

# UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2022/2788

Fakultetsstyresak: **17**

Møte: 14. juni 2022

## Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering

### Bakgrunn

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

[Sak 7/21 Policy for bruk av vitenskapelige stillinger](#)

[Sak 17/21 Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering](#)

[Sak 10/22 Forberedelse budsjett og budsjettprosess](#)

### Saksfremstilling

Fakultetets ansatte er den viktigste ressursen fakultetet har for å kunne lykkes i våre strategiske ambisjoner. Ved nyrekruttering er det derfor essensielt å rekruttere rett kompetanse i tråd med fakultetets og instituttenes strategier og gjennom gode prosesser. Rekruttering er en svært viktig del av instituttenes delegerede 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. I fakultetets nåværende budsjettssituasjon er denne saken særlig viktig.

### Planer for strategisk bemanning 2022-2026

Instituttene har sendt inn en oppsummering av instituttets planer for strategisk bemanning i perioden 2022-2026. Tekstene og dette saksfremlegget ble diskutert i ledergruppen 24. mai 2022. Tabell 1 viser kjente avganger i perioden, forpliktelser og planer. 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 -2021, mens tabell 4 viser utviklingen i kjønnsbalansen (2013 vs 2021).

Tabell 1 – Avganger, forpliktelser og planer 2022-2026

	Avganger	Nye tildelinger (grønn omstilling)	Forpliktelser***	Andre planer	Sum (foreløpige planer)
Kjemisk institutt	-7	-1	1	3	-4
Institutt for informatikk	-3			5	2
Institutt for geovitenskap	-11	-1	7	2	-3
Geofysisk institutt	-3*		3**	1	1
Institutt for biovitenskap	-13*		4	1	-8
Institutt for fysikk og teknologi	-7		3	3	-1
Matematisk institutt	-3*		2	1	0
<b>SUM</b>	<b>-45</b>	<b>-2</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>-13</b>

\*Inkludert ledighet som kommer i 2027

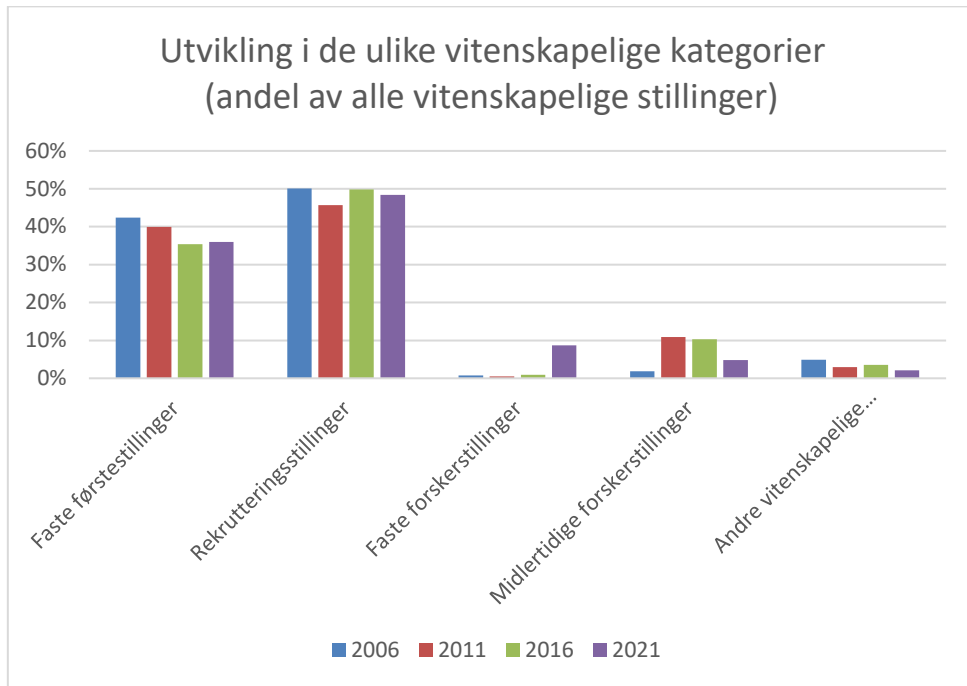
\*\* SKD – tar høyde for at bevilgning ikke forlenges.

\*\*\*Forpliktelser inkluderer: Nye tildelinger, TMS=Trond Mohn Stiftelse, SKD=Sender for klimadynamikk, CBU=Computational Biology Unit mfl. Forklaringer fortegnsbuk: Negativt fortegn «Nye tildelinger» - økt ramme. Negativt resultat sumkollonnen - planlagt innsparing.

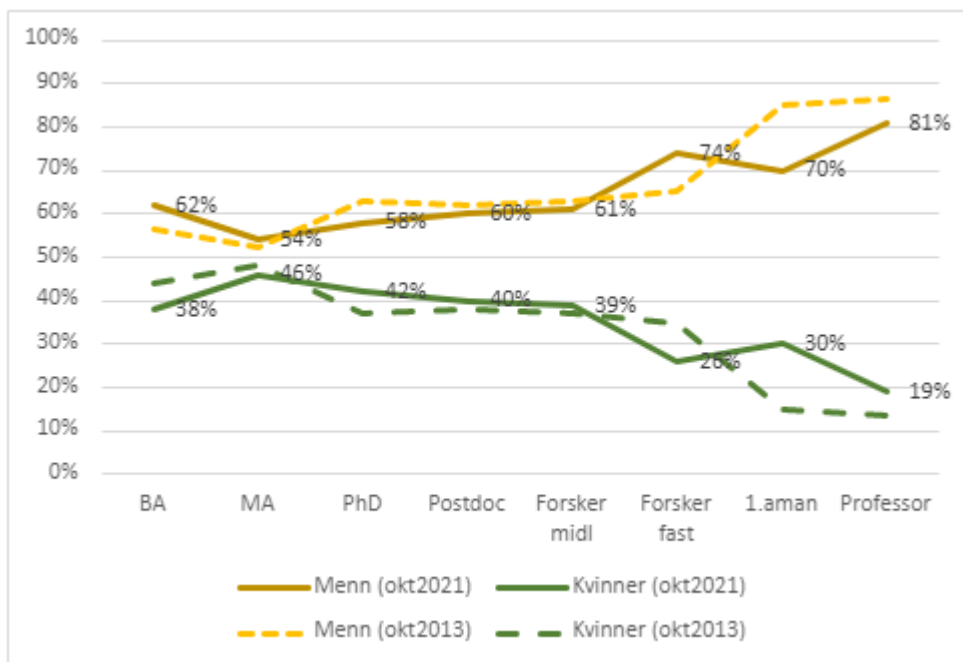
Tabell 2 – Oppsummert liste over instituttenes rekrutteringsplaner

År	Stillingstittel	Institutt	Fagområde	Strategisk satsning
2022	1.aman	Informatikk	Kommunikasjonssikkerhet og anvendt kryptologi	IKT - innstegsstilling
2022	1.aman	FAK/BIO	Fiskehelse/immunologi	Marin
2022	1.aman	GEO	Kvartærgeologi og paleoklima	Klima og energiomstilling
2022	1.aman	GEO	Hydrogeologi	Marin/ Klima og energiomstilling
2022	1.aman	GEO	Marin geologi (dyphav)	Marin
2022	1.aman	GFI	Meteorologi	Klima og energiomstilling
2022	1.aman	GFI	Fornybar energi, bærekraft	Klima og energiomstilling
2022	1.aman	GFI	Klimadynamikk	Klima
2022	1.aman	IFT	Teori	TMS - CERN
2022	1.aman	IFT	Optikk/Havteknologi	Marin
2022	1.aman	IFT	Romfysikk	Klimaomstilling
2022	1.aman	Kjemisk	Kjemisk foredling av bioressurser	Klima og energiomstilling
2023	1.aman	Kjemisk	Elektrokatalyse (grønn kjemi)	Klima og energiomstilling
2023	1.aman	GFI	Oseanografi	Marin, klima
2023	1.aman	Kjemisk	Teknologi-drevet kjemisk syntese	Molekylær livsvitenskap, Energiomstilling
2023	1.aman	Informatikk	Visuell data science	IKT – Data Science
2023	1.aman	Informatikk	Maskinlæring	IKT - AI
2023	1.aman	Informatikk	Programutviklings-teknologi	IKT
2023	1.aman	GEO	Grønn energi / marin	Marin / Klima og energiomstilling
2023	1.aman	BIO	Mikrobiologi	TMS
2023	Professor	Informatikk	Algoritmer	IKT - Algoritmer
24-25	1.aman	MI	Matematikkdidaktikk	Lektorutdanningen, EVU for lærere
24-25	1.aman	MI	Ren matematikk	TMS
24-25	1.aman	MI	Ren matematikk	TMS
2024	1.aman	IFT	Romfysikk	TMS - Klimaomstilling
2024	1.aman	IFT	Kjernefysikk	CERN
2025	1.aman	IFT	Partikkelfysikk	CERN
2025	1.aman	GEO	Kvartærgeologi/paleoklima	TMS - Klima/energiomstilling
2026	1.aman	GEO	Bærekraftig geovitenskap	Klima/energiomstilling
2026	1.aman	BIO	Økologi og evolusjon	TMS

Tabell 3 Fordeling vitenskapelig ansatte – ulike stillingskategorier 2006 -2021



Tabell 4 - Arbeidet for bedret kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger – utvikling fra 2013 til 2021



Forklaring til grafen: Fakultetets kjønnsfordeling i de ulike stillingskategoriene. Stiplet linje viser situasjonen i 2013, mens heltrukken linje gir status i oktober 2021. Oppgitte prosenter viser status i oktober 2021.

## **Status for oppfølging av tiltakene for rekruttering til vitenskapelige stillinger**

Et sammendrag av svarene gitt i årets undersøkelse finnes i vedlegg 2.

Både instituttledelse og HR-medarbeiderne jobber systematisk og godt med rekrutteringsprosessene for fast vitenskapelige stillinger, og vi ser en positiv utvikling når det gjelder å forbedre disse prosessene. Postdoktorpolicyen synes også å bli fulgt opp på en god måte. Fakultetsledelsen vil sammen med HR-seksjonen og instituttene fortsette arbeidet med å forbedre de ulike elementene i rekrutteringsprosessen. Dette er også en viktig del av GenderAct-arbeidet.

### **Dekanens kommentar**

Human kapital er fakultetets viktigste ressurs, og stillinger (vitenskapelige, tekniske og administrative) er det viktigste virkemiddelet fakultet og institutt har for å nå faglige og strategiske mål, og for å realisere fakultetets ambisjoner. En helhetlig plan for rekruttering er derfor en forutsetning for viktige felles retningsvalg.

Riktig og god rekruttering av vitenskapelige ansatte er viktig for å kunne oppnå de ønskede resultater, og det har i de siste fire årene vært jobbet systematisk med selve rekrutteringsprosessene. Fakultet har sammen med instituttene diskutert hvordan vi best bruker de vitenskapelige stillingskategoriene og hvordan vi kan lykkes i gode prioriteringer på tvers av instituttgrensene. Dette er utfordrende, fordi faggruppene ofte har forventninger til at konkrete stillinger skal erstattes ved ledighet, og fordi instituttene er autonome når det gjelder disponeringer innen egen ramme.

Det jobbes også systematisk med å bedre kjønnsbalansen gjennom prosjektet GenderAct. Dette har spesielt fokus i alle ledd i rekrutteringsprosessene. Dette blir også et viktig område når instituttene nå er i gang med Lokalt balansearbeid og skal sette kvalitative og kvantitative mål i sine handlingsplaner.

Fakultetet har samlet sett en krevende økonomisk situasjon. Spesielt er situasjonen utfordrende ved Institutt for biovitenskap. Instituttene og fakultetet er sårbare i forhold til bortfall av strategiske satsninger, økende husleie og også helt avhengige av å opprettholde og styrke vår konkurransekraft både når det gjelder interne og eksterne forskningsmidler. Det er for tiden stor usikkerhet knyttet til størrelsen av fremtidige bevilgninger både fra Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet.

For å unngå akkumulerende underskudd i langtidsbudsjettene, må derfor følgende prinsipper for fakultetets samlede strategiske bemanningsplaner fremover være:

- de samlede kostnader (lønn, husleie og drift) må avstemmes mot dagens økonomiske rammer
- nytilsetninger må søkes finansiert ved omprioriteringer, særskilte rammeøkninger eller strategisk brofinansiering
- enkelte nyrekrutteringer må «legges på is» ved avgang
- forsinket tilsetning må benyttes for utvalgte stillinger
- stramme prioriteringer er avgjørende til økt handlingsrom er oppnådd

Økte kostnader og reduserte inntekter gjør budsjettsituasjonen de nærmeste årene krevende med tanke på å realisere fakultetets faglige ambisjoner. Det er et viktig mål for fakultetet å sikre en strategisk planlegging som er bærekraftig og samtidig gir nødvendig fleksibilitet. Nytilsetninger må bidra både til styrking av eksisterende kapasitet og legge til rette for ønsket strategisk dreining/omstilling. En viktig suksessfaktor vil være god uttelling på våre BOA-søknader, særlig til Forskningsrådet og EU.

Dekanen er likevel optimistisk på fakultetets vegne. Vi har en ambisiøs og dyktig stab i alle stillingskategorier, vi har store faglige ambisjoner og er godt posisjonert for å lykkes. Studenttilfanget er godt, studietilbudet er attraktivt, og vår suksessrate for BOA-midler er høy. Realisering av Nygårdshøyden Sør er en forutsetning for å kunne drive forskning og utdanning innen flere av våre fagområder de neste tiårene og vil gi hele fakultetet et enda større mulighetsrom.

**Vedtak**

1. Fakultetsstyret tar planene for faglig rekruttering til orientering, og ser at de vil bidra til å realisere fakultetets samlede strategiske ambisjoner.
2. Fakultetsstyret merker seg at budsjettsituasjonen de nærmeste årene blir krevende, og ber fakultetet og instituttene arbeide 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, herunder også bedring av kjønnsbalansen.

03.06.2022/Kristine Breivik/Gunnar Larsen

Gunn Mangerud  
dekan

Vedlegg 1: Oppdaterte bemanningsplaner fra instituttene 2022-2026

Vedlegg 2: Oppfølging av rekrutteringsplanen for fast vitenskapelige – resultatene av egevaluering

Vedlegg 1

Faglige planer for strategisk bemanning fra  
instituttene

Innsendt pr. 25. april 2022

## Kjemisk institutt

Knut Børve og Kari Nordvik

Kjemisk institutt har p.t. to ubesatte, faste vitenskapelige stillinger (professorater etter hhv. Sydnes og Kvalheim). Det forventes ytterligere fem avganger i fast vitenskapelig stab i 5-årsperioden 2022-2026, fordelt nær én avgang per år. 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 betydelig på grunn av bortfall av strategiske stillingsressurser knyttet til den nasjonale NMR-plattformen og sterk økning i husleie (p.t. realprisøkning tilsvarende 0,5 stillinger per år). Det planlegges derfor med ansettelse i 3 vitenskapelige stillinger (prof./førsteaman.) i denne perioden, men mulighet for ytterligere ansettelser dersom instituttøkonomien skulle vise klar bedring. Disse ansettelsesprosessene initieres av strategiske årsaker allerede i år.

Kjemisk institutt planlegger å bygge opp aktiviteten innen bærekraftig energi og kjemisk produksjon med en-til-to nye hovedstillinger, i tillegg til å erstatte den ene ledigheten som oppstår i dette feltet. 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.

Den første av disse stillingene er under utlysning, har innretning «Kjemisk valorisering av bioressurser» og åpner for søkere med ganske ulike spesialiseringer fra organisk til teoretisk kjemi. Det er forventning om at den nyansatte førsteamanuensis vil legge vekt på prinsippene for grønn kjemi, som katalyse og bruk av miljøvennlige løsningsmidler.

Kjemisk instituttet har blitt tilført ressurser for 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 UiB's 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 innvier ved årsskiftet 2022/23. Stillingen gir en organisk utvikling av et av styrkeområdene våre, molekylær katalyse, og tar KI inn i en særdeles aktiv del av moderne kjemi. Tiltredelse forventes i løpet av første halvdel av 2023.

Den tredje stillingen som søkes fylt i løpet av det neste året, rettes inn mot automatiseringsteknologi for kjemisk syntese og vil bidra til instituttets satsing innen «high-throughput experimentation» (HTE), bl.a. som laboratorieleder for HTE@UiB som er under etablering. Undervisningsmessig vil stillingen knyttes opp mot det integrerte masterstudiet i medisinsk teknologi. Stillingen gir gode synergimuligheter både mot grupper ved CBU, katalysator- og synteseaktivitetene ved KI, for integrasjon av kunstig-intelligens-metodikk innen laboratoriefag.

## Institutt for informatikk

Inge Jonassen og Linda Vagtskjold

Institutt for informatikk har de siste årene jobbet systematisk med strategiske bemanningsplaner. Grunnet økning i antall studieplasser og stor tilstrømning av studenter, har instituttet utvidet staben og den vitenskapelige aktiviteten. To nye forskningsgrupper, maskinlæring og fagdidaktikk, har blitt

bygget opp fra grunnen av i løpet av de siste fire årene, vi har økt bruken av studentmedarbeidere (hos oss kalt gruppeledere) betydelig. Vi har nå behov for å bygge opp undervisningskapasiteten ytterligere med tre nye vitenskapelige stillinger.

Det siste året er følgende planer iverksatt:

- Førsteamanuensis (innstegsstilling) i kommunikasjonssikkerhet og anvendt kryptologi er tilsatt fra april 2022.
- En postdoktorstilling i optimering er i rekrutteringsprosess. Dette er for å midlertidig fylle den faste vitenskapelige stillingen som vi fikk tildelt for vårt bidrag til studieprogrammet ITØK ved SV-fakultetet.

Videre bemanningsplaner med start 2022 og iverksettelse/oppstart 2023 er:

- For å styrke aktiviteten knyttet til CEDAS – Center for Data Science – og styrke utdanningstilbudet innen data science ved instituttet prioriterer vi utlysning av stillinger innen maskinlæring og visualisering:
  - Førsteamanuens/professor i visuell data science
  - Førsteamanuensis/professor i maskinlæring som kan styrke maskinlæringsgruppen
- Førsteamanuensis i programutviklingsteknologi med spesialisering i systemutvikling og multiprogrammering
- Professor i algoritmer (med forbehold om at SFF «Social Algorithms» innvilges)

Forventet avgang de neste fem årene er tre professorer.

Instituttet har de siste årene aktivt benyttet muligheten med å rekruttere via innstegsstillinger, og vil fortsette med dette. Denne strategien gir oss mulighet til å tiltrekke oss unge forskningstalenter med brennende engasjement for utdanning, og har slik vi vurderer det også gitt oss bedre mulighet til å rekruttere flere kvinnelige førsteamanuenser.

Instituttet følger lojalt opp intensjonene og tiltakene i fakultetets handlingsplan for bedret kjønnsbalanse, men vedgår at vi har en lang vei å gå for å oppnå en tilfredsstillende situasjon. Status pr i dag er at vi har to kvinner i fulltids professorstillinger ved instituttet. I tillegg har vi fire kvinnelige førsteamanuenser, hvorav to er nye siden 2020.

## 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, men GEO styrer i inneværende år mot det som for første gang på svært mange år vil være et negativt årsresultat. For å unngå akkumulerende store underskudd i langtidsbudsjettene er derfor de styrende prinsipp i den strategiske bemanningsplanleggingen at i) enkelte stillinger må legges på is ved avgang, ii) nyttilsetninger søkes møtt med enten rammeøkninger (som nylig tildelt finansiering til stilling i grønn energi, eller tilfangst av nye fullfinansierte studieplasser) eller strategisk brofinansiering, og iii) stramme prioriteringer er nødvendig. GEOs strategiprosess utover høsten 2022 blir et svært viktig styringsverktøy for fremtidige bemanningsplaner. I så måte er årets strategiske bemanningsplan en foreløpig plan, som vil bli gjenstand for justeringer i forbindelse med nevnte strategiprosess høsten 2022.



### Stillinger nylig tilsatt eller under utlysning

For tiden har vi tre stillinger under tilsetning. To av disse er besatt med snarlig oppstart, den siste er under evaluering. Dette er stillinger som lå i bemanningsplanen forrige år, og status for disse stillingene vises i denne tabellen:

Tabell 1. Status for stillinger beskrevet for 2021/22 i forrige års strategiske bemanningsplan:

År	Stillingstittel	Institutt	Fagområde	Strategisk felt	Status pr 04/2022
2021	1. aman	GEO	Kvartærgeologi og paleoklima	Klima og energiomstilling	Tilsatt, tiltrer 2.5.22
2021	1. aman	GEO	Hydrogeologi	Marin / Klima og energiomstilling	Tilsatt, tiltrer 1.8.22
2022	1. aman	GEO	Marin geologi (dyphav)	Marin	Under utlysning, tilsetning planlagt 1.1.23

### Bemanningsplan kommende periode

I kommende femårsperiode har vi flere avganger. I 2022 alene er det tre aldersavganger og et arbeidsforhold (1. aman) som ble avsluttet på annen måte: et arbeidsforhold som ble avsluttet innen petrologi/dyphav (januar 2022), én avgang i seismologi (januar 2022), én i maringeologi (mai 2022), og én i kvartærgeologi og paleoklima (juni 2022). De to sistnevnte stillingene er allerede bundet opp av eksisterende forpliktelser mot henholdsvis TMS-rekruttering og SKD-finansiert stilling, mens den førstnevnte er under utlysning og evaluering (se tabell over).

I 2023 ventes ytterligere to avganger innen marin/klima. Begge disse er det allerede fremtidige lønnsforpliktelser til når brofinansiering utløper for to nyrekruttede stillinger. Dette er førsteamanuensis i geomatikk med brofinansiering fra Akademia tilsatt i 2021 og førsteamanuensis innen kvartærgeologi og paleoklima med brofinansiering gjennom frikjøp av leder for SFU iEarth.

I 2024 ventes én avgang innen geokjemi, som allerede er forpliktet/forskuttet gjennom en TMS-rekruttering.

I 2025 ventes én avgang innen petrologi/dyphav, som foreløpig ikke er forpliktet på noen måte.

I 2026 ventes tre avganger innen henholdsvis kvartærgeologi, samt to innen geodynamikk og bassengstudier, hvorav førstnevnte er forpliktet fra 2025 gjennom en TMS-rekruttering.

Det ventes altså til sammen 10 avganger ved alderspensjon i kommende femårsperiode, hvorav 6 allerede er forpliktet/rekruttet gjennom TMS, SKD, brofinansiering osv. Dette gir oss et handlingsrom på 4 stillinger den kommende 5-årsperioden. Tre av disse stillingene, samt to tekniske stillinger, planlegges foreløpig å holdes ubesatt gjennom perioden som ett av flere tiltak for å sikre en bærekraftig økonomisk utvikling ved instituttet, mens én er tenkt utlyst. Det understrekes imidlertid at det vil jobbes for å skape handlingsrom for å utlyse flere av stillingene som foreløpig planlegges ubesatt. I tillegg til den ene planlagte utlysningen i tilknytning til avganger er ytterligere én stilling planlagt utlyst inneværende år, tilknyttet øremerket tildeling i «grønn energi» gitt fra 2021. I oversikten under vises disse to stillingene, sammen med stillingen som er nevnt over som forpliktet fra 2025 opp mot en TMS-rekruttering – totalt tre stillinger kommende periode.

Alle disse stillingene bidrar mot styrking av eksisterende kapasitet og strategisk dreining som sees i sammenheng med et sterkt fokus på omstilling og bærekraft på GEO. Denne utviklingen har foregått over flere år ved instituttet, f.eks. gjennom tilsetninger de siste år som etablerer nye fagområder ved GEO, som geomatikk og hydrogeologi. GEO er forøvrig lojalt forpliktet til fakultetets handlingsplaner og mål for rekrutteringspolitikk, og da spesielt med tanke på kjønnsbalanse og likestilling.

## Geofysisk institutt

Tor Eldevik og Kristin Kalvik

Geofysisk institutt har per april 2022 **17 fast ansatte professorer (14) og førsteamanuenser (3)** i tillegg til instituttleder, samt to vikarer 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 de siste årene 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 tre førsteamanuensisstillinger under ansettelse (2 der evaluering av søkere i praksis er ferdig; 1 der evaluering nå begynner) i hhv havvind/bærekraft, polar meteorologi og klimadynamikk.

I tillegg kommer **3 professorer knyttet til Bjerknessenteret** for klimaforskning (inkl. en under ansettelse og en 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 4-års horisont på finansieringen, ut 2026.

Innenfor tidshorizonten til bemanningsplanen (tom 2027), vil instituttet igjen rette egen og fakultetets oppmerksomhet tilbake mot dette potensielt kritiske bortfall av finansiering for nøkkelpersonell. **Ved bortfall av Bjerknes-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.**

**Det forutsigbare handlingsrommet per i dag** består av én avgang for aldersgrensen innen utgangen av 2023, og den neste først i 2027. I tillegg er det indikert at en tredje professor vil velge å gå av før fylte 70 år innenfor samme periode; vi er i kontinuerlig dialog med vedkommende knyttet til det. Stillingene i avgang fordeler seg i noen grad over instituttets faglige aktivitet, noe som gir fleksibilitet (om ikke i antall). Både ift dette, og andre evt begrensninger som indikert over, forventer vi at «brofinansiering» fra MN vil være av avgjørende viktighet for å sikre strategisk og hensiktsmessig ny-rekruttering.

**GFI har altså potensielt 3 «førstestillinger» til disposisjon fram mot 2027.** 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. De to vikarene vi har ansatt innenfor hhv. meteorologi og oseanografi er med denne felles ambisjonen for øyet; vi har også latt tre av våre lovende unge (fast ansatte) forskere søke hhv. ERC- (2 stk) og TMS-stipend. Vi har også rekruttert en lovende ekstern havforsker til å søke TMS-stipend via GFI i årets runde.

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, er kvinner.**

## Institutt for biovitenskap

Ørjan Totland og Julie Stavenes

Institutt for biovitenskap (BIO) har vært gjennom en periode med mange ansettelse i førsteamanuensis- og professorstillinger (17 stillinger besatt siden 2017). Per i dag har BIO en pågående ansettelsesprosess, førsteamanuensis i fiskehelse/immunologi. Alle disse tidligere ansettelsene er iverksatt for å styrke eller videreføre viktige strategiske fagfelt og aktiviteter på BIO, så som molekylær livsvitenskap etter sammenslåingen mellom Molekylærbiologisk institutt og Institutt for biologi, undervisnings- og forsknings-kapasitet rettet mot siv.ing. programmet i Havbruk, videreføre undervisnings- og forskningskapasiteten innen marinbiologi og terrestrisk zoologisk økologi, utvikle senter for bærekraftig arealbruk (CeSAM), samt å videreføre vårt profesjonsstudium i fiskehelse.

Fakultetsledelsen har i 2022 innført stillingsstopp på BIO, og instituttet vil ikke få anledning til å ansette nye førsteamanuenser/professorer før vi har oppnådd driftsbalanse og underskuddet er redusert betydelig.

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 13 førsteamanuenser/professorer som pensjoneres innen utgangen av 2027. Nåværende fagområder på disse stillingene er: Økologi og evolusjon (1 stilling), Fiskehelse (2 stillinger), Fiskeri- og marinbiologi (6 stillinger), mikrobiologi (3 stillinger), Miljø- og havbruksbiologi (1).

Instituttets nåværende økonomiske situasjon vil ikke tillate at noen av disse stillingene erstattes før instituttets underskudd er betydelig redusert. Dette medfører store utfordringer for instituttet i forhold til å sikre at vi kan videreføre de studieprogrammene BIO i dag er ansvarlig for. Vi ser spesielt utfordringer inn mot vårt profesjonsstudium i fiskehelse og undervisningskapasiteten inn mot marinbiologi og fiskeri- og mikrobiologi. Det vil bli svært viktig framover å skalere vår innsats inn mot undervisning i forhold til tilgjengelig kapasitet og også at vi trenger styrket kapasitet for økt innsats inn mot innhenting av eksternfinansiert faglig aktivitet.

Instituttet har forpliktelser i forbindelse med brofinansiering av 4 stillinger. Instituttet for tiden to brofinansierte stillinger knyttet opp mot universitetets satsning på bioinformatikk (en rettet mot molekylærbiologi og en mot mikrobiologi). Instituttet har også en TMS stipendiat i mikrobiologi, som skal ansettes i fast stilling i 2023. Videre fikk instituttet en ny TMS stipendiat i 2021 (innen økologi og evolusjon) som skal ansettes fast i 2026.

## Institutt for fysikk og teknologi

Kjetil Ullaland og Grete Kvamme Ersland

I gruppen for vitenskapelige ansatte har instituttet syv avganger i perioden 2022-2026, og blant de teknisk/administrative er det ingen som går av for aldersgrense i denne perioden.

### **Professor / førsteamanuensis**

Instituttet har to langsiktige storsatsninger som vil bli videreført med fortsatt høy aktivitet. Dette er romforskningen som nå ligger under Birkelandssenteret og CERN forskningen hvor UIB har et langsiktig ansvar i ATLAS og ALICE eksperimentene.

Ved Birkelandssenteret planlegger vi å lyse ut en stilling i vår. Denne vil bli rettet mot partikkelnedbør, og er dermed også koblet på klimaaktiviteten ved fakultetet. Vi har også et pågående TMS prosjekt i romfysikk som vil lede til en utlysning i området i løpet av perioden.

For å opprettholde en sterk faglig profil innen CERN-forskningen vurderer vi å gjøre nyansettelser til begge de to eksperimentene hvor vi har forpliktelser i kommende 5-årsperiode. En stilling i kjernefysikk vil styrke aktiviteten rundt ALICE eksperimentet, men vil også styrke vår aktivitet inn mot det nye protonterapisenteret. I partikkelfysikk er det også viktig å rekruttere en instrumentalist som kan bidra til å designe og bygge nye eksperimenter for CERN-relatert forskning. I tillegg er det et pågående TMS prosjekt i teori som også er knyttet opp til CERN satsningen hvor det er lyst en stilling denne våren.

Aktiviteten i havteknologi er en relativt ny satsning ved instituttet, og for å ta vare på studieprogrammet innen dette området er det lyst ut en stilling i optikk/havteknologi. Den som blir ansatt skal dessuten utvikle og undervise et nytt fysikkemne knyttet til et sivilingeniørprogram i økonomi. Det er planlagt å ansette en førsteamanuensis i løpet av våren 2022.

### **Teknisk/administrativ gruppe**

Vi har hatt to oppsigelser denne våren blant ingeniørene, og det er en stilling under utlysning for å kompensere for dette. Ellers vil stillinger i denne gruppen vil bli vurdert fortløpende.

## Matematisk institutt

Antonella Zanna og Aleksander Morland

Matematisk institutt har i dag 9 faste førsteamanuensis-stillinger og 23 professorstillinger, i tillegg til instituttleder. Administrasjonen består av 5,6 faste årsverk fordelt på 6 stillinger. Vi forventer to avganger ved alderspensjon for inneværende femårsperiode, begge 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 ansettelse i gruppen i perioden 2019-2020 gruppen har dermed vært betydelig styrket i det siste.

### **Anvendt- og beregningsorientert matematikk:**

Ingen ordinære avganger eller tilsetninger i perioden 2022-2026

**Ren matematikk:**

Ingen ordinære avganger i perioden 2022-2026. 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 lyst ut og tilsatt, den andre skal etter avtale lyses ut i 2023-2024.

**Matematikkdidaktikk:**

Forventet én avgang ved alderspensjon i slutten av 2026 og ytterligere én i 2027. Faggruppen består i dag av 3 faste førsteamanuensis-stillinger og to faste professor-stillinger i høy grad av permisjon (80–90 %). I tillegg til forskning, står gruppen for undervisning i lektorprogrammet og praktisk-pedagogisk utdanning, samt et bredt tilbud av etter- og videreutdanning, inkludert Kompetanse for kvalitet. Det er stor arbeidsbelastning på de få ansatte som er, og gruppen tåler i liten grad å reduseres.

Instituttet vil prioritere å lyse ut en stilling som førsteamanuensis i matematikkdidaktikk i 2024-2025. Prioriteringen må sees i sammenheng med at to vitenskapelige ansatte i samme gruppe pensjoneres nesten samtidig og at situasjonen er veldig presset og arbeidsbelastningen er høy. Videre vurderer instituttet i samråd med den tilsatte å avslutte en av professorstillingene i delvis permisjon, etter gjennomgang av emneporteføljen.

**Administrasjon:**

Ingen planlagte avganger i perioden 2022-2026.

## Vedlegg 2: Oppfølging av rekrutteringsplanen for fast vitenskapelige – undersøkelse i Skjemaker

Det kom inn 9 svar på undersøkelsen som hadde frist 25.april 2020 (6 Administrasjonssjefer, 3 instituttledere). Et institutt er ikke representert i svarene. Spørsmålene ble knyttet opp til det enkelte punkt i tiltaksplanen, og svarene fordelte seg slik:

*Kjenner du tiltakene i handlingsplanen for rekruttering av fast vitenskapelige?*

Ja	7
Delvis	1
Nei	1

*Ad. 1.1 Har ditt institutt tatt i bruk verktøy for bemanningsplanlegging?*

Ja	5
Nei	4

*Ad. 1.2. Ønsker du mer opplæring innen rekruttering?*

Ja	2
Nei	4
Usikker	3

*Ad. 2.1 Har dere fokus på å utarbeide attraktive utlysningstekster for fast vitenskapelige stillinger (bla. ref GenderAct)?*

Ja	9
----	---

*Ad. 2.2 Har ditt institutt tatt i bruk andre virkemidler for å øke antall søkere til fast vitenskapelige stillinger?*

Ja	8
Nei	1

*Ad. 2.3 Har ditt institutt opprettet letekomiteer for å identifisere mulige kandidater (herunder også av begge kjønn)?*

Ja	7
Nei	2

*Ad. 2.4 Vurderes det om søkergrunlaget er tilstrekkelig (antall, kompetanse og kjønnsrepresentasjon) før evaluering iverksettes?*

Ja	9
----	---

*Ad. 3.1 Gjennomføres oppstartsmøte med instituttleder, forskningsgruppeleder og HR når det er klart at en fast vitenskapelig stilling skal lyses ut?*

Ja	4
Nei	5

*Ad. 3.2 Har dere et bevisst forhold til hvem dere oppnevner til sakkyndig komite for fast vitenskapelig stillinger?*

Ja	9
----	---

*Ad. 3.3 Får sakkyndig komite tydelig bestilling og gode maler for deres rapport?*

Ja	8
Delvis	1

*Ad. 3.4 Har dere et bevisst forhold til hvem dere oppnevner til intervjukomiteen for fast vitenskapelige stillinger?*

Ja 9

*Ad. 3.5 Får intervjukomiteen tydelig bestilling, gode maler intervjunotat, prøveforelesning og referanseinnhenting?*

Ja 8

Nei 1

*Ad. 3.5 Får intervjukomiteen nødvendig opplæring?*

Ja 3

Delvis 4

Nei 2

*Ad. kjønnsbalanse: Vurderes spørsmålet om kjønnsbalanse i forbindelse med instituttleders innstilling?*

Ja 9

*Ad. 3.6 Gjennomføres oppsummerende avslutningsmøte med instituttleder, forskningsgruppeleder og HR når stillingen er besatt?*

Ja 3

Nei 6

*Ad. 4.1 Benytter dere lønnplassering som virkemiddel for rekruttering til fast vitenskapelig stilling?*

Ja 9

*Ad. 4.2A Gir dere tilbud om konkrete startpakker tilpasset kandidatens behov?*

Ja 9

*Ad. 4.2B Har dere særskilt fokus på startpakker tilpasset kvinnelige kandidaters behov?*

Ja 5

Delvis 3

Nei 1

*Ad. 4.3 Gjennomføres oppstartsamtaler og samtaler i prøvetid?*

Ja 8

Delvis 1

*Gjennomføres oppstartsamtaler med nye postdoktorer?*

Ja, for mer enn 80% av dem 4

Ja, for mer 50-80% av dem 4

Nei 1

*Utarbeides det kvalifiseringsplan for postdoktorer?*

Ja, for mer enn 80% av dem 8

Ja, for mer 50-80% av dem 1

*Gjennomføres medarbeidersamtaler med nye postdoktorer?*

Ja, for mer enn 80% av dem 6

Ja, for mer 50-80% av dem 2