



Arkivsaksnr.:
2024/1958

Dokumentdato:
07.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:
50/24

Møtedato:
13.06.2024

Studiedimensjonering: Oppstart av prosess med å dimensjonere innhold og omfang i studieprogrammene

Hva saken gjelder

Saken omhandler hvordan fakultetet legger opp prosess for å vurdere innhold og omfang i våre studieprogram. Siden mars 2024 har fakultetsledelsen vært i dialog med UiB-ledelsen om hvordan fakultetet kan utvikle en sunn økonomi, og anslagene tilsier at fakultetet over 6-8 år må redusere den samlede bemanningen for tekniske/administrative- (T/A-) og vitenskapelige stillinger. Dette tilsier innsparinger ved fakultetet som får betydning for studieemner og studieprogram, jf. også økonomisaker i fakultetsstyret i 2023 (sak 68/23 og 100/23). En sak om oppstart av arbeidet med å vurdere studiedimensjonering av innhold og omfang med tanke på innsparinger ble lagt fram i fakultetsstyret 8.2.24 (sak 7/24), men fakultetsstyret vedtok etter diskusjon å utsette saken. Den foreliggende saksforelegg er en oppdatert versjon av sak 7/24.

Bakgrunn

Fakultetet må over flere år framover redusere den samlede staben, jf. fakultetsstyresaker 68/23 (om økonomianalyse og drøfting av mulige strategiske grep for en langsiktig plan for balanse og trygg økonomi) og 100/23 (budsjett for 2024). Fra disse sakene tar vi nå opp igjen føringene som ble lagt for studieprogrammene med tanke på innsparinger. Ulike forslag ble lagt frem med mulige tiltak: Utvikle bemanningsplaner for studieprogrammene; Mulighet for å nedskalere studieemnenes innhold og aktiviteter; Mulighet for å overføre ubrukte studieplasser til andre studieprogram; Mulighet for å forbedre studentgjennomstrømningen; Nedskalere og gjøre mer likt kostnader som tas fra undervisningsressursene; Redusere kostnader ved praksis; Revurdere sensorordningen; Øke EVU-aktiviteten.

Fakultetsstyret har imidlertid hittil ikke vedtatt hvilke av disse momentene som det er særlig aktuelt å arbeide med eller hvordan arbeidet kan skje på best mulig måte. I den foreliggende saken ønsker derfor fakultetsledelsen å sette i gang arbeidet med en grundig gjennomgang av våre emner og studieprogram for å vurdere slike tiltak, da spesielt dimensjoneringen av, og den faglige progresjonen i våre emner og studieprogram med målsetning om å avpasse det ressursmessige og faglige grunnlaget. Inkludert her er anslag over tidsbruk for studentene.

I tillegg til kommende nedbemanninger er det andre forhold som spiller inn på hvordan vi rigger emner og studieprogram de neste årene. Dette er blant annet vedtatte endringer i den nasjonale studiefinansieringsordningen (UiB-eksternt forhold), ny nøkkel for fordeling av inntekter på UiB (UiB-internt forhold), mulige

endringer i instituttstrukturen på fakultetet (fakultetsinternt forhold), og forslag til nye undervisningsnormer på fakultetet (fakultetsinternt forhold). Ikke alle disse forholdene er ferdig avklart. Men selv om det foreligger en viss usikkerhet når det gjelder disse, må vi som fakultetet gå i gang med å vurdere hva som er mulig og tjenlig når det gjelder studieemner og studieprogram.

Samlet sett er utgangspunktet for en slik gjennomgang å se på hva vi kan levere i våre studieprogram med en redusert bemanning.

Styringsparametre i arbeidet med studiedimensjonering

Det er viktig å presisere flere viktige forhold som fakultetet legger til grunn i arbeidet med studiedimensjonering. Endringer i innhold, pedagogiske grep eller administrering og logistikk i emner og studieprogram, skal skje med disse som utgangspunkt. Vi peker her på noen av de viktigste.

1. Fakultetets strategiplan 2023-2030 skal legge føringer for veivalg. I visjonen for utdanningene ved fakultetet sies det: *«Fakultetet vil gi våre studenter vitenskapelig forankret og samfunnsrelevant utdanning. Studieprogrammene skal vekke nysgjerrighet og motivere studentene til å reflektere, stille kritiske spørsmål og utvikle seg faglig. Våre kandidater skal være velutdannede fagpersoner som er rustet til å møte samtidens og fremtidens utfordringer. De skal være attraktive for arbeidsgivere på alle samfunnsområder – regionalt, nasjonalt og internasjonalt.»*
2. Faglig innhold skal holde høy kvalitet, og studentene skal ha et godt læringsutbytte som presisert i emner og studieprogram.
3. Diskusjoner om studiedimensjonering omhandler både innholdsmessige og pedagogiske forhold, og ikke minst administrative forhold. Det er viktig at administrative forhold inngår i alle analyser fordi det er her stillingsstoppen har slått raskest inn, og vi må redusere det som T/A-ansatte samlet sett, kan levere på utdanningssiden.
4. Studiedimensjonering (emner og studieprogram) må avpasses det vi kan forvente av tidsbruk for studentene.
5. Studiedimensjoneringen må omfatte etter- og videreutdanning som i større grad bør inngå i enhetenes og fakultetets ordinære studietilbud.

Flere av emnene og studieprogrammene er under justering, blant i forbindelse med vanlig drift av emner og studieprogram, og kommende gjennomgang må avpasses til forholdene som gjelder lokalt.

HMS - Sikre forsvarlig arbeidsmiljø, arbeidsglede og helse

Det er ikke mulig over lang tid med færre ansatte å levere samme administrative tjenester, undervisning, forskning og formidling. Derfor arbeider vi for å etablere prosesser for hvordan vi på informerte og planlagte måter kan redusere omfanget av hva instituttene og sentrene skal levere, for eksempel på utdanningssiden, inn i det enkelte studieemne. Men dette tar noe tid å gjennomføre. Mens fakultetet gradvis reduserer arbeidsomfanget, må fakultetet levere adekvat i studieprogrammene. Dette betyr et høyere arbeidspress for de aller fleste ansatte i en overgangsperiode. Dette vil raskt kunne gi uheldig utslag for arbeidsglede og helse. Det er derfor sentralt at

alle enheter legger til rette for at man viser omtanke for hverandre – omtanke for alle som i sine posisjoner er utsatt for press: de enkelte administrative ansatte, de enkelte vitenskapelig ansatte, emneansvarlige, programansvarlige, enhetslederne.

Det er viktig i prosessene å mest mulig etablere vi-følelse ved fakultetet, og å involvere verneombudene. Verneombudene vil kunne kjenne til uheldige konsekvenser av nedbemanningen som enhetslederne ikke fanger opp, og de vil være viktige medspillere i risikovurderinger.

Prosesser i tre tempi

Med færre ansatte måned for måned er det grenser for hvor lenge T/A- og vitenskapelig ansatte kan fortsette å levere på samme nivå, fakultetet må *redusere* de samlede aktivitetene.

Kommende prosesser kan med fordel sorteres i tre – basert på tempo:

a) Tempo I; «Fast track»

Her er det snakk om endringer og relevante nedskaleringer som man raskt kan vedta på instituttnivå gjennom undervisningsutvalgene, alternativt at fagmiljøer iverksetter endringer dersom det ikke trengs formelle vedtak. Dette er endringer som kan få virkning fra august 2024. Eksempler kan være å bytte tjenester mellom enheter, spørre seg om aktiviteter kan utgå, redusere antall forelesninger og seminarer, redusere omfanget av tekster som skal leveres og kommenteres (færre innleveringer, færre ord) og effektivisere veiledning av studentoppgaver.

Prosess: Tempo I gjelder primært forhold der instituttene selv kan beslutte endringer. Pådriverne i arbeidet er alle ansatte. Endringer i emnebeskrivelser gjeldende fra august 2024, må være klart i så god tid som mulig før de offentliggjøres 1.7.24. For at det skal være mulig for studieadministrasjonen å komme i mål, må hvert institutt sende til via ePhorte sin egen samlede oversikt over ønskede emnejusteringer, og da i prioritert rekkefølge.

Ledelse av prosessen: Det er enhetsleder som har ansvaret for å sikre at diskusjoner, vurderinger og beslutninger skjer på en tjenlig måte.

b) Tempo II, «Medium track»

Dette gjelder endringer, relevante nedskaleringer m.m som fordrer formell behandling i KUE og ev. fak.styret. Dette kan gjelde endringer som får virkning fra august 2025. Eksempler er å slå sammen emner, slå sammen studentgrupper, åpne emner for flere studentgrupper, og å etablere nye og inntektsgivende studieprogram.

Prosess: Denne prosessen fordrer systematisk arbeid innad, og mellom instituttene og sentrene, og den må koordineres.

Ledelse av prosessen: Arbeidsgruppe/komité bestående av enhetslederne og fakultetsledelsen.

c) Tempo III, august 2026

Dette gjelder eventuelle endringer og justeringer i studieporteføljen, dette med eventuelle virkninger fra august 2026. Dersom det er aktuelt å legge ned eller slå sammen studieprogram, må dette behandles i U-styret høsten 2025, og da må de fleste beslutninger om endringer i porteføljen være fattet tidlig høst 2025.

Prosess: Denne prosessen fordrer pålitelige faglige analyser, adekvat tallmateriale, transparente drøftinger, gode innspillmuligheter og tydelige beslutningsprosedyrer. Tallmaterialet for studieprogrammernes studentgjennomstrømming, utvikling i studieplasser og finansiering, har vært arbeidet med siden høst 2023 og vil bli ferdigstilt så snart som råd.

Ledelse av prosessen: Arbeidsgruppe/komité bestående av enhetslederne og fakultetsledelsen.

Hovedkomité og mandat

Det foreslås en hovedkomité for arbeidet bestående av enhetslederne og dekanat, og der komitéen ledes av visedekan.

Det foreslås følgende mandat for hovedkomitéen for studiedimensjonering:

1. Komitéen skal følge og lede arbeidet med studiedimensjonering og de ulike prosessene dette innebærer, fram til og med vårsemesteret 2025 med muligheten for forlengelse.
2. Komitéen kan ved behov peke ut underutvalg for spesielle spørsmål når det måtte være relevant.
3. Komitéen bes om å etablere tids- og milepælplan for hver av de tre tempi som må være i tråd med UiBs regelverk for studieplanendringer og som anslår når KUE og fakultetsstyret får relevante saker på bordet.
4. Komitéen bes om i størst mulig grad sikre innspill fra programansvarlige, emneansvarlige og ellers alle ved sin enhet, og samtidig gi løpende og god informasjon til disse.
5. Komitéen bes om å lage en plan for hvordan de ansatte kan delta i prosessene.
6. Komitéen bes om å være oppmerksomme på HMS-utfordringer som kan oppstå i prosessene, og bes om å legge til rette for at man viser omtanke for hverandre.

Hovedkomitéen anmodes om å ta i bruk UiBs ressurser som for eksempel Læringslab'en og HR-avdelingen. Det kan vurderes å inkludere en ansatt ved universitetspedagogikkstaben med i hovedkomitéen.

Fakultetsstyrets og KUEs rolle i arbeidet

Fakultetsstyret bør få løypemeldinger fram til sommer 2025. Videre bør hvert program før sommeren 2025 lage en oppsummering av eventuelle faglige og pedagogiske endringer med et blikk for hvordan de påvirker studiekvalitet, samt en oppsummering av innsparringer i interne og eksterne ressurser.

Kvalitetsutvalg for undervisning og evaluering (KUE) er fakultetsstyrets rådgivende organ i studiesker og strategiske utdanningspolitiske saker m.m., og KUE vil være en viktig arena for å vurdere milepæler og faglig endringsarbeid i prosessen.

Oversikt over prosessen hittil og framover

Under følger en oversikt over viktige momenter i prosessen hittil og en tentativ plan framover.

Kalender for dimensjonering av studieprogram

Tidspunkt tentativt	Aktiviteter
Oktober 2022 til nå	Orienteringer til alle ansatte om økonomisituasjonen i med økende presisering av behov for innsparinger (ca. 10 nyhetsbrev);
15.juni 2023	Fakultetsstyret behandler sak om økonomisk analyse og aktuelle tiltakspunkter, inklusive flere på utdanningssiden
7.des. 2023	Fakultetsstyret vedtar budsjett for 2024 – «tilnærmet stillingsstopp»
Mars-sept 2024	Fak.ledelsen i dialog med UiB-ledelsen om rammeplan for å etablere sunn økonomi
8.mai 2024	Allmøte for fakultetet (Teams) om økonomisituasjonen på fakultetet og nødvendigheten av å justere dimensjoneringen av emner og studieprogram
28.-30.mai 2024	Allmøter på hvert av de fem instituttene
Fra nå av ↓↓	
13.juni 2024	Fakultetsstyret beslutter prosess for dimensjonering av studieprogram, kriterier for ressursfordeling og kriterier for å vurdere studieporteføljen. Nedsette hovedkomiteé (fram til og med vår 2025)
12.-18.juni 2024	Hovedkomiteé med institutt- og senterlederne starter arbeidet for alle tre prosesser Tempo I-II-III
Juni 2024	Tempo I (Fast track): alle fagmiljøer vurderer enkle og relevante nedskaleringer
29.aug. 2024	Fakultetsstyret – løypemelding om prosessen
17.okt. 2024	Fakultetsstyret – løypemelding om prosessen
August-des. 2024	Arbeide med budsjett for 2025 og innvirkning på studiedimensjoneringen
5.des. 2024	Fakultetsstyret behandler budsjett for 2025
Ca. mars 2025	Fakultetsstyret beslutter ev. større endringer i studieprogramporteføljen

Kriterier for å fordele stillingsressurser

Proessen med en nedskalert dimensjonering av emner og studieprogram vil innebære at vi også ser nærmere på fordeling av stillinger og ressurser. Vi ønsker transparente og rettfærdige fordelinger av stillinger og ressurser. For at det skal være mulig for fakultetsledelsen og fakultetsstyret å foreta informerte prioriteringer og valg, må følgende være klargjort:

- Tallmaterialet for studieprogrammernes studentgjennomstrømming, utvikling i studieplasser og finansiering må foreligge.
- Hver enhet må ha et oppdatert og adekvat u.v.-regnskap der samtlige vitenskapelig ansatte ved enheten inngår. Det vil ikke være mulig å diskutere fordeling av stillingsressurser uten at undervisningsregnskapene er oppdatert for hver person og hvert semester. Fakultetsstyret vedtok i sak 90/2021 at enhetene skal ta i bruk verktøy for undervisningsplanlegging fra og med høst 2022.

- Hvert ønske om justering av innhold og opplegg i et emne eller studieprogram må presisere at man har vurdert om forslaget samsvarer med hva som er adekvat å forvente av arbeidsinnsats for studenter.

Kriterier for hvordan vi skal vurdere studieprogramporteføljen

I tempo III, endringer med tanke på august 2026, er det aktuelt å vurdere porteføljen av studieprogram. Det er en rekke forhold å ta hensyn til når det gjelder å vurdere denne, blant annet disse:

Akademiske og prinsipielle forhold:

- I hvilken grad samsvarer studieprogrammet med UiBs og fakultetets samfunnsoppdrag og styrker?
- Hva er samfunnsbehovet for denne kompetansen slik vi vurderer?
- Hvor kritisk er studieprogrammet for fakultetets og UiBs identitet og egenart?
- Hvor unikt er studieprogrammet i Norge? (faglig unikhet, pedagogisk)
- Hvilke forpliktelser ligger i bevilgede studieplasser?

Økonomiske forhold:

- Er studieprogrammet etterspurt av søkere i dag og framover?
- Gjennomføring/frafall
- Hva er etterspørselen i policydokumenter?
- Foreligger truende konkurranse fra andre studieprogram?
- Hvor lønnsomt er studieprogrammet som helhet?

Håndtering av akutte behov

Med stillingsstopp og nedbemanning vil det i alle enheter oppstå mer og mindre akutte behov for ressurser. Det er mest hensiktsmessig at hver enhet er nøye med å snu på steiner for mulig løsning før behov meldes til fakultetsledelsen. I epost til enhetene datert 23.5.24 (vedlagt) har fakultetsledelsen presisert hvilke forhold som enhetene bør vurdere før behovsmelding sendes til fakultetsledelsen. Dette er forhold som å vurdere å skyve på forskningstermin for ansatte (men at man mister omfanget av forskningstermin over tid) og vurdere å nedskalere det som skal leveres, behovsmelding videre.

Etter- og videreutdanning som del av fakultetets studietilbud

Etter- og videreutdanning (EVU) er en viktig del av fakultetets studietilbud, og fakultetet tilbyr alt fra små emner på 2,5 studiepoeng til masterprogram på 120 studiepoeng. EVU inngår i fakultetets samfunnsoppdrag, det kan utgjøre inntektskilde, det utgjør kontakt med arbeidslivet, og det kan utgjøre kilder til interessant forskningssamarbeid. I fakultetets strategiplan for 2023-2030 sier fakultetet: *“Som en viktig del av samfunnskontakten og bidrag til livslang læring vil vi utvikle et bredt etter og videreutdanningstilbud som springer ut av og er integrert med enhetenes ordinære tilbud og forskningstema. Etter og videreutdanninger utgjør også en arena for fakultetets læring fra praksisfeltet og arbeidslivet. Fakultetet vil også søke å utvikle forskningssamarbeid med arbeidslivsfeltet.”*

Dimensjoneringsprosesser gir mulighet for ønskede forbedringer

En prosess med vurdering av emner og studieprogram åpner for å se på muligheter for å videreutvikle studiekvalitet, både faglig og pedagogisk. Det omfatter også muligheten for å sikre en godt gjennomtenkt faglig progresjon, sikre et adekvat omfang av forventet studentinnsats, samt behovet for å gi tjenlige tilbakemeldinger til studentene i et studieprogram sett under ett. Det som denne prosessen setter i gang, kan også ses som studieplanarbeid som er en del av den kontinuerlige utviklingen i programmene våre.

Fakultetsledelsens kommentarer

Denne saken har i første omgang blitt aktualisert av stram økonomi. Samtidig utgjør den også en naturlig følge av utvikling i alle studieprogram som har skjedd over flere år, og dette gjør det fornuftig å ha et helhetlig blikk på forskjellige sider ved dimensjoneringen av studieprogrammene. Dette gjelder blant annet innholdsomfanget i studieemnene, antall studenter og studieplasser, antall ansatte, valg av vurderingsformer m.m. I dette arbeidet er det naturlig å også se på muligheten av å fornye pedagogiske virkemidler, her vil den raskt økende bruk av KI blant studenter og ansatte inngå som et element.

Som følge av nedbemanning vil fakultetet i en periode måtte leve med usikkerhet og ekstra arbeidsmengde. Perioden vil vare fram til vi reduserer det som skal levere, og denne perioden bør være så kort som mulig. Det er denne prosessen som starter nå.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ber om at instituttene går gjennom alle studieemner og studieprogram med tanke på å avpasse ressursbruken. Fakultetsstyret ber om at status for studieprogrammenes økonomi ferdigstilles så snart som mulig. Fakultetsstyret stiller seg bak tiltak og tidsplan med de føringer som ligger i saksforelegget og ber om løypemelding på fakultetsstyremøtene fram til sommer 2025.

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Momentliste og prosess for avklaring av akutte ressursbehov ved stillingsstopp -- intern prosess

From: Norman Anderssen

Sent: Thursday, May 23, 2024 11:52 AM

To: Unni Marie Gulla Heltne <Unni.Heltne@uib.no>; Reidar Jakobsen <Reidar.Jakobsen@uib.no>; Kjersti Elisabet Lea <Kjersti.Lea@uib.no>; Fungisai Puleng Gwanzura Ottemöller <Fungi.Ottemoller@uib.no>; Lin Sørensen <Lin.Sorensen@uib.no>; Torbjørn Torsheim <Torbjorn.Torsheim@uib.no>; Barbara Wasson <Barbara.Wasson@uib.no>; Arne Magnus Morken <Arne.Morken@uib.no>; Bjørn Olav Telnes <Bjorn.Telnes@uib.no>; Øystein Steine Larsen <Oystein.Larsen@uib.no>; Maria Alejandra Luttges Mathieu <Maria.Luttges@uib.no>; Hege Folkedal <Hege.Folkedal@uib.no>; Ida Lundberg Samuelsen <Ida.Samuelsen@uib.no>; Jorunn Viken <Jorunn.Viken@uib.no>

Cc: Ove Christian Borge <Ove.Borge@uib.no>; Anne Kristin Lamo Aanstad <Anne.Kristin.Aanstad@uib.no>; Karsten Specht <Karsten.Specht@uib.no>; Yael Harlap <Yael.Harlap@uib.no>; Lena Sanden <lena.sanden@uib.no>; Solfrid Johanne Sture <Solfrid.Sture@uib.no>; Margareth Barndon <Margareth.Barndon@uib.no>; Anette Bynes D'Arcy <Anette.Darcy@uib.no>

Subject: Momentliste og prosess for avklaring av akutte ressursbehov ved stillingsstopp -- intern prosess

Til instituttledere, senterledere og administrasjonssjefer:

Som dere vet, har vi stillingsstopp inneværende semester, og dette vil trolig vare ut året og lenger, jf. mail om stillingsstopp sendt til dere 25.4.24. Det vil likevel være enkelte stillinger på administrativ og vitenskapelig side som må erstattes med ny ansettelse i en eller annen form fordi konsekvensene blir for store ved å ikke gjøre det. Dere er utsatt for et heftig trykk fra kolleger som melder om legitime og veldokumenterte behov, og som krever rask avklaring for at ikke flere problemer skal oppstå.

Vi vil berømme dere for at dere i 2023 og våren 2024 har gått inn i løsningsmodus med kreativitet og lojalitet til fakultetets økonomiske situasjon. Samtidig er dere i deres stilling nødt til å melde behov videre til oss når det ikke har vært løsbart internt. Pr. i dag (23.mai 2024) har instituttene og sentrene til sammen ca. 18 slike situasjoner med behov for rask avklaring av aktuelle ressurstilførsler for unngå ekstra trøbbel. Pengemessig beløper behovene seg til 10-15 millioner kroner som fakultetet ikke har. Reansettelser vil inneværende år bare kunne skje etter avtale med universitetsledelsen.

Vi beklager at vi ikke har vært i stand til å svare ut deres spørsmål så raskt som ønsket, og den ekstra belastningen dette har påført dere som ledere, og den ekstra belastningen det er for de lokale kollegaene som sitter med de praktiske utfordringene med planlegging.

Den foreliggende meldingen til dere er et ønske om å komme et skritt lenger i håndteringen av de akutte sakene, jf. institutt- og senterledermøtet i går (22.5.24). De akutte sakene som trenger avklaring, starter med at det foreligger et behov. Kolleger som for eksempel emneansvarlig/programansvarlig/adm.leder, melder til institutt/senterleder om behov i administrasjon eller undervisning og forskning. Hva skjer så?

Vi ønsker at instituttene og sentrene forholder seg til følgende prosess for avklaring av akutte ressursbehov ved stillingsstopp:

1. Institutt-/senterleder **innkaller til et møte med aktuell person/stab lokalt**, helst med mer enn bare en person for å få flere med på å utvikle mulige praktiske løsninger.
2. Agenda for det lokale møtet kan med fordel være ca. slik:
 - Klargjøre at fakultetsledelsen ber om at man følger en prosedyre, og at enheten avklarer flere spørsmål før instituttet/senteret sender behovsmelding videre.
 - Klargjøre at også ferdigfinansierte, spesialfinansierte og egenfinansierende aktiviteter (som for eksempel adm. personale i forskningsprosjekter) inngår i det større landskapet der vi må tenke arbeidsdeling, ressursdeling og fleksibilitet
 - Orienterer om at det ut 2024 og trolig i flere semestre videre ved fakultetet er svært begrensede nye ressurser å hente inn, og det gjelder timelærere, vikarer, midlertidige og faste ansatte
 - Kan forskningstermin skyves på for å komme i mål (samlet forskningstermin over tid skal for ansatt ikke bli mindre)?
 - Spørre, og med idédugnad: Kan det være aktuelt å raskt justere og endre u.v.-opplegg/ den administrative tjenesten – uten større formell behandling (som tar tid)?
 - Spørre, og med idédugnad: Kan kolleger på egen enhet bistå, ev. byttehandle tjenester over en viss tid?
 - Spørre, og med idédugnad: Samtidig som mange vil måtte ta et tak på felt der man ikke er ekspert, er det også riktig å spørre: Bruker enheten i dag den enkeltes spesialkompetanse på mest mulig rasjonell måte?
 - Spørre, og med idédugnad: Kan kolleger på andre enheter bistå, ev. byttehandle over tid?
 - Oppsummere med en risikovurdering og tidslinje for når beslutninger må være klare
3. Hvis institutt/senter finner å ikke kunne løse den akutte situasjonen, sendes behov til fak.ledelsen
4. Enhetsleder og fak.ledelsen avholder et avklarende møte i løpet 2-3 virkedager med relevante deltakere, gjerne Teams om det gjør det enklere å arrangere.
 - Her svares eventuelt løsning ut
 - Ev. etablere tidslinje for avklaring og hvilken ekstra info man måtte trenge
 - For undervisning: Foreligger det muligheter for postdoktor med undervisningsplikt?

En prosedyre som dette, er ikke hugget i stein. Si i fra dersom dere ser elementer som er unødig eller burde inn.

Unntak fra stillingsstopp

Det vil kunne være situasjoner som tilsier unntak fra stillings- og ressursstopp. Det ene gjelder ved visse rettighetspermisjoner. Det andre gjelder dersom det foreligger alvorlige langsiktige problemer med studentrekruttering, reduserte inntekter, risikofylte HMS-konsekvenser for stab, risikofylte omdømmekonsekvenser. Hver av grunnene må gjelde dramatiske endringer, og de må begrunnes svært godt og konkret, jf. agenda-listen over. Og som sagt over, reansettelser vil inneværende år bare kunne skje etter avtale med universitetsledelsen.

Parallelt arbeide for å redusere det samlede omfanget av hva instituttene og sentrene skal levere

Det er ikke mulig for enhetene over særlig lang tid med færre ansatte å levere samme administrative tjenester, undervisning, forskning og formidling. Men vi må alle leve med et høyere arbeidspress i en overgangsperiode. Vi vil at overgangsperioden skal være så kort som mulig. Vi må derfor arbeide sammen for å rigge prosesser for hvordan vi på informerte og planlagte måter kan redusere omfanget av hva instituttene og sentrene skal levere, for eksempel inn i det enkelte studieemne (utdannings siden). Som avtalt på enhetsledermøtet i går (22.5.24), vil vi straks sammen med enhetslederne ta konkret tak i aktuelle endringer i studieaktivitetene.

Mvh Ove og Norman

Norman Anderssen
Professor, Dekan
Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen
Telefon: 97 67 95 01