

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2021/1818

Fakultetsstyresak: **17**

Møte: 16. juni 2021

Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering

Bakgrunn

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

[Sak 19/19 Faglige planer for strategisk bemanning og rekruttering](#)

[Sak 18/20 Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering](#)

Saksfremstilling

God rekruttering av vitenskapelige ansatte er det viktigste verktøyet fakultetet har for å kunne lykkes i våre strategiske ambisjoner. Rekruttering er en svært viktig del av instituttleders delegerte budsjettfullmakt, og det er derfor en forutsetning for de viktige felles retningsvalg at det legges til rette for en tydelig og åpen dialog mellom dem og fakultetsstyret om hvordan nyrekruttering til de vitenskapelige stillingene innrettes.

En god forankring i styret er viktig for instituttene, og det er derfor en fast sak på styrets agenda i junimøtet hvert år. Det gir en god inngang til den årlige budsjettdiskusjonen knyttet til hvordan det strategiske handlingsrommet bør disponeres for å realisere strategiene på ulike nivå i organisasjonen. Plan for strategisk bemanning er et dynamiske dokument som rulleres i takt med endrede rammebetingelser, mulighetsrom, omstillingsbehov og strategiske prioriteringer.

Del 1 – Faglige planer for strategisk bemanning 2021-2025

Instituttene har sendt inn en redegjørelse for instituttets faglige planer for strategisk bemanning i perioden 2021-2025. Tekstene og dette saksfremlegget ble diskutert ledergruppen 2. juni 2021. Planene tar utgangspunkt i tekstene som ble sendt inn i fjor, og er oppdatert i forhold til tidsperiode og prioriteringer.

I 2018 ble bemanningsplanene knyttet til fakultetets satsnings- og profilområder, en kobling som er vanskeligere å vise frem nå da vår reviderte strategi ikke på samme måte lister disse. Tabell 1 gir imidlertid en oversikt over hvilke fagområder det planlegges å rekruttere til, og lister hvilket strategisk felt stillingen knyttes til.

Tabell 1 – samletabell planlagt rekruttering i perioden 2021-2026

År	Stillingstittel	Institutt	Fagområde	Strategisk felt
2021	Professor	GFI	Oseanografi	Marin
21/22	1. aman	GFI	Meteorologi	Klima og energiomstilling
2021	1. aman	GFI	Fornybar energi	Klima og energiomstilling
2023	1. aman	GFI	Oseanografi	Marin, klima
2021	Innstegsstilling	INF	Kommunikasjons-sikkerhet	IKT
2021	Innstegsstilling	INF	Optimering	IKT
2023	1. aman	INF	Programutviklings-teknologi	IKT
*	Professor	INF	Maskinlæring	IKT
*	Professor	INF	Data science	IKT
2021	1. aman	IFT	Kjernefysikk	CERN
2021	1. aman	IFT	Romfysikk	Klimaomstilling
2022	1. aman	IFT	Teori	CERN
2023	1. aman	IFT	Romfysikk	Klimaomstilling
2023	1. aman	IFT	Energi	Energiomstilling
2024	1. aman	IFT	partikkelfysikk	CERN
2021	1. aman	BIO	SLRC	Marin
2021	1. aman	BIO	Marin	Marin
2021	1. aman	BIO	Fiskehelse	Marin
2021	1. aman	BIO	Fiskehelse	Marin
2023	1. aman	BIO	Marin	Marin
2022	Innstegsstilling	BIO	Lærer-utdanningen	
2024	1. aman	BIO	Mikrobiologi	Marin
2024	1. aman	BIO	Fiskehelse	Marin
2024	1. aman	BIO	Marin	Marin
2025	1. aman	BIO	Mikrobiologi	Marin
2025	1. aman	BIO	Mikrobiologi	Marin
2021	40% u.lekt (fast EFV)	MAT	Matematikkdidaktikk	Lektorutdanning
2022	Professor/1.aman	MAT	Matematikkdidaktikk	Lektorutdanning
2025	1. aman	MAT	Ren matematikk	
2021	1. aman	GEO	Kvartærgeologi og paleoklima	Klima og energiomstilling
2021	1. aman	GEO	Hydrogeologi	Marin
?	1. aman	GEO	Marin geologi	Marin
2025	1. aman	GEO	Kvartærgeologi og paleoklima	Klima og energiomstilling
2021	1. aman	KJE	Bioinformatikk	Bioinformatikk, Molekylær livsvit.
2022	1. aman	KJE	Teknologi-drevet kjemisk syntese	Energiomstilling, Molekylær livsvit.
2022	1. aman	KJE	Kjemisk foredling av bioressurser	Klima og energiomstilling
2023	1. aman	KJE	Katalyse	Klima og energiomstilling
2025	1. aman	KJE	NMR	

Avganger i perioden

I forbindelse med tilsvarende sak i fjor, ble det utarbeidet en oversikt over avganger og planlagte tilsetninger. Sammenholdt med tabell 1 – planlagt rekruttering, kan det synes som om ambisjonsnivået for nyrekruttering er på omtrent tilsvarende nivå,

Tabell 2 – avganger i perioden 2020-2025

	Avganger	Forpliktelser	Andre planer	Sum
Kjemisk institutt	-5		5	0
Institutt for informatikk	-4	4	1-2	0
Institutt for geovitenskap	-8	5	4	1
Geofysisk institutt	-4	5		1
Institutt for biovitenskap	-14	5	5	-4
Institutt for fysikk og teknologi	-3	3	1	1
Matematisk institutt	-1	1	1	1

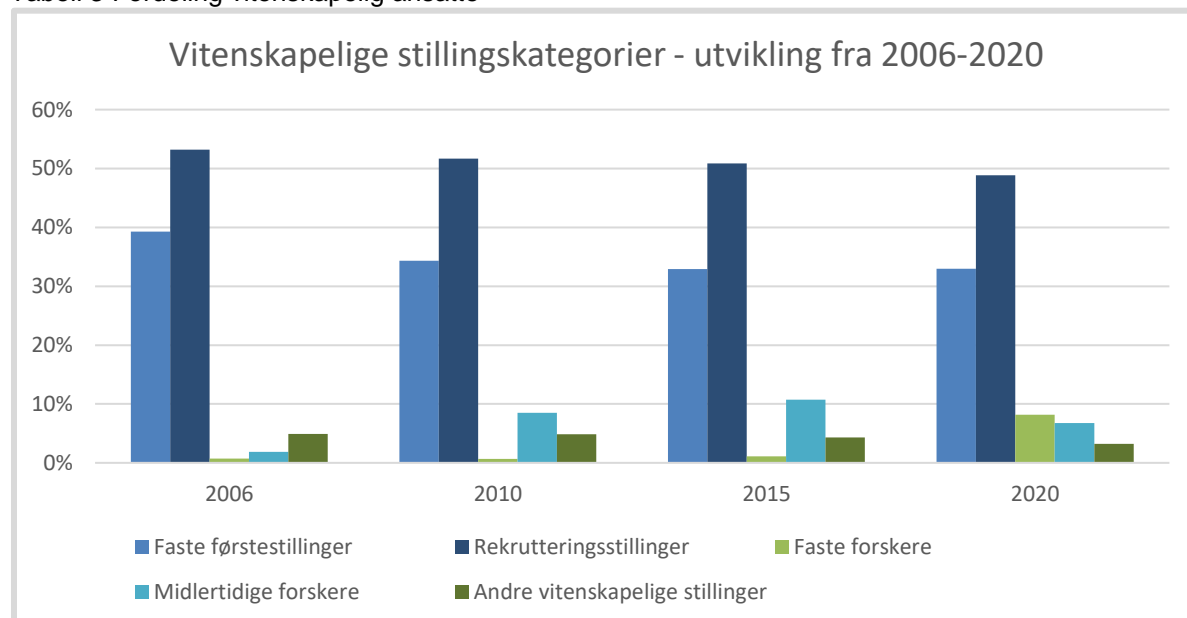
Forklaring sumkolonnen: Negativt resultat - planlagt innsparing. Positivt resultat – overbooking

Fordeling mellom ulike stillingskategorier

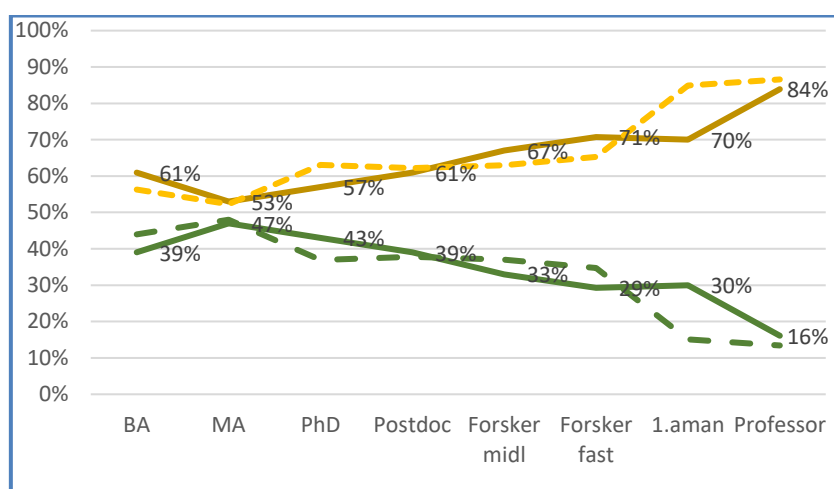
Et annet spørsmål av strategisk betydning er hvordan vårt fakultet best kan anvende de ulike vitenskapelige stillingskategoriene for å fylle universitetets hovedoppdrag forskning og utdanning, og dette var en av begrunnelsene for å sette i gang arbeidet med å utarbeide en policy for bruk av vitenskapelige stillinger.

De tradisjonelle førstestillingene utgjorde i oktober 2020) 33% av totalt antall vitenskapelige stillinger ved fakultetet, mot 39% i 2006 (209 stillinger i 2006 mot 234 stillinger i 2020). Kategorien forskere har hatt sterkest vekst, og utgjør nå 15% av de vitenskapelige stillingene (106 stillinger). Totalt antall vitenskapelige stillinger økte i perioden fra 532 stillinger i 2006 til 710 stillinger.

Tabell 3 Fordeling vitenskapelig ansatte



Arbeidet for bedret kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger



Tabell 4. Fakultetets kjønnsfordeling i de ulike stillingskategoriene, samt blant studentene, og utviklingen som har vært fra 2013 til 2020. Stiplet linje viser situasjonen i 2013, mens heltrukket linje gir status i oktober 2020.

Arbeidet for bedring av fakultetets kjønnsbalanse har fått fornyet styrke gjennom tiltaksprosjektet GenderAct, hvor det fra i høst setter i gang lederprogram, toppforskerprogram, nettverk for yngre forskere og lokalt balansearbeid. Det arbeides også med forbedring av rutineene for rekruttering og med karriereutvikling og opprykkskvalifisering.

UiB vedtar sin nye handlingsplan for likestilling og mangfold i september 2021, og fakultetets handlingsplan for bedret kjønnsbalanse skal revideres i fakultetsstyrets møte samme måned.

Policy for bruk av vitenskapelige stillinger

Fakultetsstyret behandlet [i sak 7/2021 Policy for bruk av vitenskapelige stillinger](#), etter at en arbeidsgruppe hadde bidratt med klare anbefalinger knyttet til følgende hovedpunkter:

1. Utlysning og bruk av førstestillinger
2. Bruk av innstegsstillinger
3. Hensiktsmessig bruk av rene forsknings- og undervisningsstillinger
4. Tiltak for bedret kjønnsbalanse skal prioriteres
5. Retningslinjer for oppfølging av faste forskerstillinger
6. Prioritere karriereplanlegging for alle vitenskapelige tilsatte
7. Bruk av midlertidige stillinger

Utkastet til policy er nå sendt ut på høring til instituttene, med svarfrist 21. juni 2021.

Del 2 - Status for oppfølging av tiltakene for rekruttering til vitenskapelige stillinger

Instituttledere og administrasjonssjefer har vært invitert til å vurdere status for de ulike tiltakene i rekrutteringsplanen for fast vitenskapelige (sak 43/18). Et sammendrag av svarene finnes i vedlegg 2.

Funn i undersøkelsen

Gjennomgående virker det som alle er godt kjent med de vedtatte tiltakene.

Kun to av instituttene har tatt i bruk verktøy for bemanningsplanlegging, hvilket er en nedgang som tyder på at det bør settes fornyet fokus på å ta i bruk egnede verktøy.

Letekomiteer brukes av de fleste, men dette er et viktig tiltak både i rekrutteringsplanen og i handlingsplan for bedret kjønnsbalanse og bør derfor være fast praksis ved alle rekrutteringsprosesser.

Oppstarts- og avslutningsmøter for rekrutteringsprosesser bør være obligatorisk, og dette skal fasiliteres av HR-seksjonen slik at alle institutter får det som fast praksis. Det er gledelig å se at opplæring av sakkyndig- og intervjukomite nå synes å være bedret, og dette arbeides det også videre med i GenderAct-prosjektet.

Oppstartsamtaler og oppfølging i prøvetid er viktig for en vellykket rekruttering, og de nye rutinene for onboarding synes å ha styrket dette arbeidet.

Oppsummerende kommentar

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. Fakultetsledelsen vil sammen med HR-seksjonen og instituttene fortsette arbeidet med å forbedre de ulike elementene i rekrutteringsprosessen.

Dekanens kommentar

Fakultetets stillinger (vitenskapelige, tekniske og administrative) er den viktigste ressursen fakultet og instituttene har for å kunne nå våre faglige mål, og realisere våre strategiske ambisjoner.

Riktig og god rekruttering av vitenskapelige ansatte er avgjørende for å kunne oppnå de ønskede resultater, og balansert rekruttering på tvers av instituttgrensene er en forutsetning for viktige felles retningsvalg. Det har i de siste tre årene vært jobbet systematisk med selve rekrutteringsprosessene, og det har vært satt et viktig søkelys på behovet for å bedre kjønnsbalansen. Fakultetsstyret har sammen med instituttlederne diskutert hvordan vi best bruker de vitenskapelige stillingskategoriene og hvordan vi kan lykkes i gode prioriteringer på tvers av instituttgrensene.

I tabell 1 er det listet til sammen 38 planlagte stillinger i perioden 2021-2025 hvilket utgjør ca. 8 stillinger pr. år, og er et noe lavere tall for nyrekrutteringer enn fakultetet har hatt de senere år. Denne problemstillingen ble drøftet med instituttlederne i møte 2. juni, og de trakk frem særlig to forhold som har medført at ambisjonene nå er noe senket, konservativ budsjettering av inntekter og de årlige rammekuttene.

En konsekvens av usikkerheten som ligger i langtidsbudsjettering, er at instituttene lett blir konservative i de økonomiske vurderingene, da det er enklere å fremskrive kostnader enn å være offensiv når det gjelder nye inntekter.

De årlige rammekuttene til sentralnivå og fakultetsnivå i kombinasjon med effektiviseringskuttet har samlet sett ført til at det strategiske handlingsrommet på instituttnivået blir oppfattet å være lavere.

Effektiviseringskuttet har nå pågått over en årrekke, og det er ingen tvil om at de begynner å få konsekvenser for kjerneaktiviteten, selv om universitetene fått styrket sine budsjett i denne perioden. Dekanen vil likevel bemerke behovet for strategiske handlingsrom på alle tre nivå ved institusjonen for å styrke mulighetene til nødvendig omstilling gjennom for eksempel brofinansiering, og muligheter for investeringer til vitenskapelig utstyr som er større enn et institutt alene vil kunne realisere. I motsetning til effektiviseringskuttet, der midlene fjernes, kanaliseres midlene fra strategikuttet tilbake til miljøene. Flere av lederne etterlyste en debatt om disse spørsmålene, og denne bør tas i forbindelse med budsjettprosessen frem mot tildeling for 2022.

Vedtak

1. Fakultetsstyret tar planene for faglig rekruttering til orientering og slutter seg til at de på en god måte vil bidra til å realisere fakultetets samlede strategiske ambisjoner.
2. Styret ber om at det arbeides videre med tiltakene for å styrke rekrutteringsarbeidet knyttet til vitenskapelige stillinger.

08.06.2021/Kristine Breivik

Helge K. Dahle
dekan

Vedlegg 1: Oppdaterte bemanningsplaner fra instituttene

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

Vedlegg 1

Faglige planer for strategisk bemanning fra
instituttene

Innsendt pr. 25. mai 2021

Kjemisk institutt

Knut Børve og Kari Nordvik

Kjemisk institutt har p.t. to ubesatte, faste vitenskapelige stillinger. En mellomstilling med delt arbeidssted CBU/K og som inngår i UiB's satsing på bioinformatikk, er i tilsettelsesprosess. Instituttet ønsker å bruke stillingen til å styrke subdisiplinene kjeminformatikk (inkl. AI og ML) og beregningskjemi. Den andre ubesatte stillingen rettes inn mot teknologi for kjemisk syntese og vil bidra både til instituttets satsing innen «high-throughput experimentation» (HTE). Undervisningsmessig vil stillingen knyttes opp mot det integrerte masterstudiet i medisinsk teknologi. Til sammen gir disse stillingene gode synergimuligheter både mot grupper ved CBU og katalysator- og synteseaktivitetene ved KI, samt HTE-satsingen og vil styrke utviklingsområdene Molekylær livsvitenskap og Teknologi (inkl. medisinsk teknologi og bioinformatikk) i fakultetets forskningsstrategi.

Det forventes 3 avganger i fast vitenskapelig stab i 5-årsperioden 2021-2025, i hhv 2021/22, 2023 og 2024. 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. Institutt fikk tildelt brofinansiering som gjør det mulig å forsere oppbyggingen ved å lyse ut en førstestilling i 2021, innen kjemisk foredling av bioressurser (inkluderer bl.a. bioenergi).

Instituttet er i ferd med å etablere elektrokjemisk katalyse som et nytt forskningsfelt, med fokus på effektiv bruk av elektrisk energi til framstilling av kjemiske energibærere som ammoniakk. Dette gir en organisk utvikling av et av styrkeområdene våre, molekylær katalyse, og tar KI inn i en særdeles aktiv del av moderne kjemi. Den siste forutsigbare ledigheten i 5-årsperioden oppstår innen faststoff-NMR. Det er viktig for instituttet å opprettholde høy kompetanse på dette feltet, men både stillingstype (vitenskapelig, teknisk) og innretning (medisinsk teknologi, energimaterialer) vil vurderes nøye.

Institutt for informatikk

Pinar Heggernes og Linda Vagtskjold

Institutt for informatikk har siden 2018 jobbet systematisk med strategiske bemanningsplaner. På grunn av økning i antall studieplasser og stor tilstrømning av studenter, har instituttet hatt mulighet til å utvide staben og den vitenskapelige aktiviteten. To nye forskningsgrupper, maskinlæring og fagdidaktikk, har blitt bygget opp fra grunnen av i løpet av denne tiden, med henholdsvis tre og fire førsteamanuenser. Planer som tidligere har vært rapportert til fakultetet har blitt fulgt 100%.

Forventet avgang de neste fem årene er to professorer. I tillegg mistet vi en nylig rekruttert professor i anvendt kryptologi ved årsskiftet 2020/2021 på grunn av innreisehindringer under pandemien og dertilhørende skatte-/trygdemessige komplikasjoner. Disse avgangene er tatt med i betraktning i bemanningsplanen under. Vi har også fått tildelt en førsteamanuensisstilling (tilsvarende 10 studieplasser) i optimering for vårt bidrag til studieprogrammet integrert master i informasjonsteknologi og økonomi (ITØK), administrert av SV-fakultetet.

På bakgrunn av det overnevnte trenger følgende forskningsretninger å prioriteres når det gjelder kommende rekrutteringer: kommunikasjonssikkerhet og kryptologi, optimering og anvendt operasjonsanalyse, programutviklingsteknologi og multiprogrammering, og maskinlæring. Som følge av denne strategiske planen, støtter instituttet i år to søknader til TMS-starting grants i to av disse retningene. I tillegg er det et sterkt ønske å kunne bemanne Center for Data Science – CEDAS med en dedikert vitenskapelig stilling. CEDAS får en stadig viktigere og sentral rolle for hele fakultetet og en kapasitetsøkning ved senteret ville ha gitt et stort løft for samarbeid mellom mange institutt.

Oppsummert vil instituttet prioritere følgende rekrutteringer, der de tre første er planlagt å skje 2021-2023:

- førsteamanuensis i kommunikasjonssikkerhet og anvendt kryptologi
- førsteamanuensis i optimering med fokus på anvendelser innen energi og logistikk
- førsteamanuensis i programutviklingsteknologi med spesialisering i systemutvikling og multiprogrammering
- førsteamanuens/professor i visuell data science
- førsteamanuensis/professor i maskinlæring som kan styrke vår maskinlæringsgruppe i en anvendt retning

Instituttet satser strategisk på å rekruttere i førsteamanuensis-stillinger for å tiltrekke oss unge forskningstalenter med brennende engasjement for utdanning. Vi har de siste årene aktivt benyttet muligheten med å rekruttere via innstegstillinger, og vil fortsette med dette. Denne strategien har også gitt oss muligheten til å rekruttere flere kvinnelige førsteamanuenser.

Når det gjelder arbeid for en bedret kjønnsbalanse, kan vi rapportere at vi i dag har tre kvinner som besitter fulltids professorstillinger ved instituttet. I tillegg har vi fire kvinnelige førsteamanuenser, hvorav to nye siden 2020. Instituttet følger lojalt opp intensjonene og tiltakene som er vedtatt i fakultetets handlingsplan for bedret kjønnsbalanse, og ser frem til å bidra ytterligere i det nye GenderAct-prosjektet.

Institutt for geovitenskap

Ingunn Hindenes Thorseth og Andrea Grimnes

Kvartærgeologi & Paleoklima: Forskergruppen ledet *Bjerknessenteret* i SFF-perioden (2003-2013) og de fleste av medlemmene har fortsatt sterkt tilknytning til senteret. Flere i gruppen er også sentrale i *SapienCE* (SFF 2017-2027). Gruppen har i tillegg ansvar for de nasjonale infrastruktur-fasilitetene EARTHLAB og FARLAB, og leder iEarth (SFU 2020-2025+).

Gruppen har 3 professorer som vil passere 70 år innen 2023 og ytterligere 2 som fyller 70 i 2026. En av disse stillingene er alt erstattet av en TMS-kandidat i gruppen, som ble tilsatt som førsteamanuensis i mai 2021. I januar 2021 ble det også tilsatt en førsteamanuensis i geomatikk, som brofinansieres i 3 år av midler fra Akademiaavtalen. I tillegg er det nå under tilsetting en førsteamanuensis i kvartærgeologi og paleoklima, der frikjøpsmidler for iEarth-leder vil brukes som brofinansiering inntil nye avganger i gruppen. Gruppen fikk også en ny TMS-kandidat fra 1. april 2021, og en av avgangene må dermed øremerkes for utlysning av en fast førstestilling inn mot denne i 2025. Gruppen/instituttet kan også måtte ta over lønnsforpliktelsen for en stilling som hittil har vært finansiert av *SKD/Bjerknessenteret*. Alle stillingene er rettet inn mot

de nasjonale infrastrukturfasilitetene og satsingen i SFUen iEarth, og har særlig fokus på klima, geofarer og energiomstilling.

Geokjemi & Geobiologi: Forskergruppen ledet *Senter for geobiologi* (SFF, 2007-2017) og leder også etterfølgeren *Senter for dyphavsforskning*, som hele gruppen er assosiert med. Gruppen har også ansvar for den nasjonale infrastrukturfasiliteten NORMAR, lederansvar for HAVLABEN, og ansvar for felleslaboratoriene ELMilab og LabELISA.

Gruppen har 2 professorer som fyller 70 år i henholdsvis 2024 og 2025. En av disse stillingene er alt erstattet av en TMS kandidat i gruppen, som ble tilsatt som førsteamanuensis i mai 2021. I tillegg er det også under tilsetning en førsteamanuensis inn mot ELMilab, for å bygge denne opp til en nasjonal infrastrukturfasilitet (NorHEMA). For å opprettholde gruppens aktivitet inn mot dyphavsforskning, marine mineralressurser og miljø, må ytterligere en førstestilling lyses ut i løpet av neste 5-års periode.

Geodynamikk & Bassengstudier: Forskergruppen har flere professorer/førsteamanuenser som har passert 60, men ingen som fyller 70 i løpet av neste 5-års periode. Gruppene er imidlertid inne i en omstillingsfase pga den sterke nedgangen i petroleumsindustrien. For å utvide forskningsprofilen har instituttet lyst ut en førsteamanuensisstilling i hydrogeologi (trenger brofinansiering -har søkt fakultetet). Kompetanse innen dette feltet vil, sammen med instituttets øvrige ekspertise, bidra til en mer effektiv omlegging av forskningsprofil og utdanning i tråd med samfunnsutviklingen og UiB sin satsning innen klima- og energiomstilling. Videre har en av gruppens unge forskertalenter sendt søknad om TMS Starting Grant i år, med hovedfokus innenfor CO₂ lagring.

Ved bortgangen av P. Cowie forrige år, mistet instituttet en viktig nøkkelkompetanse innen kvantitativ overflateprosess-modellering. Denne kompetansen er svært relevant for instituttet sine strategiske satsingsområder innen energi, klima og geofarer og bør bemannes igjen. Stillingen komplimenterer også stillingene innen hydrogeologi og geomatikk.

Geofysikk: Forskergruppen har ingen professorer/førsteamanuenser som fyller 70 i løpet av neste 5-års periode. Gruppen har ansvar for den nasjonale infrastrukturfasiliteten EPOS-N og Norsk Nasjonal Seismisk Nettverk (NNSN), samt instituttets felt/tokt utstyr innen seismikk. For å sikre at sentrale forpliktelser inn mot EPOS-N blir godt ivaretatt ble det i 2020 ansatt en senioringeniør etter en avgang i teknisk stab (avdelingsingeniør). Gruppen har nå en søknad om EPOS-N fase II inne til vurdering hos NFR. Fremtidige avganger innen gruppen og erstatning av disse må vurderes nøye inn mot forpliktelsene gruppen/instituttet har innen dette fagfeltet.

Geofysisk institutt

Tor Eldevik og Kristin Kalvik

Instituttet har per mai 2021 19 fast ansatte professorer (15) og førsteamanuenser (4) 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 og Bergen Offshore Wind Centre.

I tillegg kommer 3 professorer knyttet til Bjerknessenteret for klimaforskning; disse er faglige nøkkelpersoner for instituttet og vår klimakompetanse, men lønnes per i dag direkte av bevilgningen til Bjerknessenteret via UiB 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. I 2020 var det overordnet kritisk for GFIs strategiske handlingsrom hvorvidt SKD-bevilgningen blir forlenget utover 2021. Bjerknessenteret lyktes med å få bevilgningen forlenget. Nå har vi fått en 5-års horisont på finansieringen, ut 2026. I et perspektiv utover 2026, vil instituttet igjen rette egen og fakultetets oppmerksomhet tilbake mot dette potensielt kritiske bortfall av finansiering for nøkkelpersonell.

Det forutsigbare strategiske handlingsrommet per i dag består av 3 avganger for aldersgrensen innen utgangen av 2023, samt tilførte studieplasser i et nytt tverrfaglig studieprogram (se under); disse fordeler seg over instituttets faglige aktivitet, noe som gir fleksibilitet. Instituttet har i år ansatt en førsteamanuensis knyttet til havvind; dette ble muliggjort med brofinansiering fra MN. I tillegg har vi en pågående der en nåværende TMS-forsker forventes å tre inn i en av de overnevnte stillinger ifm. avgang.. Vi er også i startgropen med planlegging av en stilling som kan realiseres etter tilførsel av studieplasser knyttet til UiBs nye masterprogram i bærekraft. Vårt bidrag i det programmet er klima og energiomstilling, og vi ønsker å legge denne stillingen tett opp mot eksisterende aktivitet i fornybar energi.

Vi har potensielt 3 stillinger til disposisjon de kommende par år. Vi har uavhengig av det satt i gang 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 konkrete planer om at en av våre unge lovende kvinnelige forskere søker TMS-stipend ved neste utlysning.

Det må understrekes at dette er talenter med faglige profiler i henhold til satsingsområder 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 således et nasjonalt ansvar som også vil legge 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 3 av 6 overnevnte som vi har satset på gjennom vikariat og søknader til TMS, er kvinner.

Institutt for biovitenskap

Ørjan Totland og Julie Stavenes

BIO har vært gjennom en periode med mange ansettelser i førsteamanuensis- og professorstillinger (14 stillinger besatt siden 2017). Per i dag har BIO 3 pågående ansettelsesprosesser (førsteamanuensis inn mot lakselus, førsteamanuensis i fiskehelse (bakteriologi), førsteamanuensis i marinbiologi og master i bærekraft). Alle disse 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 og sjømat, videreføre undervisnings- og forskningskapasiteten innen marinbiologi og terrestrisk zoologisk økologi, samt å videreføre vårt profesjonsstudium i fiskehelse.

Bemanning i forhold til vår undervisningsportefølje har vært, og vil også i framtiden være, 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. Dette skaper utfordringer for bemanningen. Videre er det åpenbart at enkelte fagområder ved instituttet er mer aktuelle for samfunnets direkte kunnskapsbehov og mer attraktive for studenter enn andre, samtidig som disse fagområdene trolig også har bedre tilgang på eksternfinansiering fra både offentlige og private forskningsfinansiører. Det er svært positivt at vi har attraktive fagområder, men vi må være bevisst denne situasjonen og sørge for at vi opprettholder bredden i vår kompetanse, dels for å kunne tilby en bred utdanning og dels for å kunne svare på nye kunnskapsbehov i samfunnet.

I tillegg til at BIO må besitte en bred kompetanse rettet mot å understøtte vår store undervisningsportefølje, er det spesielt viktig for BIO at vi er relevante for universitetets og fakultetets satsningsområder og 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 FN's bærekraftsmål.

BIO har 19 førsteamanuenser/professorer som nylig har gått av eller som pensjoneres innen utgangen av 2027. Nåværende fagområder på disse stillingene er: molekylærbiologi (2 stillinger), økologi og evolusjon (2 stillinger), Fiskehelse (3 stillinger), fiskeri- og marinbiologi (7 stillinger), mikrobiologi (4 stillinger), Miljø- og havbruksbiologi (1).

Instituttets nåværende økonomiske situasjon vil ikke tillate at alle disse stillingene erstattes. Samtidig må instituttet hensynta noen viktige forpliktelser. En av disse er vårt profesjonsstudium i fiskehelse. For å ivareta dette studieprogrammet må de tre som pensjoneres ilt perioden erstattes.

Videre er det særskilt viktig at instituttets faglige aktivitet inn mot marinbiologi og fiskeri ivaretas, samtidig som dette fagområdet har spesielt mange som går av med pensjon ilt perioden. Instituttet har også forpliktelser i forbindelse med brofinansiering av 4 stillinger. BIO er ansvarlig for universitetets satsning på bærekraftig arealbruk (etablering av CeSAM), og vi er i prosess med å ansette en førsteamanuensis i terrestrisk økologi. Videre har 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. Til tross for disse forpliktelsene inn mot brofinansiering og ivaretagelse av viktige fagområder er det på nåværende tidspunkt planlagt at BIO ikke viderefører 6 av de 19 stillingene som går av i perioden fram til 2027.

Institutt for fysikk og teknologi

Øyvind Frette og Grete Kvamme Ermland

I gruppen for vitenskapelige ansatte har instituttet syv avganger de neste fem årene, og blant de teknisk/administrative er det en avgang 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 ser vi for oss at det blir lyst ut en stilling i løpet av det neste året, denne vil kunne 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 både aktiviteten rundt ALICE eksperimentet, men vil også styrke vår aktivitet inn mot det nye protonterapisenteret. Denne stillingen vil bli utlyst i løpet av året. I tillegg er det et pågående TMS prosjekt i teori som også er knyttet opp til CERN satsningen hvor det også vil bli utlyst en fast stilling i løpet av perioden.

Instituttet ønsker å styrke seg innen energiomstilling, og det kan bli aktuelt å lyse ut en stilling innen energiomstilling hvis vi i det nye studieprogrammet i energi får identifisert et område som trenger å styrkes. Aktuelle områder her kan være CO₂, hydrat eller hydrogen.

Det ble i fjor gitt ut et tilbud om stilling innen medisinsk fysikk som skal bidra til studieprogrammet i medisinsk teknologi samt styrke vårt samarbeid med Haukeland Universitetssykehus. Denne stillingen er foreløpig ikke besatt, men vi har stor tro på at det vil bli gjort en ansettelse i løpet av de neste 3 månedene.

Aktivitet i havteknologi er en relativt ny satsning ved instituttet, og for å ta vare på studieprogrammet innen dette området vil det være aktuelt med ansettelser i perioden. Her er både akustikk, optikk og instrumenteringsfysikk aktuelle spesialiseringer. En stilling i akustikk er nylig besatt, og det er blitt lyst ut en stilling i optikk.

Teknisk/administrativ gruppe

Stillinger i denne gruppen vil bli vurdert fortløpende, men vi har ingen håndfaste planer pr i dag.

Matematisk institutt

Antonella Zanna og Aleksander Morland

Instituttet har for tiden budsjettunderskudd, som instituttledelsen ønsker bedre kontroll på. Det er heller ikke ordinære pensjonsavganger i perioden 2021-2025. Dette fører til betydelig innskrenket handlingsrom for instituttet.

Oppsummert prioritering på grunnbudsjettet 2021-2025:

- Professor/førsteamanuensis i matematikdidaktikk (forutsetter avgang)
- Ny administrativ stilling (50%)

Ekstern finansiert:

- Universitetslektor i matematikdidaktikk (40%, knyttet EVU og KfK)

Med forutsetning at det er flere ordinære avganger etter 2026, vil instituttet ha mulighet til å satse på forskningsaktiviteter som er viktig for instituttet. Da vil TMS være et viktig rekrutteringstiltak til å forskuttere i instituttets strategiske satsingsområder inntil instituttet får bedre handlingsrom.

Faste vitenskapelige stillinger

Anvendt og beregningsorientert matematikk:

Det er en pensjonsavgang i utgangen av 2021, men stillingen ble forskuttert med utlysning allerede i 2019. Prosessen ble noe lengre på grunn av korona og reiseforbud samt budsjettsituasjonen. Stilling er besatt, med starttidspunkt august 2022. Satsningsområdet er fluiddynamikk/marin.

Et professorat (nå 100% permisjon) skal i løpet av mai bekreftes om tiltredelse i ordinær stilling. Dersom det er ikke tilfellet, instituttet kommer ikke til å lyse ut stillingen med en gang på grunn av budsjettsituasjonen. Det er for tiden ikke ansatt vikar for stillingen.

Nåværende MN-dekan kommer tilbake i ordinær stilling 1. juli 2021. Stillingen er overbooket (med vikar) til slutten av 2021.

Neste ordinær/pensjonsavgang (70): 2 i perioden 2030-31, begge i numerikk/algebra.

Ren matematikk:

I 2020 ble instituttet ble tildelt en TMS stilling (Grong) i analyse/geometri/stokastiske prosesser og kombinatorikk. Prosjektet startet 1. april 2021, og instituttet forplikter seg til å lyse ut en fast stilling i kandidatens fagfelt i løpet av prosjektperioden (innen 2025).

Analysegruppen er da betydelig faglig styrket, og instituttet ser fram til gruppens økt aktivitet faglig bidrag.

Det er kompetanseutfordring i andre forsknings- og utdanningsfelt, som f.eks. algebraisk geometri. Instituttets kompetanse på feltet ble satt tilbake da det ene stillingen i algebraisk geometri som ble ledig på grunn av avgang (flytting til annet institusjon). Instituttet har ikke rom til å følge dette opp og stillingen holdes tilbake inntil videre.

En eventuell utlysning kan først skje etter 2026. I mellomtiden kan det være aktuelt med TMS kandidater innen fagfeltet, dersom vi kommer over brillante yngre talenter som kan være aktuelle.

Neste ordinær/pensjonsavgang (70): ikke i løpet av de neste 10 år.

Matematikkdidaktikk:

Matematikkdidaktikk er et viktig satsningsområde for instituttet, og gruppen er en meget viktig bidragsyter av eksternt finansiering på EVU og KfK. Det er stor arbeidsbelastning i gruppen på grunn av skolebesøk og mye veiledning, i tillegg til de vanlige undervisnings- og forskningsoppgavene.

Per i dag består gruppen av 3 førsteamanuenser og en 100% professorstilling, som er for tiden delt mellom to professorer, av ulike personlige grunner. Det er ikke aktuelt for noen av dem å ha full stilling med den tilstedeværelsen som er krevd av stillingsbeskrivelsen. Gruppen i didaktikk ønsker en tilstedeværende kandidat med faglig tyngde og faglig ledelse for gruppen (helst professor nivå, men førsteamanuensis kan vurderes om det er sterke yngre mulige kandidater). Instituttet ønsker å prioritere dette, dersom de to professorer som deler den 100% professorstilling sier opp (som muntlig avtalt). Denne prioritering må sees i sammenheng med at i neste omgang er det to vitenskapelige ansatte i samme gruppe som pensjoneres nesten samtidig.

Instituttet benytter også en del eksterne finansierte i forbindelse med KfK og EVU. Disse er ansatt på time-basis eller individuelle avtaler. Det ene timeavtalen endres til en fast prosentstilling (40% universitetslektor).

Neste ordinær/pensjonsavgang (70): 2 i perioden 2026-27.

Statistikk:

Ingen ordinære avganger er planlagt i perioden. Det har vært to nye ansettelser i gruppen i perioden 2019-2020 gruppen har dermed vært betydelig styrket i det siste.

Neste pensjonsavgang (70) i 2026. Det blir ikke prioritert ansettelse i dette feltet ved pensjonsavgang med det første.

Tekniske/administrative stillinger

Digitalisering, omstilling og omorganisering av administrative oppgaver har over tid flyttet mer ansvar og oppgaver til administrasjonen på instituttet. Situasjonen med korona og innføringen av nye digitale verktøy har vært en tilleggsbelastning. Instituttet har fått tilført midler til administrative ressurser som foreløpig ikke er brukt til oppbemanning grunnet budsjett situasjonen, men det er budsjettert tilsetting i en 50 % stilling i 2021.

Forskerstillinger

Det har vært større senter og EU tildeling til instituttet i 2020 som har bidratt til økt aktivitet og økt behov for ansettelse i forskerstilling (100% ekstern finansierte). Siden 2019, har forskerstillingsstaben økt fra 1 til 3 i 2020, og med to ekstra nye stillinger og en TMS forsker i 2021, for en total av 6 faste forskere. Det er ikke planer om å øke mer i perioden 2021-2025.

Postdoc

Det er én postdoc stilling i rammen (instituttlederens postdoc), men den er for tiden ikke besatt på grunn av budsjettunderskudd. Instituttet vil ta det opp til diskusjon også med tanke om rekruttering av fremtidige instituttledere.

Eventuelle andre postdoc stillinger er enten strategiske (fra fakultetet/UiB) eller ekstern finansierte.

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

Det kom inn 9 svar på undersøkelsen som hadde frist 25.mai 2020 (3 Administrasjonssjefer, 6 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	2
Nei	7

Ad. 1.2. Har du deltatt på (leder-) opplæring innen rekruttering?

Ja	2
Nei	3
Usikker	4

Ad. 2.1 Har dere fokus på å utarbeide attraktive utlysningstekster for fast vitenskapelige stillinger?

Ja	7
Noe	2

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	7
Nei	2

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

Ja	6
Nei	3

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

Ja	7
Nei	2

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	8
Delvis	1

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	8
Delvis	1

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

Ja	8
Delvis	1

Ad. 3.5 Får intervjukomiteen nødvendig opplæring?

Ja	5
Delvis	4

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

Ja	8
Nei	1

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

Ja	1
Nei	8

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

Ja	6
Delvis	3

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

Ja	5
Delvis	4

Ad. 4.3 Gjennomføres oppstartsamtaler og samtaler i prøvetid?

Ja	7
Delvis	2