

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Bibliotekstyret

Møtedato:  
02.11.2020

Sak:

Skisse til ny bemanningsplan Universitetsbiblioteket (UB)

**Innstilling til vedtak:**

Bibliotekstyret slutter seg til vurderingene i dokumentet. Bibliotekdirektøren bes legge fram ny bemanningsplan, basert på dette dokumentet og bibliotekstyrets innspill i saken, for beslutning i bibliotekstyrets neste møte.

**Vedlegg:**

1. Scenarier – jf BS 12/19
2. Scenario 3 – justert – jf BS 5/20
3. Bemanningsoversikt 2021-2025
4. Langtidsbudsjett

**Bakgrunn:**

Det vises til sakene BS 12/19 Effektivisering, ADM2020 og bemanning – UB og BS 5/20 Revidert bemanningsplan – Universitetsbiblioteket.<sup>1</sup>

Av disse sakene framgikk at UBs økonomiske rammer er blitt strammere, noe som medfører behov for en nedjustert bemanningsplan.

**Vedtak i sak BS 5/20:**

Bibliotekstyret tar bibliotekdirektørens vurderinger til orientering. Bibliotekdirektøren bes følge opp innspillene i saken og utarbeide konkret forslag til revidert bemanningsplan, som legges fram for bibliotekstyret til høsten.

Følgende ble vektlagt av bibliotekstyret under behandling av saken:

---

<sup>1</sup> Arkivreferanse ePhorte 2017/3150, hhv dok 5 og 6

- Det ansees som sentralt å beskytte litteraturbudsjettet
- Administrasjonen kan ikke tas ytterligere ned
- Det bør mer aktivt søkes egne midler til innovasjon og utvikling av tjenestetilbudet. I denne sammenheng fremheves fremtidige søknader om tildeling av SFU<sup>2</sup>
- Reduksjon i bemanning gjennom naturlig avgang må sees i sammenheng med omstilling for å opprettholde sentrale tjenester
- Campus Tromsø kan ikke bære alle kutt – bemanningsnivå utenfor Tromsø kan ikke fryses på sikt
- En sentralisering på Campus Tromsø bør kunne vurderes, men må sees i sammenheng med et prosjekt knyttet til studentenes læringsmiljø

Bibliotekdirektøren følger med dette opp BS 5/20, i denne omgang med en skisse til revidert bemanningsplan, dernest – til neste møte – et konkret forslag.

Som bakgrunn i saken tas deler av redegjørelsene i BS 5/20 med også her.

### *Bemanning og bemanningsplan*

Departementets krav om effektivisering og avbyråkratisering (ABE-reformen) og påfølgende kutt i bevilgning medførte at bibliotekstyret i 2015 vedtok en plan for å bringe UBs faste bemanning ned på et økonomisk håndterbart nivå. Planen innebar en reduksjon på ca 9 årsverk, eller 8,6 %, over en periode fram til 2020. I omstillingsperioden skulle lønnskostnader utover nivået i planen dekkes av UBs avsetninger, som på daværende tidspunkt var betydelige.

Etter justeringer pga fusjoner og etablering av administrative fellestjenester ved UiT (ADM2020) har bemanningsplanen i dag en ramme på 102,7 faste årsverk. Dette målet er oppnådd, faktisk bemanning i ordinære stillinger er rapportert til 101,1 årsverk i 2020.

### *Økonomiske rammer*

Siden bemanningsplanen ble vedtatt, har de økonomiske rammene endret seg, UBs basisbevilgning er redusert. Dette skyldes endret internhusleieordning ved UiT, etablering av administrative fellestjenester (ADM2020) og videreført ABE-kutt i 2019 og 2020, som til sammen gir betydelig nedgang på inntektssiden.

Samlet netto reduksjon utgjør til sammen nærmere 6 millioner kroner<sup>3</sup>. Det forventes tilsvarende ABE-kutt også for 2021. Regulert for lønns- og prisvekst innebærer disse kuttene en realreduksjon i basisbevilgninga på 8-9 % i tillegg til det som ble lagt til grunn for bemanningsplanen som ble vedtatt i 2015.

Bibliotekstyret har til og med 2019 skjermet litteraturmidlene for disse kuttene. Hele kuttet har vært lagt til lønns- og driftsbudsjettet, som således har fått en enda større realreduksjon, hele 12-13 % i perioden.

<sup>2</sup> SFU – Senter for fremragende utdanning

<sup>3</sup> Husleiebev 2,8 mill kr, netto ADM2020 1,2 mill kr, ABE 2019+2020 1,8 mill kr

Bibliotekdirektørens vurdering i BS 12/19 var at UBs økonomi kunne finansiere en fast bemanning på 97-101 årsverk, avhengig av hvilket scenario<sup>4</sup> som ble gjort gjeldende. Etter diverse avklaringer gjenstår nå scenario 3, jf BS 5/20. Scenario 3 skulle i utgangspunktet kunne finansiere 101 årsverk. Men som det framgikk av BS 5/20, videreføres ABE-kutt også for 2020 og 2021, slik at basisbevilgninga reduseres ytterligere. Et justert scenario 3 ble presentert i BS 5/20, hvor antall årsverk var justert ned til 96.

Et alternativ til redusert bemanning, er å øke inntektene.

#### *Litteraturlidene*

Litteraturlidene vil fra 2021 igjen tildeles som spesiell basisbevilgning, slik UB har ønsket. Generell basisbevilgning vil dermed i sin helhet gå til lønn og drift. Etter det bibliotekdirektøren erfarer, vil litteraturbevilgningen for 2020 legges til grunn for bevilgning 2021.

### **Bibliotekdirektørens vurderinger:**

#### *Internhusleie*

I samband med nytt ILP-bygg i Breivika og UiTs utflytting fra den gamle Lærerskolen på Mellomveien i Tromsø, har bibliotekdirektøren sagt opp UBs lokaler i det gamle bygget (LU-biblioteket). Virksomheten er flyttet til UBs øvrige arealer i Breivika.

I motsetning til det bibliotekdirektøren hittil har lagt til grunn, ligger det i universitetsdirektørens forslag<sup>5</sup> til intern hovedfordeling av budsjett 2021, at insentivordningen som skal bidra til arealeffektivisering, ikke kommer til anvendelse når universitetsdirektøren beslutter nye arealplaner, som følge av strukturelle endringer og innflytting i nybygg. I forslaget heter det blant annet at «Gjennom mer arealeffektive løsninger har HSL-fak og UB fått færre kvm. i det nye ILP-bygget, enn i de gamle lokalene på Mellomveien. Det har imidlertid ført til økt fellesareal for studenter, som gir en merkostnad for 'UiTs felles'<sup>6</sup>. Universitetsdirektøren foreslår derfor følgende justeringer i basisbevilgningen som følge av endrede husleieforpliktelser:»

<b>Husleiekompensasjon</b>	
Kompensasjonsendring HSL-fak	- 5 545 343
Kompensasjonsendring UB	- 1 076 803
Kompensasjonsendring Udir (felles)	7 933 721

Forslaget innebærer en reduksjon i UBs husleiekompensasjon på om lag 4 % i forhold til det bibliotekdirektøren hadde beregnet. Det reduserte arealet gir i utgangspunktet lavere husleie, men forslag om generelt økte arealsatser (9 %) pga store driftskostnader ved UiTs nye bygg medfører at husleien likevel vil øke mer enn innsparingen utgjør.

Dette tilsier at resultatet for 2021 ligger an til å bli minst 3 millioner kroner svakere enn estimert i BS 5/20.

#### *Budsjettbalanse*

Bibliotekdirektørens vurdering er at det ikke er mulig å oppnå et budsjett i balanse med dagens bemanning og utgifter til bygg. Som UBs foreløpige langtidsbudsjett (vedlegg 4) viser, vil

<sup>4</sup> Fire scenarier var presentert i BS 12/19, jf vedlegg 1 til denne saken

<sup>5</sup> ePhorte 2019/4277-7. Behandles i universitetsstyret 29.10.2020

<sup>6</sup> UiTs fellesutgifter

naturlig avgang kunne gi en reduksjon i bemanning slik at budsjettet kommer i balanse omkring 2025.

Det er nødvendig å legge en plan for nedtrapping av bemanningen. Målet er en «bærekraftig», fast bemanning, dvs en bemanning som lar seg finansiere av UBs inntekter.

Bibliotekdirektøren vil i dette dokumentet foreslå noen rammer for denne planen, som ønskes diskutert i bibliotekstyret. Basert på bibliotekstyrets behandling, vil konkret nedtrappingsplan for bemanning legges fram for bibliotekstyret for beslutning i neste møte.

#### *Pensjonering 2021-2027*

En gjennomgang av personaldata for UBs ansatte mht alder, viser at innen utgangen av 2027 vil UBs bemanning reduseres med 16,3 årsverk pga naturlig avgang, enten pga varslet pensjonering eller fordi ansatte når pensjonsalderen 67 år<sup>7</sup>. Kostnader for 16,3 årsverk utgjør 11-12 millioner kroner.

Årsverkene fordeler seg slik:

Tabell 1								
Prognose pensjonering 2021-2027								Sum
Årstall	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2021-2027
Årsverk	2,0	1,0	1,0	5,8	3,0	2,5	1,0	16,3 <sup>8</sup>

Selv om det må forventes at det i flere av disse stillingene må foretas nytilsetting, gir dette UB en betydelig fleksibilitet. Dette er viktig i dagens situasjon, med redusert basisbevilgning.

I sin behandling av lønns- og driftsbudsjett for 2019<sup>9</sup> vedtok bibliotekstyret å disponere 2,5 millioner kroner av UBs avsetninger til å forskuttere erstatning av tre årsverk som de nærmeste årene ville bli ledige pga pensjonering. Per oktober 2020 er erstatning av to årsverk fortsatt finansiert på denne måten.

#### *Scenario 3 – med reviderte rammer*

Slik scenario 3 framkom i BS 5/20 (vedlegg 2), var det ikke skilt på ulike finansieringskilder. Bibliotekdirektøren ser det som vesentlig å holde økonomien knyttet til de ulike kildene atskilt fra hverandre. I det følgende er det derfor skilt mellom bevilgningsøkonomien (BEV), tiltak finansiert av NAV og bidrags- og oppdragsøkonomien (BOA). Videre er tallene oppdatert iht til endringer i bevilgning og husleiekostnader mm, så langt dette er kjent/mulig å estimere. Her er hele UB sett under ett.

<sup>7</sup> Flere medarbeidere har varslet at de vil arbeide til fylte 70 år

<sup>8</sup> Inkluderer 1 årsverk finansiert av NAV

<sup>9</sup> BS 17/18, ePhorte 2018/1174-2

Om de enkelte budsjettpostene:

#### Inntekter

- Generell basisbevilgning (etter utskillelse av litteraturbevilgning)
  - 2020-bevilgning regulert for pris- og lønnsvekst (2,0 %<sup>10</sup>)
- ABE-kuttet videreføres i samme størrelsesorden
  - Medfører at basisbevilgninga blir årlig redusert med ytterligere ca 1 mill kr, akkumulert
- Andre inntekter knyttet til BEV og NAV videreføres på samme nivå som i 2020 (dekningsbidrag<sup>11</sup>, avtaleinntekter), mens BOA-inntektene er noe nedjustert

#### Utgifter

- Husleie
- Kostnader til bibliotekstyret og systemkostnader (3,2 mill kr i 2021)
- Lønn faste stillinger – gjennomsnitt 735 tusen kroner pr årsverk i 2021  
Til fradrag i lønnskostnadene
  - Sykepengerefusjoner ut fra sykefraværstatistikk (3,1 % over 16 dager)
  - Vakanser
- Andre driftskostnader (35/55 tusen kr/åv)
- Lønn+drift 760/780 tusen kr/åv

#### Resultat

- Ordinær drift (lønn og drift, BEV) skal gå i balanse

---

<sup>10</sup> Ref forslag til UiTs budsjettfordeling 2021

<sup>11</sup> Dekningsbidraget vil øke dersom UiTs samlede eksterntfinansiering øker

I tabell 2 er dette skjematisk oppsatt og tallfestet:

<b>Tabell 2</b>				
<b>Budsjett - foreløpig skisse (2021-tall)</b>	<b>BEV</b>	<b>NAV</b>	<b>BOA</b>	<b>Totalt</b>
<b>Inntekter (mill kr)</b>				
Generell basisbevilgning	95,5	0	0	95,5
Andre inntekter	5,9	1,2	1,8	8,9
<b>Sum inntekter</b>	<b>101,4</b>	<b>1,2</b>	<b>1,8</b>	<b>104,4</b>
<b>Utgifter (mill kr)</b>				
Internhusleie	32,7	0	0	32,7
Kostnader BS og store system	3,2	0	0	3,2
Lønns- og driftskostnader, til disp	65,5	1,2	1,8	68,5
<b>Sum utgifter</b>	<b>101,4</b>	<b>1,2</b>	<b>1,8</b>	<b>104,4</b>
<b>Resultat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Årsverk</b>	<b>85,5</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>	<b>90,0</b>
Ekstra årsverk finansiert av sykepengerefusjoner/vakanser	4,0	0	0	4,0
<b>Sum alle årsverk</b>	<b>89,5</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>	<b>94,0</b>

Disse rammene/premissene gir rom for 89,5 faste årsverk innenfor bevilgningsøkonomien. I tillegg kan NAV-tiltak og BOA-inntekter finansiere ytterligere 4,5 årsverk. Til sammen antas at 94 årsverk vil kunne finansieres på rimelig permanent basis. Dette utgjør en reduksjon på 2 årsverk i forhold til tidligere skisse (vedlegg 2).

En eventuell videreføring av ABE-reformen etter 2021 vil bety i underkant av 1 årsverk mindre for hvert ekstra år den varer.

#### *Faktisk bemanning*

Bemanningsoversikten i vedlegg 3 viser framskrevne bemanningstall fram til 2025, basert på dagens bemanning, forventet pensjonering og en viss erstatning for disse.

Som det framgår av vedlegg 3, vil faktisk bemanning i ordinære stillinger innenfor bevilgningsøkonomien i 2021 være 98-99 årsverk. Iht prognosen for pensjonering (se ovenfor) vil dette være redusert til 83-84 årsverk ved utgangen av 2027 pga naturlig avgang. I bemanningsoversikten opereres med 92 årsverk i 2025, da er det lagt inn noen nytilsetninger til erstatning for de som går av med pensjon. Med ytterligere 3,5 årsverk som utgår pga pensjonering i 2026-2027, nærmer vi oss det antall årsverk UBs bevilgningsøkonomi vil kunne finansiere (89-90 årsverk).

I tillegg kommer UNN-inntektene og Results BOA-inntekter, som til sammen antas å kunne finansiere 2-3 årsverk på permanent basis (selv om dette innebærer en viss risiko).

Gjeldende bemanningsplan har en ramme på 103 (102,7) årsverk, dvs 9 årsverk mer enn UBs inntekter pr i dag kan finansiere.

#### *Særlig om andre inntekter/refusjoner*

UBs budsjett har i flere år vært balansert ved hjelp av andre inntekter enn basisbevilgninga. Med de siste årenes reduksjoner i basisbevilgning går budsjettet likevel i underskudd. I samband med arbeidet med ny bemanningsplan bør disse inntektene/refusjonene vies oppmerksomhet.

UBs andel av sentralt dekningsbidrag utgjør knappe 6 mill kroner og er et vesentlig bidrag. Avtalen med UNN<sup>12</sup> om bibliotek tjenester bidrar årlig med om lag 3,5 mill kroner til litteratur og finansierer dessuten ca ett årsverk på drift. UiTs sykefraværstatistikk viser at UBs sykefravær har en svak, men gledelig, nedadgående tendens. Basert på denne statistikken antas at UB vil motta sykepengerefusjoner<sup>13</sup> i et omfang tilsvarende kostnadene ved ca 3 årsverk (3,1 % av lønnskostnadene). Dekningsbidraget, UNN-avtalen og sykepengerefusjoner anses som rimelig sikre inntekter de nærmeste årene.

NAV dekker kostnader ved 1,97 årsverk, hvorav 0,72 midlertidig. Av dette faller 1,72 årsverk bort seinest i løpet av 2022 pga pensjonering.

I tillegg kommer Results inntekter. Disse har i perioden 2016-2019 variert mellom 2,0 og 4,6 mill kroner. For 2021 er det budsjettet 1,2 mill kroner. Disse inntektene har vært vesentlige for å oppnå et samlet budsjett i balanse, men samtidig viser avdelingsregnskapene at Result isolert sett går med overskudd – i gjennomsnitt om lag 1,5 mill kroner hvert år. Disse inntektene kan finansiere om lag 2 årsverk. Dette er imidlertid mer usikre inntekter. Det må vurderes om de kan betraktes som sikre nok til at det er forsvarlig å foreta faste tilsetninger basert på dem. I så fall kan de inkluderes i grunnlaget for bemanningsplanen.

#### *Alternativ til nedbemanning*

Som nevnt, er økt egeninntjening et alternativ til nedbemanning. Det må vurderes om også de andre avdelingene kan ha/har egeninntjening av en slik art at det kan gi grunnlag for faste tilsetninger. Bibliotekdirektøren vil her peke på et av punktene som BS vektla i sin behandling av BS 5/20:

- Det bør mer aktivt søkes egne midler til innovasjon og utvikling av tjenestetilbudet. I denne sammenheng fremheves fremtidige søknader om tildeling av SFU<sup>14</sup>

#### *Langtidsbudsjett*

Framskrevne tall (se vedlegg 4) viser at UB kan gå i balanse på drift tidligst i 2025<sup>15</sup>. Dette er basert på dagens rammer, videreført ABE-kutt hvert år i perioden, samt prognose for pensjonering. Det ligger an til et akkumulert underskudd i perioden 2021-2025 i størrelsesorden 10 millioner kroner.

---

<sup>12</sup> UNN=Universitetssykehuset Nord-Norge. Avtalen utløper 31.12.2021, men kan forlenges med to år

<sup>13</sup> Lønnskostnader ved sykefravær over 16 dager refunderes av NAV

<sup>14</sup> SFU – Senter for fremragende utdanning

<sup>15</sup> I denne skissen er lønns- og prisvekst på 3,2 % brukt. Annen prosentsats for lønns- og prisvekst vil gi andre tall (2,0 % for 2021), men skissen antas å gi et brukbart bilde

### *Ny bemanningsplan*

Gjeldende bemanningsplan utgjør 102,7 årsverk. Som det framgår av ovenstående, vil ikke UBs økonomi kunne finansiere gjeldende bemanningsplan framover.

For å gå i balanse med dagens *faktiske* bemanning, er det nødvendig å styrke budsjettet med 2-3 mill kroner. Større bemanning krever ytterligere styrking av budsjettet. Dersom forutsetningen om Results egeninntjening faller bort, må også dette kompenseres.

Budsjettet kan styrkes ved økte inntekter eller reduserte kostnader, eller en kombinasjon av dette. Dagens nivå på driftskostnader utenom lønn og systemkostnader er 3-4 millioner kroner, og kan vanskelig reduseres noe særlig. Dermed blir det nødvendig å redusere bemanninga, eventuelt i kombinasjon med økte inntekter og noe reduserte driftskostnader.

Som tabell 2 ovenfor viser, vil «bærekraftig» bemanning innenfor bevilgningsøkonomien være 89,5 årsverk. Avdelingene har innmeldt at ordinær bemanning i 2021 blir 99,3 årsverk innenfor bevilgningsøkonomien. Dersom hele innsparingen skal tas i form av stillinger, betyr det en reduksjon på 9-10 årsverk i forhold til faktisk bemanning i 2021. Tidligere har UB hatt avsetninger som kunne finansiere en overgangsperiode med høyere bemanning, men dette er ikke lenger tilfelle. Bibliotekdirektøren anser det derfor nødvendig å fastsette ny og redusert bemanningsplan.

Prognosen for pensjonering, samt de framskrevne bemanningstallene, viser at det er mulig å oppnå nødvendig reduksjon i løpet av 5-7 år, hvis vi bare fokuserer på bevilgningsøkonomien

### *Handlingsplan for nedbemanning*

I tillegg til å avklare sentrale spørsmål knyttet til nivå på UBs framtidige bemanning, bør det lages en handlingsplan for å komme til målet.

Siden ansatte tilsvarende vel 16 årsverk fyller 67 år innen 2027 (jf eget avsnitt om pensjonering), bør det være mulig å oppnå nødvendig innsparing ved naturlig avgang. Langtidsbudsjettet (vedlegg 4) støtter dette.

Bibliotekdirektøren mener at nødvendig reduksjon i bemanning må gjennomføres ved naturlig avgang (dvs ingen oppsigelser i faste stillinger). Men en reduksjon i det omfang som er beskrevet ovenfor, kan vanskelig realiseres uten at det går på bekostning av de tjenester UB skal levere. Bibliotekstyret uttalte da også i forrige møte at «Det er vanskelig å se for seg at en så omfattende reduksjon kan gjennomføres uten at tjenestetilbudet til UiTs studenter og vitenskapelig ansatte reduseres. Men det må naturligvis søkes å unngå så langt som mulig. Reduksjon i bemanning gjennom naturlig avgang må sees i sammenheng med omstilling for å opprettholde sentrale tjenester», og videre «Administrasjonen kan ikke tas ytterligere ned». Dette representerer en stor utfordring.

Det bør i denne sammenheng diskuteres om fordelingen av bemanning mellom avdelingene skal opprettholdes. Bibliotekdirektørens vurdering er at den innbyrdes fordeling i hovedsak bør opprettholdes, dog bør det vurderes om Result og Avdeling for publikumstjenester bør skjermes noe for ABE-kuttene, pga disse avdelingenes store innslag av faglige stillinger.

Den reduksjon i bemanning som UB hittil har gjennomført, har skjedd ved UiTs campus i Tromsø. UBs bibliotek i Alta, Hammerfest, Harstad og Narvik har vært skjermet. I den framskrevne bemanningen (vedlegg 3) er dette videreført. Bibliotekstyret uttalte i sitt forrige møte følgende om dette: «Campus Tromsø kan ikke bære alle kutt – bemanningsnivå utenfor Tromsø kan ikke fryses på sikt».

En sentralisering på Campus Tromsø vil kunne avhjelpe situasjonen. Bibliotekstyret uttalte i forrige møte at dette «... bør kunne vurderes, men må sees i sammenheng med et prosjekt knyttet til studentenes læringsmiljø».

Bibliotekdirektørens anbefaling er at det fastsettes bemanningstall for hvert år framover, i en nedtrappingsplan fram til 2025. Bibliotekdirektøren ser det som lite hensiktsmessig å lage en plan som gjelder lenger enn til og med 2025. Innen da kan så mange endringer ha skjedd, at de forutsetninger vi i dag har oversikt over, kanskje ikke er gyldige lenger.

Nedtrappingsplanen må ta utgangspunkt i de faktiske bemanningstallene (jf vedlegg 3). Det bør diskuteres om alle avdelinger skal ha samme prosentvise reduksjon. Dette kan imidlertid slå urimelig ut, da det er tilfeldig hvilken avdeling som har naturlig avgang.

Et eksempel på en mulig nedtrappingsplan<sup>16</sup>:

Tabell 3				
Bemanning UB – plan	Antall faste årsverk			
	BEV	NAV	BOA/Ekstern	Total
<i>BP2020</i>	<i>102,7</i>	<i>inkl</i>	<i>inkl</i>	<i>102,7</i>
<i>2020 (bud)</i>	<i>98,0</i>	<i>2,0</i>	<i>1,0</i>	<i>101,0</i>
2021	98,3	2,8	2,5	103,6
2022	95,5	2,0	2,5	100,0
2023	95,9	0,3	2,5	97,7
2024	94,1	0,3	2,0	96,4
2025	91,7	0,3	2,0	94,0

### *Om UBs tjenester*

UB har fokus på utvikling av nye tjenester – spesielt har etablering av tjenester knyttet til forskningsdata og åpen forskning vært et prioritert område de siste årene. UBs tjenester øker i omfang, og de nye tjenestene blir godt mottatt av fagmiljøene og UiTs ledelse. I hovedsak har denne utviklingen skjedd uten ekstra bevilgninger.

Bibliotekdirektøren mener dette har vært en riktig satsing, og ønsker at en fortsatt satsing på å utvikle nye tjenester skal være mulig. Dette vurderes som viktig, men er en utfordring når bevilgningene reduseres.

### *Oppsummering*

<sup>16</sup> Prosjektstillinger tilsv 1,3 årsverk er ikke medregnet

Reduserte bevilgninger gjør det nødvendig å ta UBs bemanningsplan opp til revisjon. Nedbemanninger må vurderes. Saksframlegget redegjør for viktige fakta og andre relevante opplysninger i problemkomplekset.

Bibliotekdirektøren ønsker en diskusjon i bibliotekstyret om nivå og virkemidler i denne saken. Blant annet ønskes følgende punkter nærmere diskutert:

Hvor stor nedbemanning?  
Forutsette nedbemanning (kun) ved naturlig avgang?  
Skal reduksjon bare skje i Tromsø?  
Hvor raskt kan/skal en nedbemanning skje?  
Er det rom for nytilsetninger? Omfang?  
Øke inntektene? Hvordan?  
Fast tilsetning på BOA-inntekter? I så fall i hvilket omfang?  
Hva er ledernes handlingsrom?

Bibliotekdirektøren minner også om de punkter som bibliotekstyret vektla i sin behandling av BS 5/20 (gjengitt på side 2 i dette dokumentet).

Basert på styrets behandling vil konkret forslag legges fram for beslutning i neste møte. Før endelig vedtak fattes, må også tallene kvalitetssikres.

Johanne Raade  
bibliotekdirektør  
—  
johanne.raade@uit.no  
77 64 51 21

Marianne Foss  
seniorrådgiver  
—  
marianne.foss@uit.no  
77 64 57 21

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*