerer som en idealisert simulator for å vurdere ressursbehovet i

forhold til studieprogramtilbudet og antallet studenter. Dette estimatet nevnes under tabellen for hvert fag som "undervisningsindikator". Dette tallet uttrykker et estimat over hvor mange stillinger som trengs for å drive eksisterende studietilbud basert på antallet studenter de tre siste årene. Antallet studenter er vektet ulikt. Med årets undervisningsindikator som eksempel, vil vektingen være slik: 2020=50 prosent, 2019=30 prosent og 2018=20 prosent

Eksternt finansiert virksomhet. Fagmiljøenes vilje og evne til å innhente ekstern finansiering til forsknings- og undervisningsprosjekter. Slik virksomhet bør vurderes i forhold til fagmiljøets størrelse.

Fagpolitiske vurderinger og strategiske satsningsområder. Institusjonelle eller nasjonale fagpolitiske prioriteringer som er relevante for dimensjoneringen av fagområdene (for eksempel Meld. St. 25 (2016-2017) «Humaniorameldingen» og UiBs «Humaniorastrategi»). HF er et breddefakultet. Breddehensynet innebærer imidlertid ikke fastfrysing av fagstruktur eller emnetilbud. Nye faglige tilskudd kan også være uttrykk for å bygge i bredden og nedlegging av tilbud kan være nødvendig for å opprettholde andre.

Nasjonal arbeids- og ansvarsdeling. Departementet har gjennom Humaniorameldingen og i oppfølgingen av denne signalisert at det vil kunne bli aktuelt å ta statlig ansvar for at enkelte fagfelt opprettholdes. Fakultetet er per i dag ikke bundet av avtaler med andre institusjoner om opprettholdelse av konkrete fag.

Ph.d.-kandidater og postdoktorer. Antall ph.d.-kandidater, avlagte doktorgrader, gjennomstrømming og antall postdoktorstillinger i fagmiljøet. Tabellene under angir antallet aktive doktorgradskandidater og avlagte doktorgrader per år i perioden.

Publisering. Publikasjonsaktiviteten i fagmiljøet. Tabellene under viser publikasjonspoeng samlet og publikasjonspoeng per ansatt i stilling med forskning i perioden. I 2020 var gjennomsnittet for HF per stilling med forskning (ekskl. ex.fac., norskkursene og ex.phil., inkl. sentrene) 2,8 publikasjonspoeng.

Vekting av kriteriene:

Som vist over, bygger prioriteringene i bemanningsplanen på en rekke ulike kriterier. Prioriteringene uttrykker en helhetsvurdering der de ulike kriteriene er vektet ulikt. En evaluering og revisjon av prinsippene som legges til grunn for bemanningsplanen bør også se på vektingen som legges til grunn for prioriteringene.

[Proessen på fakultetet](#)

HF-leiinga har lagt opp til følgjande prosess for å revidere prinsippa for bemanningsplan på HF-fakultetet.

- Seminar for fakultetsleiing og instituttleiingar, januar
- Workshop for fakultetsleiing og instituttleiingar, mars
- Fakultetsleiarkonferanse, mars
- Instituttleiargruppa, april
- Høyring hos instituttråda, mai
- Fakultetsstyremøte, juni

[Proessen på instituttet](#)

På IF har vi òg skipa ein prosess for å sikre at ny bemanningsplan for HF tar omsyn til IF-perspektiv.

Det har vore viktig for oss å sikre involvering av fagmiljø og representantar for tilsette på IF. :

Instituttrådet er blitt orientert om arbeidet med prinsippa for bemanningsplanen i møte 8.12.22 (sak 4) og 2.2.222 (sak 5). Proessen vert leia av instituttleiingar, som har med seg ei arbeidsgruppe som er

sett saman av leiargruppa på instituttet pluss dei to fagrepresentantane Laura Saetveit Miles (engelsk og fakultetsstyret) og Eirik Hovden (arabisk og vara i fakultetsstyret).

Milepæler

- Innspel frå fagkoordinatorar. Basert på kort invitasjon med konkrete spørsmål. Mars.
- Instituttrådsmøte 6. april.
- Instituttrådsmøte 25. mai. Handsaming av høyring frå fakultetet.

Samfatting av innspel

Runden med innspel frå fagkoordinatorane ga sju innspel (frå arabisk, engelsk, fransk, japansk, kinesisk, russisk og spansk). I tillegg fekk instituttleiinga vidaresendt eit innspel frå lektorutdanninga som i utgangspunktet var stila til HF-fakultetet.

Fagkoordinatorane hadde fått seks spørsmål dei skulle ta stilling til.

1. Opplever du at HF's nåværende bemanningsplan gir et godt bilde av faget ditt?
2. Hvilke prinsipper bør bemanningsplanen bygge på?
3. Hvilken minimumsbemanning bør faget ditt ha? Hvordan begrunner du svaret ditt?
4. Bør IF ha en egen bemanningsplan, som viser hvordan instituttet vil prioritere mellom stillingsbehovene på ulike fag?
5. Hvordan stiller fagmiljøet seg til økt bruk av faste lektorstillinger for å dekke undervisningsbehovet?
6. Har du andre kommentarer/forslag til bemanningsplanen?

Opplever du at HF's nåværende bemanningsplan gir et godt bilde av faget ditt?

Det kom inn ganske ulike svar på dette første spørsmålet. Eit par av faga meinte at bemanningsplanen gir eit godt bilete av faget. Eit klart fleirtal svarte nei, på litt ulike grunnlag. Tre av faga viste til at det hadde vore endringar dei siste åra som ikkje er synlege nok i bemanningsplanen slik han ligg føre no.

Engelskfaget svarte òg nei, og gav ei grundig utgreiing for kvifor. Dei viste at det er eit mistilhøve mellom den faste staben og dei faktiske behova for undervising. Det har ført til svært mange timar overtid i undervisningsrekeskapen. Dette er særleg utfordrande for didaktikarane som ikkje får uttjeljing for praksis. I realiteten inneber dette utstrekt bruk av mellombels tilsette.

Franskfaget grunn gav sitt nei med at bemanningsplanen ikkje tek omsyn til at fagmiljøa i realiteten er tverrdisiplinære samansettingar som inkluderer litteraturvitskap, fagdidaktikk, lingvistikk og kulturvitskap. Dette gjer at det er mykje for studentane å setje seg inn i, og dette skal skje på eit framandspråk/samstundes med at dei skal lære eit framandspråk som ein dugleik.

Hvilke prinsipper bør bemanningsplanen bygge på?

Òg her såg vi ei stor breidde i dei svara som kom inn, ei breidde som inkluderte mange gode refleksjonar.

Franskfaget var tydelege på at det er store skilnadar mellom faga på HF og at bemanningsplanen bør ta omsyn til dette, slik at fag med store undervisningsbehov vert skadelidande. Bemanningsplanen bør vere basert på dei reelle faglege og språklege føresetnadane som er nemnd under punkt 1, og ikkje på reint generelle føringar på tvers av studieprogram med svært ulike utgangspunkt. Studiepoengproduksjonen ved eit fag gir ikkje eit heilskapleg bilete av ressursbehovet. Det er viktig å sjå på nasjonale behov som ikkje alltid let seg omsetje i studietilbod som er berekraftige etter den

finansieringsmodellen vi har i dag. Samfunnet treng ikkje eit uavgrensa tal bachelor-, master- og doktorgradar i kvart framandspråk, men vi trenger likevel at nokon studentar fullfører desse gradane.

Fleire fag var opptatte av at underbemanning i seg sjølv skaper stress og gjer det vanskeleg å levere god undervising, forskning og formidling.

På engelskfaget er ein opptatt av at det er eit mishøve mellom det talet på studentar som faktisk går på eit studieprogram og kor mange studiepoeng som vert produsert.

Tre av faga var opptatte av at formidling og samfunnsrette aktivitet er ein viktig del av samfunnsoppdraget og bør inkluderas i grunnlaget for bemanningsplanen. Samstundes var det usemje om forskning. Engelskfaget spør kvifor det er med i det heile, mens russisk og spansk er opptatte av at det bør vere med. Spanskfaget understreka at dei meiner det er for lite fokus på forskning i bemanningsplanen.

Hvilken minimumsbemanning bør faget ditt ha? Hvordan begrunner du svaret ditt?

Ikkje uventa meinte alle faga at dei burde ha ei minimumsbemanning som var større enn det realiteten er i dag.

Bør IF ha en egen bemanningsplan, som viser hvordan instituttet vil prioritere mellom stillingsbehovene på ulike fag?

Det var stort sett semje om at dette hadde vore ein fin ting. Samstundes åtvare franskfaget om at bemanningsplan utan ekstra ressursar til å følge han opp lett vil kunne føre til konflikstar mellom fagmiljøa på instituttet.

Hvordan stiller fagmiljøet seg til økt bruk av faste lektorstillinger for å dekke undervisningsbehovet?

Faga er reserverte til bruken av lektorstillinger, men mange av faga ser at det kan vere naudsynt for å få undervisinga til å gå opp. For alle faga er det viktig at det vert tydeleg avgrensa til ein liten del av den faste staben på faget. Engelskfaget er det einaste faget som tar tydeleg stilling mot lektorstillinger.

Har du andre kommentarer/forslag til bemanningsplanen?

Dette spørsmålet ga rom for ulike svar. Nokre fagmiljø var opptatte av moglegheit for utvikling gjennom å koble til seg gjesteforskarar eller utvide emneporteføljen til å inkludere dagsaktuelle problemstillinger.

Andre var opptatte av at ein bemanningsplan bør vere tufta på ein tydeleg fagleg strategi, ikkje berre vere ein matematisk funksjon av utteljing i høve til eit sett med indikatorar.

Lektorutdanningsutvalet

I eit eige innspel til HF-leiinga peiker lektorutdanningsutvalet (LUHF) på eigne utfordringar knytte til desse utdanningane på fakultetet. Dei føreslår at det vert oppretta ei ekstra fast stilling (100 %) i fagdidaktikk på kvart av institutta. Dei meiner vidare at bemanningsplanane bør ta endå sterkare omsyn til ressursbehov i lektorutdanninga som er særigne og ikkje kan baserast på studiepoengproduksjon. Dette vert knytta til

- o Praksisoppfølging og -sertifisering av kvar einskild student
- o Oppdrag knytt til gjensidig kompetanseheving i samarbeidet skole-UH

Oppsummering

Det er verdt å leggje merke til at det ser ut til å vere ein samanheng mellom utviklinga på faga dei siste åra (auke eller nedgang i talet på faste tilsette) og synet på bemanningsplanen. Samstundes gir innspela eit tydeleg inntrykk av opplevd underbemanning på alle faga på instituttet. Fleire av faga gir uttrykk for at dei er nede på eit kritisk nivå for bemanning.

Dilemma

På fakultetsleiarmøtet i slutten av mars vart deltakarane frå leiinga ved dei ulike einingane på fakultetet og medlemmane i fakultetsstyret bedne om å diskutere mellom anna desse dilemmaa. Dei er sentrale dilemma for fakultetsleiinga i arbeidet med revidering av bemanningsplanen og kan difor fungere som eit godt utgangspunkt for diskusjonen i instituttrådet.

- Korleis bør bemanningsplanen snakke med HF sin langsiktige strategi?
- Korleis kan kvalitet i forskning og utdanning inngå i bemanningsplanen?
- Korleis bør ein berekne behovet for undervisningsressursar?
- Korleis bør lektorutdanninga inngå i bemanningsplanen?

Vedlegg

- Saksframlegg for fakultetsstyret, sak 86/21 Revidert faglig bemanningsplan 2022-2024 (https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/innkalling_07.12.21.pdf)