
Arkivkode:

Saksnr.: 2024/6051

Sak: **13**

Møte: 13. juni 2024

Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering

Bakgrunn

[Sak 43/18 Rekruttering til fast vitenskapelige stillinger](#)

[Sak 33/21 Tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021-2023](#)

[Sak 34/21 Policy for bruk av vitenskapelige stillinger](#)

[Sak 9/2023 Strategiske planer for faglig bemanning](#)

Saksfremstilling

Ansatte er fakultetets viktigste ressurs. Ved å planlegge bemanningen strategisk, sikrer fakultetet den riktige kompetansen og kapasiteten for å lykkes med strategiske mål og ambisjoner. Særlig i tider med stramme budsjett er det viktig å ha en effektiv ressursallokering og tydelige bemanningsplaner, som hensyntar framtidige endringer i ansattdemografien. Langsiktig planlegging av rekruttering bidrar til å sikre rett kompetanse som understøtter fakultetets og instituttene strategier og målsettinger, samtidig som vi får en mer stabil og kontinuerlig drift.

Rekruttering er en svært viktig del av instituttene delegerte budsjettfullmakt, og det er derfor en forutsetning for viktige felles retningsvalg at det legges til rette for en tydelig og åpen dialog mellom institutt og fakultetet om hvordan nyrekruttering til de vitenskapelige stillingene innrettes.

Planer for strategisk bemanning 2024-2028

Instituttene har utarbeidet en oppsummering av planer for bemanning i perioden 2024-2028 (vedlegg 1) og gitt status for arbeidet med rekruttering og oppfølging (vedlegg 2). Planene forutsetter økonomisk inndekning.

Saksfremlegget ble presentert i ledergruppen 14. mai 2024.

- Tabell 1 viser kjente avganger i perioden, forpliktelser og planer for rekruttering og anslått reduksjon i bemanning
- Tabell 2 gir en oversikt over hvilke fagområder det planlegges å rekruttere til, og lister hvilket strategisk felt stillingen knyttes til

- Tabell 3 viser hvordan fordelingen i de ulike vitenskapelig stillingskategorier har utviklet seg i perioden 2006–2023
- Tabell 4 viser oversikt over alle stillingskategoriers utvikling i perioden 2006-2023
- Tabell 5 (figur) viser utvikling av kjønnsbalanse i de ulike vitenskapelig stillingskategorier i perioden 2013-2023
- Tabell 6 viser en forenklet framstilling av forholdet mellom vitenskapelige ansatte (inkl. forskere) og teknisk-administrative stillinger.

Tabell 1 - Avganger, forpliktelser og planer 2024-2028
(Tall meldt inn av instituttene)

	Avganger*	Forpliktelser*	Planer	Bemannings-reduksjon
Matematisk institutt	4	1	2	1
Institutt for informatikk	5		8	0
Institutt for fysikk og teknologi	6	2	1	3
Kjemisk institutt	3		3	0
Geofysisk institutt			3	0
Institutt for geovitenskap	7	1	7	0
Institutt for biovitenskap	9	1	1	7
Michael Sars Centre	3		1	2
SUM	37	5	26	13
*Avganger som ikke er forskuttert erstattet				
*Forpliktelser: TMS				

Instituttene rekrutteringsplaner

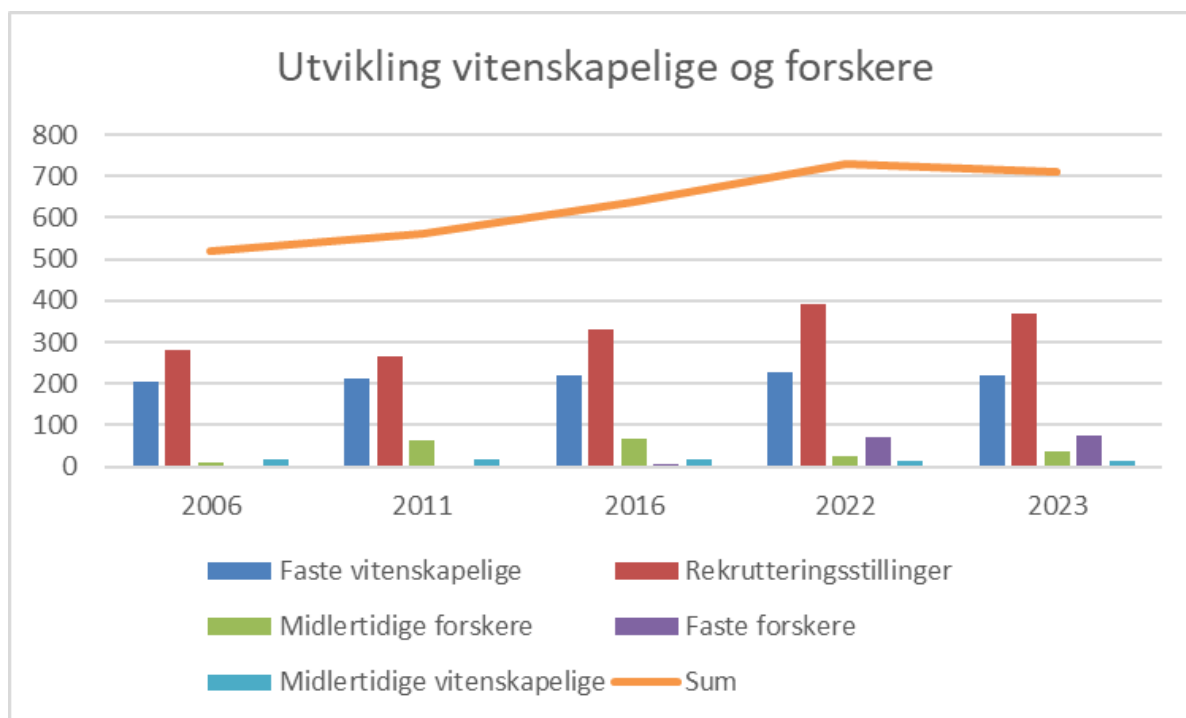
Tabell 2 – Oppsummert liste over instituttene rekrutteringsplaner

År	Stillingstittel	Institutt	Fagområde	Strategisk felt
2024	Professor (TMS)	Matematisk	Analyse og differensialgeometri	Grunnforskning
2024	Postdoktor (Innsteg)	Matematisk	Matematikkdidaktikk	Skole, utdanning, lektorutdanningen,
2027	Førsteamanuensis	Matematisk	Matematikkdidaktikk	Skole, utdanning, lektorutdanningen,
2026	Førsteamanuensis (TMS)	BIO	Økologi og evolusjon	Grunnforskning
2027	Førsteamanuensis	BIO	Akvakultur / SIV-ING havbruk	Utdanning
2024	Professor/Førsteamanuensis	Informatikk	Visualisering	Grunnforskning
2024	Førsteamanuensis innsteg	Informatikk	Datasikkerhet	Grunnforskning
2024	Førsteamanuensis innsteg	Informatikk	Algoritmer	Grunnforskning
2025	Førsteamanuensis/innsteg	Informatikk	Maskinlæring	Grunnforskning

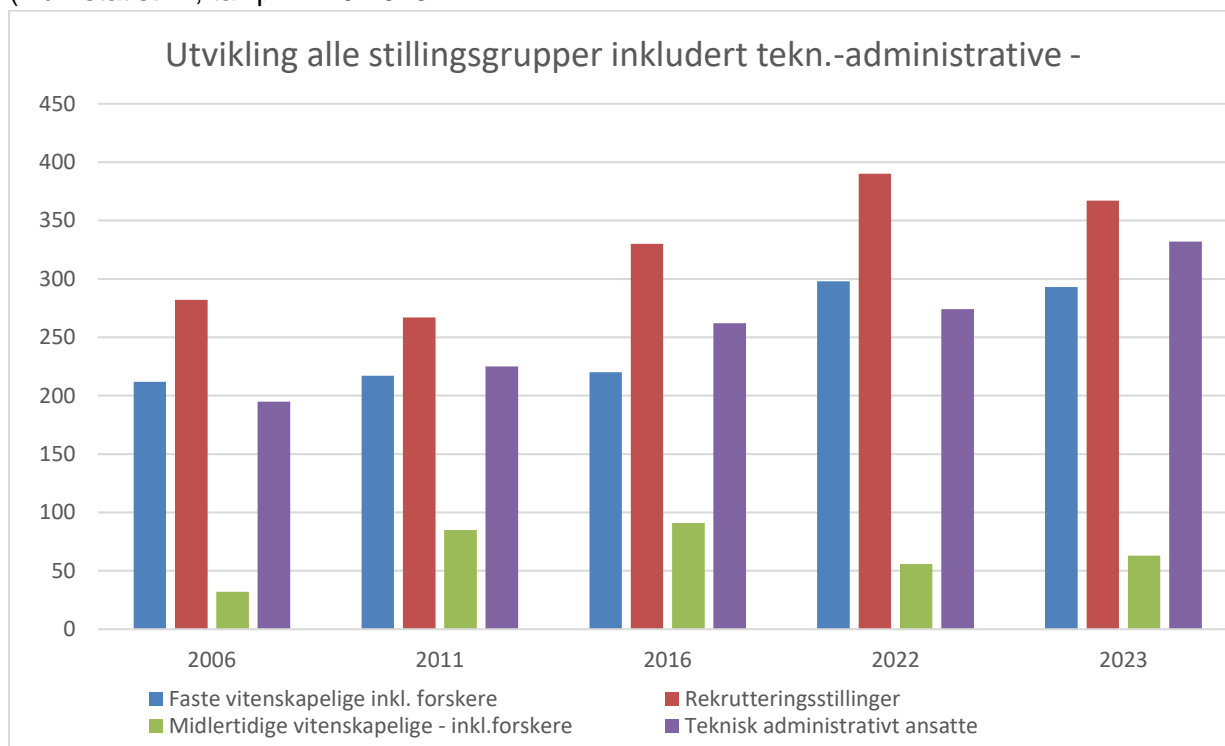
2025	Førsteamanuensis/innsteg	Informatikk	Bioinformatikk	Grunnforskning
2025/26	Førsteamanuensis	Informatikk	Optimering	Grunnforskning
2026/27	Førsteamanuensis	Informatikk	Programutvikling	Grunnforskning
2027	Førsteamanuensis	Informatikk	Didaktikk	Utdanning, EVU, praksis
2024	Førsteamanuensis	IFT	Romfysikk (TMS)	Grunnforskning
2027	Førsteamanuensis	IFT	Partikkelfysikk eller kjernefysikk (CERN)	Grunnforskning
2028	Førsteamanuensis	IFT	Nanofysikk (TMS)	Innovasjon
2024	Førsteamanuensis	GEO	Grønn energi / Marin	Marin /Klima og energiomstilling
2024	Førsteamanuensis (BCCR)	GEO	Marin / paleoseanografi	Marin (finansiert av SKD)
2024	Førsteamanuensis	GEO	Marin/petrologi (re-utlysning)	Marin/energiomstilling (finansiert av exit midler SFF)
2026	Førsteamanuensis (TMS)	GEO	Kvartærgeologi/paleoklima	Klima/energiomstilling
2026	Førsteamanuensis	GEO	Bærekraftig geovitenskap	Klima/energiomstilling
2026	Førsteamanuensis-innsteg	GEO	Arktisk geofysikk	Energiomstilling/polar
2026	Førsteamanuensis	GEO	Petrologi/dyphav	Marin/energiomstilling
2028	Førsteamanuensis	GEO	Sedimentologi	Energiomstilling (undergrunnslagring, havvind, sedimentære basseng)
2026	Førsteamanuensis(-innsteg)	KI	Automatisert syntetisk kjemi	Grunnforskning, Globale samfunnsutfordringer
2025/2026	Førsteamanuensis-innsteg	KI	Elektrokjemi: Grønne energibærere	Klima/energiomstilling
2026	Førsteamanuensis-innsteg	KI	Marin analytisk kjemi	Marin
2023/2024	Førsteamanuensis	Geofysisk	Biogeokjemi, modellering	Marin, klima
2023/2024	Førsteamanuensis	Geofysisk	Oseanografi, numerisk modellering, undervisnings-satsing	Marin, klima
2027	Førsteamanuensis	Geofysisk	Oseanografi, biogeokjemi	Marin, klima
2025/2026	Group Leader	M Sars	Marine Molecular Biology	Marine life sciences

Utvikling i de ulike stillingsgruppene

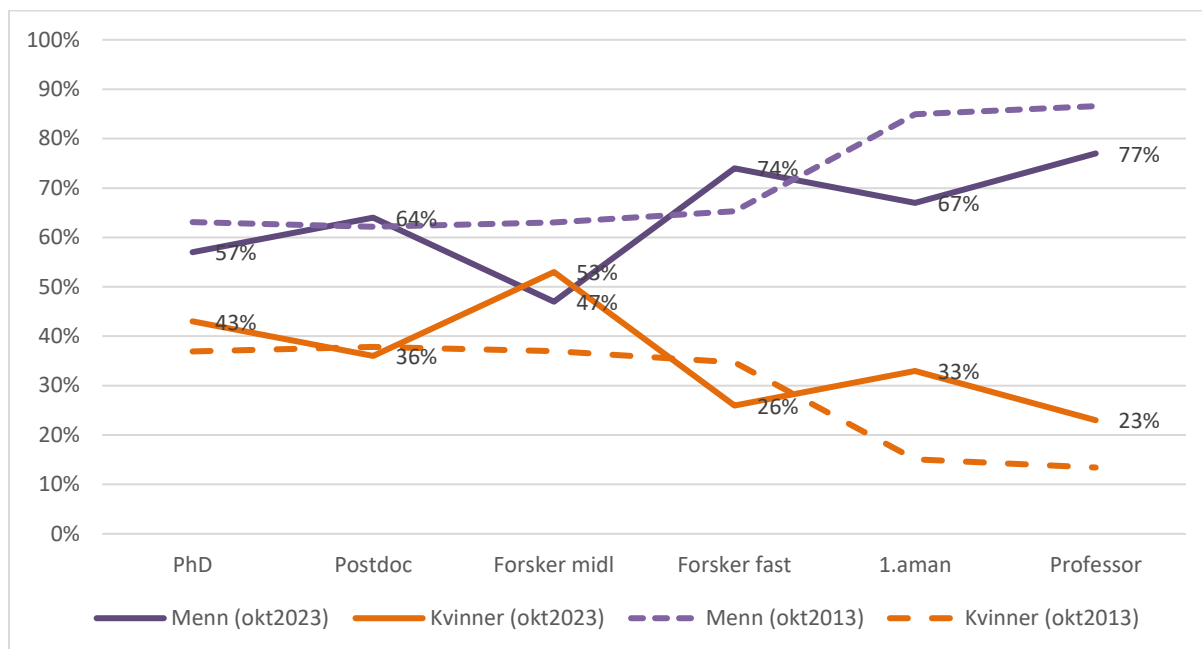
Tabell 3 – Utvikling vitenskapelige stillinger i perioden 2006 -2023
(Dbh-statistikk, tall pr. 1.10.2023)



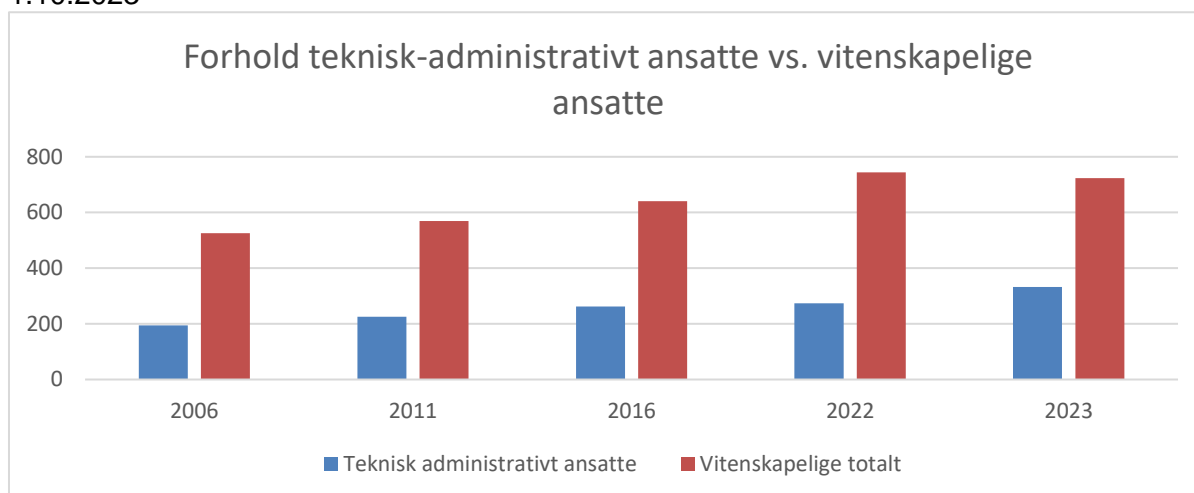
Tabell 4 – Utvikling alle stillingsgrupper (vitenskapelige inkluderer forskere i denne tabellen)
(Dbh-statistikk, tall pr. 1.10.2023)



Tabell 5 - Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger – utvikling fra 2013 til 2023 (Dbh-statistikk, tall pr.1.10.2023)



Tabell 6 – forhold teknisk-administrativt ansatte vs. vitenskapelige ansatte (Dbh tall pr. 1.10.2023)



Tekniske og administrative stillinger (TA)

Fakultetet har en relativ lav andel av administrative stillinger (ref. tabell 4) sammenlignet med øvrige fakultet ved UiB, spesielt sett i lys av fakultetets komplekse virksomhet og store BOA-aktivitet. Det kan se ut som om andelen administrative stillinger har økt i 2023, men dette henger sammen med ny bruk av stillingskategori fagkonsulent for studentmedarbeidere (undervisningsassistenter) som tidligere ble ansatt i stillingskategori "vitenskapelig assistent".

Tekniske stillinger er en viktig stillingsgruppe ved fakultetet på grunn av fakultetets store

eksperimentelle virksomhet både knyttet til forskning og undervisning.

Status for oppfølging av tiltakene for rekruttering til vitenskapelige stillinger

Instituttene har redegjort for sitt arbeid med rekruttering i vitenskapelige stillinger gjennom en spørreundersøkelse. Et sammendrag av svarene ligger som vedlegg i saken.

Det arbeides kontinuerlig og godt både fra instituttene og fra HR-seksjonen når det gjelder å forbedre rekrutteringsprosessene. Det er vært fokus på opplæring av komiteer og ansettelsesutvalg, blant annet gjennom utsending av digitalt opplæringsmaterieil i form av lenke til e-læringskurs der hensikten er å gi like karrieremuligheter til kvinner og menn. Det kommer likevel fram i undersøkelsen at dette er et område som det må jobbes videre med, da opplæringsbehovet fortsatt er stort.

Det kommer også fram i undersøkelsen av oppfølging av enkelte ansattgrupper kan forbedres, og at arbeides med eksempelvis gjennomføring av medarbeidersamtaler og onboarding av nye medarbeidere må styrkes.

Dekanens kommentar

Human kapital er fakultetets viktigste ressurs, og stillinger i alle kategorier og på alle nivå er vårt viktigste virkemiddel for å realisere fakultetets ambisjoner. En helhetlig plan er viktig for felles retningsvalg, også i en tid da budsjetttrammene medfører at mange nytilsetninger må «stå på vent».

Fakultetet har i flere år arbeidet systematisk med rekrutteringsprosessen for vitenskapelige stillinger. Dette arbeidet har bl.a. inkludert hvordan vi skal få på plass gode prioriteringer på tvers av instituttgrensene og hvordan vi best bruker ulike stillingskoder med tanke på framtidige forpliktelser. Dette arbeidet er utfordrende, blant annet det å hensynta instituttens behov og ønsker når det gjelder å erstatte stillinger i nåværende økonomiske situasjon, og balansere instituttens autonomi når det gjelder disponeringer innen egne rammer.

Fakultetet arbeider for kjønnsbalanse og likeverdige karrieremuligheter for alle. I de siste årene har det vært en positiv utvikling for vitenskapelige stillinger, men i en tid med en krevende økonomisk situasjon og færre rekrutteringer, er det ekstra viktig å ha oppmerksomhet på kjønnsbalanse. På administrativ side er kjønnsbalansen svært dårlig.

Fakultetet har en krevende økonomisk situasjon som også påvirker nyrekruttering, og tidspunkt for nyrekruttering er derfor avhengig av økonomisk inndekning. Flere institutt må derfor nå planlegge for færre faste stillinger på grunnbevilgningen. For å unngå akkumulerende underskudd i langtidsbudsjettene, er instituttene bedt om å avstemme de samlede kostnader (lønn, husleie og drift) mot nye økonomiske rammer. Det er i tillegg økt oppmerksomhet mot å jobbe med inntektssiden (student - og Ph.d. gjennomføring, BOA, etc.).

Når det gjelder langtidsplanlegging av bemanning, har det kommet en ny usikkerhetskomponent i justering av aldersgrense i staten til 72 år. Dette er foreløpig ikke vedtatt i stortinget, men må eventuelt tas hensyn til i framtidig bemanningsplanlegging.

Vedtak

1. Fakultetsstyret tar planene for faglig rekruttering til orientering.
2. Fakultetsstyret merker seg at budsjettsituasjonen er krevende og ber fakultetet og instituttene fortsette arbeidet med å avstemme de samlede kostnadene med dagens økonomiske situasjon. Samtidig ber man om at det arbeides videre med strategiske planer for stillinger og øvrig drift.
3. Styret ber om at det arbeides videre med tiltakene for å styrke rekrutteringsarbeidet knyttet til vitenskapelige stillinger.

26. mai 2024/MBS/LS

Gunn Mangerud
dekan

Vedlegg 1: Oppdaterte bemanningsplaner fra instituttene 2024-2028

Vedlegg 2: Oppfølging av rekrutteringsplanen for fast vitenskapelige – resultatene av egenevaluering i Skjemaker

Vedlegg 1

Antorella Muntne-Kaas og Lill Knudsen

Innsendt pr. 3. mai 2024

Matematisk institutt har i dag 9 faste førsteamanuensis-stillinger, 19 professorstillinger, en 40% universitetslektorstilling, i tillegg til instituttleder og to II'er stillinger. Administrasjonen består av 5,6 faste årsverk fordelt på 6 stillinger.

Vi forventer 4 avganger ved alderspensjon for inneværende femårsperiode, to i slutten av 2026.

Videre skal instituttet avklare enkelte reduserte stillinger og permisjoner.

Statistikk og data science:

Forventet én avgang ved alderspensjon i 2026. Instituttet forventer ikke å prioritere nytilsetting

i denne stillingen per nå. Det har vært to nye ansettelses i gruppen i perioden 2019-2020 gruppen har dermed vært betydelig styrket i det siste.

Anvendt- og beregningsorientert matematikk:

Forventet én avgang ved alderspensjon i perioden 2022-2028

Ren matematikk:

Ingen ordinære avganger i perioden 2024-2028. To stillinger er nå finansiert av starting grants

fra Trond Mohn Stiftelse, men vil finansieres over grunnbudsjettet fra hhv. 1.1.2024 og 1.4.2025. En av stillingene er tilsatt, mens den andre lyses ut nå.

Matematikkdidaktikk:

Faggruppen består i dag av 3 faste førsteamanuensis-stillinger i tillegg til en 40% lektorstilling knyttet mot EVU aktivitet. To II'er stillinger er også knyttet inn mot didaktikkgruppen, den ene inn mot det erfaringsbasert masterprogrammet. Instituttet er avhengig av et minimum bemanning av tre faste vitenskapelige stillinger i didaktikk-gruppen for å kunne opprettholde forpliktelser inn mot lektorprogram og PPU. Det er forventet to avganger ved alderspensjon i denne perioden (2026 og 2027), og det er av stor viktighet at disse to stillingene bevares. Instituttet har lyst ut en innstegsstilling (6 år), på postdoktor nivå, i matematikkdidaktikk der fakultetet finansierer de 4 første årene, og vi ser også stort behov for å erstatte den andre avgangen som kommer i 2027, dette vil vi gjøre i dialog med fakultetet. Vi har en II'er stilling knyttet til det erfaringsbaserte masterprogrammet der stillingen løper ut i juni 2024. Vi ser behov for å videreføre denne stillingen i to nye år, men faggruppen vil sammen med instituttledelsen ta en evaluering av undervisningsbelastning opp mot program/emne-portefølje basert på en faggruppe bestående av tre faste vitenskapelige stillinger.

Administrasjon:

Ingen planlagte avganger i perioden 2024-2028.

Kjetil Ullaland og Grete Kvamme Ersland

I gruppen for vitenskapelige ansatte har instituttet seks avganger i perioden 2024-2028, og blant de teknisk/administrative er det ingen som går av for aldersgrense i denne perioden.

Tabell 1 Avganger i vitenskapelige stillinger i perioden

Institutt for fysikk og teknologi

2025	Professor	Reservoarfysikk	Potensiell erstatning via TMS/ERC
2025	Professor	Romfysikk	Erstattet med utlyst førsteamanuensis 2024
2025	Professor	Akustikk	Bør erstattes for å opprettholde aktiviteten i HTEK-programmet
2026	Professor	Partikkelfysikk	Utsettes
2026	Førsteamanuensis	Romfysikk	Blir ikke erstattet
2027	Professor	Kjernefysikk	Erstattes med utlysning innen eksperimentell Partikkel eller Kjernefysikk

Professor / førsteamanuensis

Instituttet har to langsiktige storsatsninger som vil bli videreført med fortsatt høy aktivitet. Dette er romforskningen og CERN forskningen hvor UiB har et langsiktig ansvar i ATLAS og ALICE eksperimentene. I begge fagområdene er det avganger i perioden, 1 professor i romfysikk og 2 professorer i subatomær fysikk. Innen romfysikk er det et pågående TMS-prosjekt som har ledet til en ny utlysning i 2024.

For å opprettholde en sterk faglig profil innen CERN-forskningen planlegger vi å lyse ut en stilling i eksperimentell kjernefysikk/partikkelfysikk innen 2027. Dette er avgjørende for å kunne opprettholde aktiviteten rundt ALICE og ATLAS eksperimentene, og vil også styrke vår aktivitet inn mot det nye protonterapisenteret.

Det er stor aktivitet innen Reservoarfysikk og Energi- og prosessteknologi der globale utfordringer av kritisk betydning for Norge som energinasjon adresseres, inkludert sikker og bærekraftig produksjon, transport, lagring og bruk av hydrogen og hydrogen-baserte energibærere. Vi har en TMS-søknad inne innen reservoar fysikk relatert til CO2-lagring, og instituttet vurderer også andre muligheter for brofinansiering.

Etter 2025 vil det kun være én fast vitenskapelig stilling knyttet til forskningsgruppen i akustikk. Forskningsgruppen har en bred portefølje innen teoretisk og anvendt forskning, og er sentral innen SFI Smart Ocean og studieprogrammet i havteknologi. I tillegg er gruppen aktiv i mange grunnforskningsprosjekt i samarbeid med NORCE og industri. Det er viktig for instituttet å opprettholde kompetansen og holde kontinuiteten i denne forskningen, men vi har for øyeblikket ingen muligheter for utlysning av ny stilling innen fagfeltet.

Tabell 2 Planlagte utlysninger av vitenskapelige stillinger i perioden

2024	Førsteamanuensis	IFT	Romfysikk (TMS)	Grunnforskning
2027	Førsteamanuensis	IFT	Partikkelfysikk	CERN
2028	Førsteamanuensis	IFT	Nanofysikk (TMS)	Innovasjon

Teknisk/administrativ gruppe

For å opprettholde den gode aktiviteten i eksperimentell romfysikk med satellittprosjekter og flykampanjer er det lyst ut en stilling som mekanisk ingeniør for 3 år med forventet tilsetning sommeren 2024 (venter på oppholdstillatelse).

Instituttet mangler nå forskningskoordinator. Med stadig større del av instituttfinansieringen fra eksterne midler er det avgjørende å sikre nye forskningsprosjekter. Vi er åpne for å utlyse en forskningskoordinatorstilling dersom det er en dyktig kandidat til stillingen.

Lionel Christiaen and Carole Bruce

The Michael Sars Centre is poised to experience marked turnover in key personnel over the coming years. Specifically, and most notably, group leaders Prof. Daniel Chourrout, Dr. Manos Chatzigeorgiou and Dr. Patrick Steinmetz are scheduled to leave the center by December 31, 2025, leaving Prof. Lionel Christiaen (director), and Drs. Pawel Burkhardt and Timothy Lynagh as the sole group leaders at the Michael Sars Centre. Following strong recommendation by the international Scientific Advisory Committee, and permissive long-term budget projections, the priority of the Michael Sars Centre is to resume recruitment of group leader(s) starting by publishing an ad during the Summer 2024, for a start date as early as the Fall semester of 2025. Particular attention will be paid to balancing the gender ratio at the Michael Sars Centre, as was successfully done during 2021 recruitment campaign prior to its cancellation by the central administration of the university. A successful recruitment campaign would add one new group leader, and at least one postdoctoral researcher, in addition to potential continuous employment of for some of the permanent staff who is currently employed in groups fated to leave the center, as noted above. Recruitment of additional group leaders will be contingent upon the acquisition of new external funding, whether at the individual group or center level, at both the group leader and postdoc levels.

Institutt for geovitenskap

Atle Rotevatn og Andrea Grimnes

Institutt for geovitenskap jobber systematisk med strategiske bemanningsplaner i forbindelse med strategisk utviklingsarbeid og langtidsbudsjettering. Instituttet har historisk hatt årlige positive overføringer i budsjettene, mens vi i 2022 for første gang hadde et negativt resultat, og etter regnskapsåret 2023 har vi et akkumulert underskudd på 7,4 MNOK. Vi har også i årets budsjett og i våre langtidsbudsjetter utsikter til akkumulerende underskudd. For å arbeide mot en mer bærekraftig instituttøkonomi er instituttet på vei mot en slankere organisasjon med færre tilsatte. Antallet årsverk i faste vitenskapelige stillinger er nå 32,5 mot 42,5 i 2020, og dermed tilbake på 2015-nivå. Videre er de styrende prinsipp i denne strategiske bemanningsplanleggingen at i) en del stillinger legges på is ved avgang, ii) vi jobber for at nytilsetninger, i den grad det er mulig, søkes møtt med enten rammeøkninger (som i 2022 tildelt finansiering til stilling i grønn energi, eller tilfangst av nye fullfinansierte studieplasser), eksternfinansiering, eller strategisk brofinansiering, og iii) stramme prioriteringer er nødvendig. GEOs strategiprosess er nå i slutfasen og blir et viktig styringsverktøy for fremtidige bemanningsplaner. Resultatene fra EVALNAT er også nylig kommet oss i hende og vi vil også hente viktige styringssignaler ut fra dette.

Bemanningsplan kommende periode

Alle stillinger omtalt under er planlagt med brofinansiering, unntatt én stilling som har øremerket finansiering (grønn energi).

Innen geobiologi/geokjemi og dyphavssenteret har vi tre ubesatte stillinger i perioden: stilling omtalt i bemanningsplan for 2023 i marin geologi der to søkere takket nei, en i petrologi (frivillig oppsigelse 2023) og en avgang i dyphav/petrologi i 2025 (evt 2027 om står til 72 år). Minst en av disse stillingene vil av økonomiske grunner bli stående ubesatt i kommende periode. Dyphavssenteret er imidlertid svært strategisk viktig og har stor veilednings- og undervisningsaktivitet. En av stillingene er under utlysning med planlagt tilsetning i 2025 (petrologi). Ytterligere én stilling bør utlyses i løpet av 2026. Instituttet arbeider for økt økonomisk handlingsrom som kan muliggjøre dette og begge tilsettingene forutsetter brofinansiering.. I tillegg er det ytterligere én avgang i perioden innen geokjemi som allerede er erstattet gjennom TMS-rekruttering.

Innen sedimentologi har vi tre avganger i perioden (2026 og 2027). Fagområdet er et felt der GEO er ledende internasjonalt med stor relevans for energi og energiomstilling (undergrunnslagring, havvind osv), og med stor tilfangst av eksternfinansiering, og stor undervisningsaktivitet og pågang av MSc og PhD-studenter. Det er derfor nødvendig å erstatte to av stillingene mens én holdes ubesatt. Begge forutsetter brofinansiering.

Innen arktisk geofysikk har vi én avgang i 2024 og venter ytterligere to avganger i løpet av 2026. Innen forskergruppen geofysikk står det da 4 stillinger ubesatt, da vi allerede holdt tilbake én stilling etter avgang i 2022. Det er imidlertid behov for å erstatte en av avgangene i 2026, for strategisk viktig aktivitet relevant for energiomstilling og polar forskning. Denne utlyses som innstegsstilling i henhold til fakultetets handlingsplan for kjønnsbalanse og likestilling. Som med øvrige stillinger forutsettes brofinansiering og bedret økonomisk handlingsrom.

Innen marin/klima og kvartærgeologi har vi tre avganger, men alle disse er erstattet/forpliktet tidligere gjennom brofinansiering og TMS-rekruttering. Innen marin geologi kommer det imidlertid en ny stilling som er finansiert gjennom en øremerket rammeøkning gitt fra 2022, og innen paleoceanografi rekrutteres en forskningslederstilling til Bjerknessenteret med tilknytning til GEO, finansiert av Senter for Klimadynamikk (søkerne til begge disse stillingene er under evaluering).

Vi holder altså tilbake minst tre av stillingene som blir ledig ved avgang i tillegg til tidligere tilbakeholdt stilling innen geofysikk/seismologi, samt to tekniske stillinger, som ett av flere tiltak for å bidra til en bærekraftig økonomisk utvikling ved instituttet. Fire stillinger, som alle krever bedret økonomisk handlingsrom, herunder brofinansiering, er tenkt utlyst innen henholdsvis: bærekraftig geovitenskap (energi og energilagring i sedimentære basseng); arktisk geofysikk (energiomstilling og polar forskning); marin/dyphav (knyttet til dyphavssenteret) og innen sedimentologi/CCS (omstillingssatsning og vektlegging på områder som har sterk tilfangst av eksternfinansiering – undergrunnslagring, havvind, sedimentære basseng).

I tillegg er følgende fire stillinger som nevnt i tidligere bemanningsplan for 2023 under utlysning eller forpliktet utlyst: (i) Marin petrologi (under evaluering - reutlysning av stilling tilknyttet Dyphavssenteret, finansert av exitmidler etter SFF) er under evaluering med planlagt tilsetning primo 2025); (ii) én stilling innen grønn energi/marin er under evaluering med planlagt tilsetning primo 2025 (øremerket tildeling i «grønn energi» gitt fra 2022), (iii) forskningsleder Bjerknessenteret (finansiert av Senter for Klimadynamikk, SKD) med

tilhørighet på GEO innen marin/paleoceanografi, under evaluering med planlagt tilsetting ASAP, samt (iv) stilling forpliktet fra 2026 opp mot TMS-rekruttering innen kvartær paleoklima – totalt åtte stillinger i kommende periode.

Det understrekes at alle disse (foruten stilling i grønn energi som allerede er gitt øremerket finansiering fra UiB sentralt) forutsetter frisk finansiering (brofinansiering eller mer langsiktig frikjøp/eksternfinansiering av lønnskostnader) for å kunne realiseres. I tillegg vil bedret økonomiske handlingsrom de kommende årene være en forutsetning – alternativt vil en eller flere av stillingene i bemanningsplanen måtte holdes tilbake.

Alle disse stillingene bidrar mot en strategisk satsning/dreining som sees i sammenheng med et økt fokus på omstilling og bærekraft ved GEO. Dette har foregått over flere år ved instituttet, f.eks. gjennom tilsettinger de siste årene som styrker/etablerer nye fagfelt ved GEO, som geomatikk og hydrogeologi. GEO vil videre jobbe for å tiltrekke seg eksternfinansiering til brofinansiering eller mer langsiktig finansiering av noen av nevnte stillinger, og er i dialog med industripartnere om dette (primært innenfor energiomstillingsfeltet), noe som vil avhjelpe instituttets langtidsbudsjettssituasjon. GEO er for øvrig lojalt forpliktet til fakultetets handlingsplaner og mål for rekrutteringspolitikk, og da spesielt med tanke på kjønnsbalanse og likestilling.

Kjemisk institutt
Magne Sydnes og Pål Gunnestad

I 2022 ferdigstilte instituttet sin nye strategiske plan for 2023-2030, som danner grunnlag for rekruttering i perioden frem mot 2030, modulert av økonomiske rammer. Kjemisk institutt har p.t. tre ubesatte, faste vitenskapelige stillinger (professorater etter Sydnes, Kvalheim og Törnroos). Det forventes ytterligere tre avganger i fast vitenskapelig stab fram til 2026 (Barth, Nerdal, Andersen), samt avgang i én teknisk stilling (i løpet av 2024). Videre har instituttet fått rammeforsterking i form én tilført stilling øremerket grønn kjemi. Mens dette tilsynelatende summerer til et betydelig handlingsrom over perioden, endres bildet på grunn av bortfall av strategiske stillingsressurser knyttet til den nasjonale NMR-plattformen (3 stillinger), samt sterk kostnadsøkning (husleie, lønns- og prisstigning). Det planlegges derfor med ansettelse i 2 vitenskapelige stillinger (prof./førsteamanuensis) samt i én teknisk stilling tidlig i denne perioden, og med tentativ plan om ytterligere ansettelse nærmere 2027 dersom instituttøkonomien gir rom for dette.

Kjemisk institutt fortsetter aktiviteten innen bærekraftig energi og kjemisk produksjon med rekrutteringen av Løhre og ny hovedstilling innen elektrokatalyse. Dette vil utgjøre et viktig bidrag til å realisere UiB's ambisjoner innen Klima og energiomstilling, samt MN-fakultetets profilområde Energi. Samtidig er dette et strategisk satsingsområde for Kjemisk institutt, hvor bærekraftig produksjon av både energi og materialer ses i sammenheng.

Det er nettopp foretatt tilsetning i stillingen «Kjemisk valorisering av bioressurser» (Løhre). Den nyansatte førsteamanuensis vil legge vekt på prinsippene for grønn kjemi, inkludert katalyse og bruk av miljøvennlige løsningsmidler. Undervisningsmessig bidrar stillingen in i kjemiprogrammet og det integrerte masterstudiet i energi.

Instituttet lyste i fjor høst ut en førsteamanuensisstilling innen automatiseringsteknologi for kjemisk syntese. Stillingen skulle bidra til instituttets satsing innen «high-throughput experimentation» (HTE), bl.a. som laboratorieleder for HTE@UiB som er under etablering. Det ble valgt å ikke foreta tilsetning i stillingen pga at riktig kandidat til stillingen ikke ble identifisert blant søkerne til stillingen. I etterkant av den beslutningen ble det bestemt at denne stillingen

skulle legges på is frem til resultatene fra infrastrukturutlysningen til Norges Forskningsråd (NFR) er klar i løpet av høsten 2024. Undervisningsmessig var denne stillingen knyttet opp mot kjemiprogrammet og det integrerte masterstudiet i medisinsk teknologi. Stillingen gir gode synergimuligheter både mot grupper ved CBU, katalysator- og synteseaktivitetene ved KI, og for integrasjon av kunstig-intelligens-metodikk innen laboratoriefag. Tilslag på NFR søknaden er strategisk veldig viktig for å kunne fortsette oppbygning av viktig og fremtidsrettet infrastruktur på instituttet.

Kjemisk institutt har blitt tilført ressurser for en ny førsteamanuensis med elektrokatalytisk framstilling av hydrogenbaserte energibærere som forskningsfelt, primært rettet mot grønn ammoniakk. Elektrokatalyse er en svært aktuell tilnærming til effektiv bruk av elektrisk energi i bærekraftig produksjon i henhold til prinsippene for grønn kjemi. Forskningen vil være et viktig bidrag til å realisere UiBs ambisjoner innen Klima og energiomstilling samt nasjonale mål for dekarbonisering av den marine sektoren, og vil være en sentral aktivitet i det nye Energilaboratoriet som instituttet innviet høsten 2023. Stillingen gir en organisk utvikling av et av våre sterke områder, molekylær katalyse, og tar KI inn i en særdeles aktiv del av moderne kjemi. Det er en forutsetning at denne rekrutteringen bidrar aktivt til å øke KIs BOA-portefølje. Utlysning av denne stillingen har blitt noe forsinket, men planen er å lyse den ut mot slutten av året (høst 2024) med ansettelse og planlagt oppstart ultimo 2025/primo 2026. Undervisningsmessig vil stillingen bidra til kjemiprogrammet og det integrerte masterstudiet i energi.

Mot slutten av 5-årsperioden vil det vurderes å tilsette i en vitenskapelig stilling rettet mot marin kjemi, med vekt på utvikling av kjemisk analyse for høsting/foredling av bærekraftige kjemiske ressurser fra marine organismer.

Geofysisk institutt

Tor Eldevik og Kristin Kalvik

Geofysisk institutt har per mai 2024 18 fast ansatte professorer (15) og førsteamanuenser (4) i tillegg til instituttleder, samt én vikar i førsteamanuensisstilling. Instituttets hovedaktivitet og kompetanse er innenfor meteorologi, hav- og klimaforskning samt fornybar energi. Sistnevnte har medført en betydelig, ønsket og planlagt dreining av deler av aktiviteten over flere år i retning fornybar energi, vindenergi og spesielt havvind, konkretisert gjennom populære studietilbud, fra H21 inkludert UiBs «bærekrafts-master», og Bergen Offshore Wind Centre.

Det er per i dag to førsteamanuensisstillinger under ansettelse, én stilling i biogeokjemi og én i oseanografi/modellering. Den pågående rekrutteringen i biogeokjemi er av stor faglig og strategisk viktighet. Som påpekt i den nylige EVALNAT-evalueringen, har vi her over tid vært på et internasjonalt ledende nivå. Men at nyrekruttering vil være kritisk viktig for forskningsgruppen som er liten, spesielt etter Heinzes avgang ved nyttår 2023. (Det må dog bemerkes at her er et større fagmiljø som gruppen inngår i på tvers av Bjerknessenteret.)

I tillegg kommer 3 stillinger knyttet til Bjerknessenteret for klimaforskning (inkl. én i permisjon, dvs nåværende instituttleder GFI); disse er faglige nøkkelpersoner for instituttet og vår klimakompetanse, men lønnes per i dag direkte av bevilgningen til Bjerknessenteret fra Kunnskapsdepartementet (den såkalte SKD-bevilgningen, Senter for klimadynamikk). Ved bortfall av denne bevilgningen, vil disse 3 inngå i våre ordinære stab og som del av våre lønnsforpliktelser. Bjerknessenteret lyktes i 2020 å få bevilgningen forlenget. Nå har vi en horisont på finansieringen ut 2026.

Innenfor tidshorisonten til bemanningsplanen (tom 2028), vil instituttet igjen rette egen og fakultetets oppmerksomhet tilbake mot dette potensielt kritiske bortfall av finansiering for nøkkelpersonell. Ved bortfall av Bjerkness-bevilgningen, vil i utgangspunktet handlingsrom og konkrete planer som beskrives under måtte vike for å møte forpliktelsene knyttet til

overstående. Dette vil ikke være bærekraftig for strategisk planlegging og nødvendig fleksibilitet.

Stillingene i avgang, med den andre først i 2034, fordeler seg i noen grad over instituttets faglige aktivitet, noe som gir fleksibilitet (om ikke i antall).

GFI har altså potensielt én stilling som førsteamanuensis til disposisjon fram mot 2028. Vi har gjort strategiske disposisjoner for å sikre oss kompetent og ønsket personell til styrke for vår forskningsprofil og ytterligere forbedret undervisning, bl.a. knyttet til iEarth. Vikaren vi har ansatt innenfor oseanografi er med denne felles ambisjonen for øye.

Det må understrekes at dette er talenter med faglige profiler i henhold til prioritert fagområder på instituttet, fakultetet og universitetet sentralt. I tillegg er det også et faktum at GFI nasjonalt er det instituttet som tilbyr det desidert største undervisningstilbudet innen meteorologi og oseanografi. Vi har et nasjonalt ansvar som legger føringer på retningsvalg.

Kjønnsbalanse har vært og er en utfordring for instituttet. Instituttledelsen har gjennom flere år vært observante på problemstillingen, men arbeidet mot balanse går for sakte. Vi konstaterer med glede og forventning at 5 av 6 overnevnte som vi har satset på gjennom vikariat og søknader til ERC/TMS, de siste par år er kvinner.

Ørjan Totland og Julie Stavnes
Institutt for biovitenskap

Institutt for biovitenskap (BIO) er fremdeles i en periode med store kostnadsbesparelser, deriblant på fastlønnsbudsjettet. Fakultetsledelsen innførte stillingsstopp på BIO i 2022, og instituttet vil ikke få anledning til å ansette nye førsteamanuenser/professorer før vi har oppnådd driftsbalanse og underskuddet er redusert betydelig. I de kommende 8 årene har vi 15 avganger grunnet alderspensjon blant faste vitenskapelige ansatte. Disse avgangene vil kun unntaksvis bli erstattet.

Eventuelle unntak fra stillingsstoppen vil være grunnet tidligere forpliktelser, som for eksempel knyttet til Trond Mohn stiftelsen, eller grunnet undervisning. Bemanning i forhold til vår undervisningsportefølje har vært premissgivende for vurderinger omkring bemanning i faste vitenskapelige stillinger (førsteamanuensis, professor, bi-stillinger). BIO er et biovitenskapelig breddeinstitutt, med forskningsaktivitet og undervisningstemaer over hele spennet av organismer og biovitenskapelige temaer. I tillegg til at BIO må besitte en bred kompetanse rettet mot å understøtte vår undervisningsportefølje, er det spesielt viktig for BIO at vi er relevante for universitetets og fakultetets satsningsområder, samt at vi er relevante for å bidra til kunnskap om løsninger på de store samfunnsutfordringer på alle geografiske nivå gjennom forskning og utdanning. Spesielt har instituttet som mål å være en tydelig aktør i forhold til FNs bærekraftsmål.

BIO har fra dags dato 9 førsteamanuenser/professorer som pensjoneres innen utgangen av 2028. Ett viktig fagområde som ser avganger i de neste årene er havbruk. Dette blir spesielt utfordrende i forhold til undervisningsbemanning i SIVING i havbruk, og det betyr at instituttet må ha dialog med fakultetet om rekruttering i dette fagfeltet.

Instituttet har forpliktelser i forbindelse med brofinansiering av en stilling. Instituttet har en en TMS- finansiert forsker innen økologi og evolusjon som skal ansettes fast i 2026.

Inge Jonassen og Linda Vagtskjold

Grunnet økning i antall studieprogram, studieplasser og økende tilstrømning av studenter, har instituttet stadig pågående prosesser for å utvide staben og den vitenskapelige aktiviteten. Vi lykkes i å rekruttere tre nye førsteamanuenser iht. fjorårets planer, men mistet ~~dessverre samme~~ antallet i uventede oppsigelser. Grunnet dette, og forventede pensjonerings de nærmeste årene, har vi fortsatt stort behov for å ansette flere de neste årene.

Det siste året er følgende ansatt:

- Førsteamanuensis innstegsstilling i visuell data science, Laura Garrison
- Førsteamanuensis innstegsstilling i maskinlæring, Fabio Massimo Zennaro
- Førsteamanuensis i programutviklingsteknologi med spesialisering i systemutvikling og multiprogrammering, Mikhail Barash
- Førsteamanuensis II knyttet til vårt nye siv.ing. program i data science, Kristian Flikka
- Professor i bioinformatikk og leder for ELIXIR, Sushma Grellscheid (flyttet fra BIO til II)

Videre bemanningsplaner med iverksettelse/oppstart 2024/2025 er:

- Førsteamanuensis i algoritmer (sakkyndig komite i gang)
- Førsteamanuensis i datasikkerhet (utlysning på vei ut)
- Professor / førsteamanuens visualisering (utlysning planlagt innen sommeren 2024)
- Førsteamanuensis i maskinlæring
- Professor II for å kunne tilby emne cybersikkerhet i vårt studieprogram i datasikkerhet (tilsatt fra 1. mai 2024)
- To gode TMS-søknader er sendt (bioinformatikk og algoritmer), og vi håper dermed på en til to nye faste forskere

Litt lenger frem i tid planlegger vi:

- Ny fast stilling i optimering (utløp postdoktorstillingen/ITØK pluss en forventet avgang i 2025/2026)
- Ny fast stilling ved programutvikling
- Ny fast stilling i didaktikk
- Vi vil fortsette å søke TMS starting grant for å rekruttere unge og dyktige medarbeidere, i de kommende årene, spesielt til gruppene Selmer, Algoritmer og CBU

Forventet avgang de neste fem årene er fem faste vitenskapelige og en 50% administrativ stilling.

Når det gjelder kvinner i faste vitenskapelige stillinger, har vi nå fem kvinner i fulltids professorstillinger og tre kvinner i fulltids førsteamanuensisstillinger ved instituttet.

Vedlegg 2

Oppløsing av rekrutteringsplanen for fast vitenskapelige - resultatene av egnevaluering i Skjemaker		
Kjenner du tiltakene i handlingsplanen for rekruttering av fast vitenskapelige (før du jobber deg gjennom resten av denne undersøkelsen)?	JA	12
	DELVIS	1
	NEI	1
Ad. 1.1 Har ditt institutt tatt i bruk verktøy for bemanningsplanlegging?		
	JA	7
	NEI	6
	Usikker	1
Ad. 1.2. Ønsker du mer opplæring innen rekruttering? (spesifiser gjerne i kommentarfeltet nederst)		
	JA	6
	NEI	7
	Usikker	1
Ad. 2.1 Har dere fokus på å utarbeide attraktive utlysningstekster for fast vitenskapelige stillinger (blant annet ref GenderAct)?		
	JA	11
	NOE	3
Ad. 2.2 Har ditt institutt tatt i bruk andre virkemidler for å øke antall søkere til fast vitenskapelige stillinger (spesifiser gjerne nede i kommentarfeltet)?		
	JA	8
	NEI	3
Ad. 2.3 Har ditt institutt opprettet letekomiteer for å identifisere mulige kandidater (herunder også av begge kjønn)?		
	JA	14

Ad. 2.4 Vurderes det om søkergrunnlaget er tilstrekkelig (antall, kompetanse og kjønnsrepresentasjon) før sakkyndigvurdering iverksettes?	JA	14
Ad. 3.1 Gjennomføres oppstartsmøte med instituttleder, forskningsgruppeleder og HR når det er klart at en fast vitenskapelig stilling skal lyses ut?	JA	7
	NEI	7
Ad. 3.2 Har dere et bevisst forhold til hvem dere oppnevner til sakkyndig komite for fast vitenskapelig stillinger?	JA	14
Ad. 3.3 Får sakkyndig komite tydelig bestilling og gode maler for deres rapport, og nødvendig opplæring (E-lærings-kurset om rekruttering)?	JA	8
	DELVIS	6
Ad. 3.4 Har dere et bevisst forhold til hvem dere oppnevner til intervjukomiteen for fast vitenskapelige stillinger?	JA	14
Ad. 3.5 Får intervjukomiteen tydelig bestilling, gode maler intervjunotat, prøveforelesning og referanseinnhenting?	JA	8
	DELVIS	6
Ad. 3.5 Får intervjukomiteen nødvendig opplæring (E-lærings-kurset om rekruttering)?	JA	7
	DELVIS	7
Ad. kjønnsbalanse: Blir kjønnsbalansespørsmålet adressert i forbindelse med utarbeidelse av instituttleders innstilling?	JA	14
Ad. 3.6 Gjennomføres oppsummerende avslutningsmøte med instituttleder, forskningsgruppeleder og HR når stillingen er besatt?	JA	6
	NEI	8

Ad. 4.1 Benytter dere lønns plassering som virkemiddel for rekruttering til fast vitenskapelig stilling?	JA	7
	DELVIS	7
Ad. 4.2 A Gir dere tilbud om konkrete startpakker tilpasset kandidatens behov?	JA	9
	DELVIS	3
	NEI	2
Ad. 4.2 B Har dere særskilt fokus på startpakker tilpasset kvinnelige kandidaters behov?	JA	6
	DELVIS	8
Ad. 4.3 Gjennomføres oppstartsamtaler og samtaler i prøvetid?	JA	12
	DELVIS	2
Gjennomfører dere oppstartssamtaler med nye stipendiater og postdoktorer?	Ja, for mer enn 80% av dem	13
	Nei, dette er vi desverre ikke kommet i gang med	1
Utarbeider dere kvalifiseringsplan for postdoktorer?	Ja, men for mindre enn 50% av dem	1
	Ja, for mer enn 80% av dem	12
	Nei, dette er vi desverre ikke kommet i gang med	1
Gjennomfører dere årlig medarbeidersamtale med stipendiater og postdoktorer?	Ja, for 50-80% av dem	7
	Ja, for mer enn 80% av dem	7
Gjennomfører dere oppstartssamtaler med nye forskere?	Ja, for mer enn 80% av dem	11
	Nei, dette er vi desverre ikke kommet i gang med	3
Utarbeider dere karriereplan for forskere?	Ja, men for mindre enn 50% av dem	3
	Ja, for mer enn 80% av dem	3
	Nei, dette er vi desverre ikke kommet i gang med	8
Gjennomfører dere årlig medarbeidersamtale med forskere?	Ja, men for mindre enn 50% av dem	1

Ja, for 50-80% av dem

3

Ja, for mer enn 80% av dem

10

Eventuelle kommentarer til svarene dine (marker gjerne med nummer hvilket spørsmål du kommenterer):

Har fylt inn etter beste evne. Helt ny, så dette er basert på slik jeg ser det etter fem dager i stillingen.

Karriereplan for forskere: Usikker på status her.

Med tanke på om komiteer får e-læringskurs, er dette noe HR tar ansvar for hos oss og vi er ikke helt sikre på i hvor stor grad dette gjennomføres.

2.2 we make use of a variety of social media platforms.

Har ikke fast letekomite.

Har ikke lyst ut åpent de senere år (TMS og andre satsinger) dermed er det f.eks. ikke aktuelt med oppstartsmøte før utlysning.

1.1 Vi gjør bemanningsplanlegging, men har ikke tatt i bruk noe eget verktøy for dette.

Har du innspill til tiltak som bør komme inn i ny plan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold (plan 2024-2025)?

Ad. 4.2: høring om startpakker kun for kvinner har blitt møtt negativt av ansatte, som mener at alle nyansatte burde få samme tilbudet og ikke bli "diskriminert" på grunn av kjønn. Så kanskje dette burde omformuleres.

Savner tydeligere informasjon til sakkyndige og intervjukomiteer (kanskje mest den siste) om hvilke muligheter som ligger i å vurdere alder etter ph.d. og potensiale, spesielt med mål om å prioritere unge, kvinnelige kandidater. Det er mye konservatisme og forestillinger om hvordan man rekrutterer til universitetet.

Among second tier candidates, women should be prioritized.