



Til: Instituttstyret
Fra: Instituttleder

Sakstype: D-sak
Møtesaksnr.: D-sak1 4/23
Møtenr.: 4/2023
Møtedato: 19.06.2023
Notatdato: 09.06.2023
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Karina Kleiva

Ny stillingsplan 2024-2028: til diskusjon i styret

Bakgrunn

ILOS' gjeldene stillingsplan gikk ut i 2022. Instituttene ved fakultetet er pålagt å ha en plan for fremtidige tilsettelser. Det er vanlig at disse revideres jevnlig. Instituttstyret diskuterte 13. februar en plan for arbeidet med stillingsplanen. Våren 2023 har fagmiljøene kommet med sine innspill til hva de mener er minimumsbehovet for stillinger, samtidig som de er blitt spurt om hva de mener er den optimale bemanningen for fagmiljøene. Disse dokumentene ligger vedlagt.

Det er instituttets ambisjon at det skal foreligge en stillingsplan innen utgangen av 2023. Hvilket format denne skal ha, må styret ta stilling til. Vi ber derfor styret diskutere problemstillingene som skisseres nedenfor og gi sine anbefalinger til ledelsen. De samme spørsmålene vil bli stilt til de ansatte gjennom et allmøte høsten 2023.

Terminologi

Vi bruker betegnelsen *fag* om undervisningsenhetene (fransk, spansk, engelsk), som igjen kan deles i *disipliner* (område, litteratur, språk).

Rammebetingelsene

Vi er i en presset situasjon, hvor studiepoengproduksjonen går ned. Dette har flere årsaker: færre velger seg til våre fag samtidig som vi har en lavere gjennomføring enn andre fag på fakultetet. I tillegg går ungdomskullene totalt ned. Videre får vi klare signaler fra regjeringshold om at finansieringen av høyere utdanning vil legges om slik at studiepoengene blir enda viktigere enn i dag. Dette skaper en svært krevende situasjon.

Fakultetet er bevisst utfordringene vi står overfor og har lansert en større satsing på undervisning i den neste femårsperioden. Alle instituttene vil måtte legge frem en egen utdanningsstrategi innen midten av november. Basert på denne vil instituttene kunne søke midler til utdanningsstrategiske prosjekter. Dette kan være tiltak både på portefølje-, program- og undervisningsnivå. Instituttets utdanningsstrategi vil kunne påvirke behovet for stillinger og dermed også stillingsplanen. Med det økonomiske bakteppet er det også slik at det er usannsynlig at instituttet kan opprettholde de antall stillinger det har i dag. Det innebærer at ikke alle avganger vil bli erstattet. Instituttet vil i årene som kommer, fortsette å tenke nytt rundt undervisning og finne nye, effektive måter å utnytte våre ressurser på.



Problemstillinger

Stillingsplan og strategiske satsinger

Arbeidet med stillingsplanen sammenfaller altså med fakultetets strategiske plan for utdanning, noe som gjør arbeidet mer krevende. På den ene siden ville det være mer rasjonelt å avvente fakultetets prosess før vi avslutter vår stillingsplan. Samtidig er vi i en situasjon hvor behovet for stillinger er så prekært i enkelte fagmiljøer, at det er maktpåliggende å komme i gang med utlysninger.

Ledelsen ber instituttstyret om råd om hvordan instituttet best håndterer denne situasjonen. Vi ser for oss tre ulike måter å møte problemet på

- **Alternativ A:** Fullføre stillingsplanen uten å skjele til fakultetets strategiske satsinger og foreta omfattende revisjoner så snart de strategiske satsingene er satt i gang.
- **Alternativ B:** Vente med å vedta stillingsplanen til vi får oversikten over konsekvensene av de strategiske satsingene.
- **Alternativ C:** Dele stillingsplanen i to: én del for stillinger som må besettes innen få år uavhengig av strategiske satsinger, og én del som identifiserer stillinger vi mener bør inn i en fremtidig stillingsplan, men hvor disse ikke rangeres. Denne delen av stillingsplanen revideres så og legges frem for instituttstyret når konsekvensene av de strategiske satsingene er klare.

Hvordan ønsker styret at arbeidet videre skal legges opp?

Stillingsplan og nedbemanning

Gitt måten instituttet finansieres på, kan ikke ILOS opprettholde dagens bemanning. En situasjon hvor lønnskostnadene langt overskrider inntektene er ikke bærekraftig. Et viktig spørsmål blir derfor hvordan instituttet skal bevare kvaliteten i utdanning og forskning samtidig som man nedbemannet.

Hvordan mener styret vi kan nedbemanne på en forsvarlig måte.

Stillinger på tvers av fagmiljøene?

Det finnes ingen tradisjon ved ILOS for å tilsette i stillinger på tvers av fagene. Derimot har det vært utlyst flere såkalte delte stillinger (litteratur og område eller litteratur og språk). Disse har vært delt mellom disipliner innen samme fag (for eksempel litteratur og område på fransk; litteratur og språk på spansk). Det ble i 2016 lyst ut en stilling i polsk og russisk språk, men dette er den eneste gangen instituttet har lyst ut stillinger på tvers av fagrensene. Vi ser allikevel at det er flere av våre disipliner og fagmiljøer som ligger tett og som kan tjene på å ses i sammenheng. Ett eksempel på dette er litteraturdisiplinen i fremmedspråkene og allmenn litteraturvitenskap. Man kunne for eksempel se for seg utlysninger til allmenn litteraturvitenskap hvor det var presisert at den som ble ansatt, også vil måtte kunne undervise i litteratur på ett av språkene på instituttet. Dette vil gi økt grad av samarbeid mellom avdelingene, og også økt grad av fleksibilitet.

Hva tenker styret om denne typen utlysninger? Er det andre områder enn litteratur hvor denne typen stillingsinnretninger kunne være aktuelle?

Strategiske stillinger

Enkelte av fagmiljøene signaliserer at de kunne tenke seg stillinger med spesialisert kompetanse i tillegg til den rene fagkompetansen. Eksempler på dette er en stilling med kompetanse i statistikk (engelsk språk), digital humaniora (allmenn litteraturvitenskap), kulturell semiotikk og audiovisuelle studier (italiensk), Word literature (engelsk). Denne typen kompetanse vil kunne være relevant også for andre fagmiljøer, og tilsetninger av ansatte med denne typen profil vil dermed kunne være av strategisk betydning for instituttet.



UNIVERSITETET I OSLO

I en krevende ressursituasjon er det imidlertid et spørsmål om hva som er en riktig prioritering – rene fagstillinger eller både fagstillinger og strategiske stillinger. Kan instituttet tillate seg å tilsette i stillinger som skal ha et ansvar også utover det isolert faglige?

Hvordan tenker styret ledelsen bør tenke i møte med denne typen stillinger?

Oppsummering

Vi ber styret diskutere problemstillingene som skisseres ovenfor.

1. Hvordan skal man best mulig koordinere arbeidet med stillingsplan og de strategiske satsningene?
2. Hvordan skal instituttet nedbemannes på en forsvarlig måte?
3. Bør instituttet i større grad enn tidligere legge stillinger på tvers av fagområdene?
4. Hvilken plass bør strategiske stillinger ha i stillingsplanen?