

Kriterier – begrunnelse

Kvalitet: Bemanningsplanen skal bidra til å styrke den faglige kvaliteten i fakultetets kjerneoppgaver. Kvalitet i både forskning og undervisning er en overordnet målsetning for både den enkelte ansatt, fagmiljøet, instituttet, fakultetet og universitetet. Kvalitet åpner også for andre vurderinger enn volum og økonomi alene. Det er verdt å understreke at det er ulike forståelser av meningsinnholdet i begrepet «kvalitet», og at bruken av begrepet er gjort ut fra en tiltenkt funksjonen i arbeidet med bemanningsplanen, og ikke som en uttømmende definisjon av kvalitet i hverken undervisning eller forskning.

Ressursbehov: Bemanningsplanen skal ivareta helhetsperspektivet og sikre at den faglige kjerneaktiviteten på fakultetet kan planlegges innenfor langsiktige og forutsigbare rammer. Ressursbehovet i fagmiljøene omfatter både undervisningsoppgaver og vår aller viktigste forskningsressurs – forskningstiden og forskningsplikten i de ordinære, delte stillingene. Ansvarlig forvaltning av fellesskapets ressurser innebærer også å vurdere ressursbruken i forhold til hva de genererer av resultater.

Økonomisk bærekraft: Ikke alle fag kan være økonomisk bærekraftige på et humanistisk fakultet, men helheten må være det. Fastlønnsbudsjettet utgjør rundt 80 prosent av fakultetets utgifter. For at det skal være mulig å sikre at driften for fakultetet som helhet går i balanse, trenger vi detaljkunnskap om økonomi og økonomistrømmene våre i forhold til disponeringer av faste stillinger og dermed fakultetets største og viktigste utgiftspost.

Kriterier – beskrivelse

Kvalitet: For utdanning vil vi bruke informasjon hentet fra studiekvalitetssystemet, inkludert gjennomstrømming. Vi har ikke tilsvarende kvalitetssystem for forskning. Aktuelle indikatorer vil være publikasjoner, og særlig på nivå 2, samt prestisjefylte prosjekter vunnet i konkurranse.

Ressursbehov: Vi foreslår å erstatte «undervisningsindikatoren» med årsekvivalenter, altså 60 studiepoengsenheter, per faste stilling med undervisning. Dette er både en størrelse som vi som fakultet blir målt på utad, samtidig som den er gjennomiktig og kan rekonstrueres av andre enn fakultetet.

Økonomisk bærekraft: Vi foreslår å anvende en HF-tilpasset modell lik den SV-fakultetet bruker som grunnlag for sin bemanningsplan. Det innebærer en detaljert oversikt over de ulike fagenes bidrag til fakultets resultatinntekter. Dette bidraget blir målt i forhold til tilgjengelige undervisningsressurser for hvert enkelt fag og for fakultet som helhet. Disse størrelsene blir igjen brukt for å vurdere over- og underkapasitet for de enkelte fagene. SV-modellen ser utelukkende på fagmiljøenes bidrag til undervisning. Vi ønsker også å synliggjøre fagmiljøenes eksternfinansierte bidrag til fakultetsøkonomien, og vil derfor også foreslå en indikator som viser BoA-inntekter per ansatt i fast vitenskapelig stilling.

Noen overordnede kommentarer:

Ingen av kriteriene skal alene kunne utløse nye stillinger, men må sees i sammenheng. Bemanningsplanen er et strategisk verktøy som skal operasjonalisere og bidra til å realisere fakultetets overordnede strategi. Fakultetets eksisterende strategi utløper i år. Arbeidet med ny HF-strategi vil skje til høsten og er planlagt ut fra å kunne skape en prosess som løper parallelt med de overordnede strategiske prosessene ved UiB – inkludert en ny UiB-strategi og en ny humaniorastrategi for UiB. Vi er godt i gang med å etablere et kunnskapsgrunnlag for den nye HF-strategien. Dette arbeidet har også synliggjort behovet for å la en egen rekrutteringsstrategi og en egen strategi for studieporteføljen inngå i fakultetsstrategien. Vi vil invitere alle fagmiljøene til allmøte om strategiarbeidet i september.