

## S UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2022/2788

Fakultetsstyresak: **18**

Møte: 14. juni 2022

### Handlingsplan for redusert midlertidighet 2022-2025

#### Bakgrunn

[Sak 76/2017 Handlingsplan for redusert bruk av midlertidige stillinger](#)

[Sak 48/2021 Handlingsplan for redusert bruk av midlertidige stillinger – oppsummering](#)

[Usak 24/2022 Midlertidige ansettelses ved UiB – Status og videre arbeid](#)

Universitetsstyret behandlet i møte 10. mars 2022 sak om midlertidige ansettelses, og fattet da følgende vedtak:

- 1. Universitetsstyret vedtar at fakultetene skal igangsette arbeidet med nye tiltaksplaner for fortsatt reduksjon i midlertidigheten i løpet av en 3 års periode.*
- 2. Universitetsstyret ber om at handlingsplanene fremlegges for universitetsdirektøren innen utgangen av juni 2022.*

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har siden 2017 arbeidet systematisk med å redusere uønsket midlertidighet. Fakultetet oppnådde i perioden 2017-2021 en sterk reduksjon fra utgangspunktet på 22,5%. I oktober 2021 var andelen midlertidighet redusert til 11,7%. Gitt de gjeldende politiske signaler bes fakultetet om å utarbeide en ny handlingsplan for å oppnå ytterligere reduksjon til 8% i de ulike stillingskategoriene.

#### Saksfremstilling

Tabell 1: De ulike stillingskategoriene – status for MN-fakultetet oktober 2021 (DBH-tall)

	Totalt antall	Midlertidige	Andel midlertidige	Herav vikarer	Andel eks vikarer
Undervisnings- og forskningsstillinger	351,5	52,1	14,8%	5,6	13,2%
Tekniske stillinger - støttestillinger for undervisning og forskning	140,5	12,6	9,0%	2,8	7,0%
Administrative stillinger	117,8	9,5	8,0%	8,46	0,8%
Faglig-administrativ ledelse	24,0	1,0			
Andel midlertidighet*	633,8	74,2	11,7%	16,86	9,0%

Vår største andel midlertidighet finner vi i stillingskategorien «Undervisnings- og forskningsstillinger», og innad i kategorien fordeler den seg slik (tabell 2):

Midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger	Årsverk	Herav vikarer	Andel vikarer
Forskere	35,9	0,5	1,4%
Universitetslektorer	5,3	0,6	11,3%
Førsteamanuensis	10,3	4,5	43,7%
Professor	0,6	0	0%
<b>Oppsummert</b>	<b>52,1</b>	<b>5,6</b>	<b>10,7%</b>

#### *Uønsket midlertidighet - andel*

Når det rapporteres på midlertidighet i henhold til departementets definisjon holdes åremålsstillinger utenfor, mens vikarer regnes med (tabell 1).

Tabell 3 – fast/midlertidig ansatte (åremålsstillinger skilt ut på egen linje)

	2017	2018	2019	2020	2021
Fast ansatte	440	474	516	551	560
<b>Midlertidig ansatte</b>	<b>123</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	<b>81</b>	<b>74</b>
SUM	563	571	605	632	634
<b>Andel midlertidige</b>	<b>21,90%</b>	<b>17,00%</b>	<b>14,70%</b>	<b>12,80%</b>	<b>11,70%</b>
Åremålsstillinger	349	334	362	374	391
SUM ansatte	911	905	967	1007	1025

Fakultetets mål for 2021 var, i henhold til den tidligere handlingsplanen (2017-2021), 13,2%. Den positive utviklingen startet allerede fra første år i planperioden som et resultat av at alle institutter har gjennomført tiltakene. Fakultetet har nå 74 årsverk i kategorien midlertidige ansatte (11,7%), hvorav 17 årsverk er vikarer slik at reell midlertidighet er 9 %.

#### *Begrepet «uønsket midlertidighet»*

Regjeringen har et mål om at sektoren skal redusere midlertidigheten ned til ca. 8%. Regjeringen synes å anerkjenne at åremålsstillingene er et viktig redskap for sektoren, og målet som omtales er andel midlertidige i forhold til totalt antall ansatte. Dette har universitetsstyret fulgt opp med sitt vedtak i sak 24/2022.

Fakultetet anerkjenner at prosessen som startet i 2017 var nødvendig, da fakultetet på det tidspunktet hadde en andel midlertidige på 22,5%. Mange av disse hadde midlertidige kontrakter på over 4 år (daværende grense) og er ikke forenlig med fakultets mål om å drive god personalpolitikk.

Samtidig har fakultetet (og hele UH-sektoren) fremhevet at midlertidighet ikke i alle tilfeller er uønsket. Det kan tvert imot være et viktig og nødvendig verktøy for å kunne utføre vårt samfunnsoppdrag. Det er viktig at virkemidlene som tas i bruk ikke hindrer at instituttene får utført kjerneoppgavene i samfunnsoppdraget.

Tabell 4: Fakultetets budsjett – andel BOA-finansierte stillinger

	Årsverk
Grunnbudsjett	747
BOA	278
<b>Andel BOA-stillinger</b>	<b>27%</b>

Fakultetet har 35% av sine inntekter fra Bidrags- og oppdragsvirksomhet (BOA), og 27% av våre stillinger er finansiert gjennom BOA-midler. Disse stillingene er dermed finansiert gjennom tidsavgrensede midler, og det har gjort at fakultetet har hatt en betydelig grad av midlertidighet.

Fakultetet har arbeidet systematisk med å redusere midlertidigheten også for de eksternt finansierte stillingene, og har nå en relativt lav andel midlertidighet. Dersom det hadde vært lengre horisont på den eksterne finansieringen ville større andel vært faste.

I sammenligning med resten av sektoren ligger MN-fakultetet og UiB godt an. En stor innsats startet i 2017 da UiB hadde landets høyeste andel midlertidighet, og etter pålegg fra departementet satte i gang sitt systematiske arbeid med å redusere bruk av midlertidige stillinger. Tabell 5 viser hvordan MN-fakultetet ligger an i forhold til sine søsterfakulteter ved UiO og NTNU.

Tabell 5 – sammenligning med våre søsterfakulteter i Oslo og Trondheim

<b>Andel midlertidige (eks åremål)</b>	<b>MN-UiB</b>	MN-UiO	MN-NTNU
Grunnbudsjett	<b>6,9%</b>	11,5%	11,2%
Norges forskningsråd	<b>22,5%</b>	32,8%	45,9%
Andre finansieringstiltak	<b>35,9%</b>	43,7%	51,6%

Ekstern finansiering blir gitt som tidsavgrensede midler, vanligvis med to til tre års varighet hvor målet med prosjektet ofte er faglig smalt. Dette medfører at det ofte søkes etter spisset kompetanse som organisasjonen ikke har, hvilket kan medføre utfordringer knyttet til «gjenbruk» av kompetansen på nye prosjekter. Tilsetting vil derfor ofte måtte følge prosjektets varighet. Gitt dette kan ikke BOA-fakulteter forventes å kunne holde et nivå på 8% midlertidig ansatte, da dette både vil svekke konkurransekraften og lamme ønsket aktivitetsnivå.

UiB innførte i 2017 en intern regel om at alle tilsetninger med varighet på over 2 år skal gjøres faste, mens Statsansatteloven har en grense på 3 år. Denne særregelen har ingen av våre konkurrerende universiteter, og den gir store utfordringer for forskningsmiljøene som har stor andel BOA-aktivitet. UiBs eksternfinansierte forskningsmiljøer har vist og viser en høy grad av ansvarlighet når det gjelder bruk av midlertidighet, men er svært tydelige på at de ønsker at UiB holder seg til Statsansattelovens grense.

#### *Faste forskere*

Fakultetets klart største andel av midlertidige tilsatte har fra starten vært i kategorien «Forskere», og det er utviklingen her som er hovedforklaringen på at fakultetet nå har oppnådd er sterk reduksjon i midlertidighet.

Tabell 6 – utvikling i forskerkategorien – antall årsverk

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Faste forskere	14	27	45,8	57,86	64,5
Midlertidige forskere	79,9	62,84	58,36	47,7	35,9
<b>Totalt antall forskere</b>	<b>93,9</b>	<b>89,84</b>	<b>104,16</b>	<b>105,56</b>	<b>100,4</b>

I løpet av de siste tre årene har antallet fast tilsatte forskere økt fra 14 til 64,5 årsverk (tabell 6). Dette er en ønsket utvikling, men det gir også klare utfordringer. Disse utfordringene er adressert i fakultetets «*Policy for bruk av vitenskapelige stillinger*». Denne beskriver retningslinjene for oppfølging av faste forskerstillinger, se vedlegg. Disse omfatter

- Tydelig ansvar for forskerstillingene
- Finansiering av mellomperioder mellom to innvilgede prosjekt
- Oppgaver finansiert over grunnbevilgningen
- Retningslinjer for oppsigelsesprosess

#### *Vikarer og intern mobilitet*

Vi finner det uheldig at vikarer inngår i midlertidighetsgrunnlaget som departementet anser som uønsket midlertidighet. Vikarer benyttes i all hovedsak ved foreldrepermisjoner og andre langvarige fravær hvor organisasjonen har et reelt behov for å dekke inn oppgavene. Det er viktig både for den fraværende og forskningsmiljøene at det ikke blir vurdert som noe negativt at lovfestede permisjoner gjennomføres. En annen type midlertidighet som også slår ut er midlertidighet som følge av ønsket intern mobilitet mellom nivåene og enheter.

Det bør arbeides for at departementet skal akseptere at ønsket mobilitet og vikarbruk skal holdes utenfor beregningsgrunnlaget.

#### *Oppsigelsesprosess*

Fakultetet vil nok engang understreke betydningen av felles policy og rutiner for nedbemanning, og behovet for profesjonell støtte, oppfølging og forankring helt opp til sentralt nivå i organisasjonen. Spesielt gjelder dette fortrinnsrett, mellomfinansiering og saksbehandlingsrutiner.

Fakultetet ønsker at tekniske og administrative stillinger på eksternt finansiering underlegges samme regime for nedbemanning ved bortfall av finansiering som for faste forskere. Mulighet for nedbemanning har så langt vært en utfordring spesielt når det gjelder de tekniske stillingene i tilfeller der det foreligger kortvarig finansiering og behov for svært spisset kompetanse. Det samme kan også gjelde administrative stillinger, men vi må forvente at majoriteten av de administrativt ansatte vil kunne bli værende i organisasjonen pga fortrinnsrett.

### **Forslag til måltall for 2022-2025**

	2021 – status			Måltall 2022	Måltall 2023	Måltall 2024	Måltall 2025	2025 – i årsverk	
	Årsverk	Midlertidige	Andel					Årsverk	Andel midl.
<i>Undervisnings- og forskningsstillinger</i>	351,5	52,1	14,8%	14,8%	14%	13,5%	13,0%	45,7	13,0%
<i>Tekniske stillinger - støttestillinger for undervisning og forskning</i>	140,5	12,6	9,0%	8%	7%	6%	5%	7,0	5%
<i>Administrative stillinger</i>	117,8	9,5	8,0%	8%	8%	8%	8%	9,4	8%
<i>Sum</i>	633,8	74,2	11,7%	11,5%	10,8%	10,3%	9,8%	62,1	9,8%

For undervisnings- og forskerstillinger foreslås det et det i planperioden skal oppnås en reduksjon til 13% gjennom kontinuerlig fokus på forsvarlig bruk av midlertidige stillinger og ved riktig bruk av åremålskategorien.

For tekniske stillinger foreslås det i perioden en reduksjon fra dagens 9 % til 5% i 2025. Dette utgjør en reduksjon på kun 5,6 årsverk fordelt over perioden 2022-2025. Reduksjonen skal

oppnås ved å utlyse faste stillinger også ved ekstern finansiering, mens vikarbruk vil forbli på samme nivå. For administrative stillinger foreslås ingen reduksjon, da all midlertidighet relaterer seg til vikariater og mobilitet.

### Dekanens kommentar

Instituttene har arbeidet systematisk og godt med å redusere bruken av midlertidighet, og fakultetet er nå nede på et historisk lavt nivå. Vi ligger også svært lavt sammenlignet med andre institusjoner vi kan sammenligne oss med.

Vi har forståelse for universitetsstyrets bestilling av planer for fortsatt reduksjon av midlertidighet, gitt departementets tydelige styringssignaler. Fakultetet vil imidlertid understreke at det ikke er naturlig å stille samme krav til BOA-tunge fakulteter. Hovedfokus for UiB bør være å sikre at all midlertidighet på grunnbevilgningen knyttes til vikarbruk og mobilitet, og at bruk av midlertidighet innen BOA holdes på et forsvarlig lavt nivå. Universitetsstyrets bestilling og disse prinsippene er fulgt opp ved våre foreslåtte måltall for perioden 2022-2025.

Fakultetet vil gjenta sin oppfordring til universitetsstyret om å harmonisere UiBs retningslinjer med gjeldende lovverk (Statsansatteloven), slik at det gis adgang til midlertidighet på inntil 3 år ved tidsavgrensede prosjektbevilgninger. UiBs forskningsmiljøer er svært lojale i forhold til forsvarlig bruk av midlertidighet, og benytter kun adgangen i de tilfellene som loven åpner for.

Fakultetsstyret får forelagt status i desember hvert år, og har da mulighet for å foreta revidering av måltallene.

### Vedtak

1. Fakultetsstyret vedtar «Handlingsplan for redusert midlertidighet 2022-2025».
2. Fakultetsstyret vedtar følgende mål for reduksjon i midlertidige stillinger:

Måltall	2022	2023	2024	2025
Undervisnings- og forskningsstillinger	14,8%	14,0%	13,5%	13,0%
Tekniske stillinger - støttestillinger for undervisning og forskning	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%
Administrative stillinger	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
<b>Samlet måltall</b>	<b>11,5%</b>	<b>10,8%</b>	<b>10,3%</b>	<b>9,8%</b>

03.06.2022 Gunnar Larsen/Kristine Breivik

Gunn Mangerud, dekan

Vedlegg 1: Tiltaksplan for redusert midlertidighet i perioden 2022-2025

Vedlegg 2: Utdrag fra Policy for bruk av vitenskapelige stillinger

## Vedlegg 2 - Tiltaksplan

**Hovedmål:** Forsvarlig bruk av midlertidige stillinger ved MN-fakultetet.

**Måltall:** Målet er at fakultetet samlet skal redusere andelen midlertidige stillinger uten åremålshjemmel fra 11,7% (2021) til 9,8% i perioden 2022-2025, uten at fakultetets evne til å oppfylle samfunnsoppdragene svekkes.

### Tidsplan for å oppnå målet:

Måltall	2022	2023	2024	2025
Undervisnings- og forskningsstillinger	14,8%	14,0%	13,5%	13,0%
Tekniske stillinger - støttestillinger for undervisning og forskning	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%
Administrative stillinger	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
<b>Samlet måltall</b>	<b>11,5%</b>	<b>10,8%</b>	<b>10,3%</b>	<b>9,8%</b>

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
<b>DELMÅL 1:</b> Skape felles forståelse for målsetningen om forsvarlig bruk av midlertidige tilsetninger	Informasjon og opplæring må gis til følgende grupper: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fakultetsstyret</li> <li>Fakultetsledelse</li> <li>Instituttledelse</li> <li>Forskningsgrupeledere</li> <li>Prosjektledere</li> <li>Administrasjon</li> </ul>	Fakultetsledelsen, Instituttledere, HR-enheten	All midlertidighet må ha klar hjemmel.
<b>DELMÅL 2:</b> Fast tilsetting skal være hovedregel for tilsetting i forskerstillinger	Forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet skal være fast dersom varigheten er mer enn to år. Det skal arbeides for at UiB innfører krav om fast tilsetting fra tre års varighet, i tråd med gjeldende nasjonale regler.	Lokal ledelse, forskningsgrupeledere, fakultetsledelsen, HR-enheten	Alle stillingsutlysninger gjennomgås før annonsering. Forskerne må rekrutteres med tanke på anvendbarhet over flere typer prosjekt. Alle forskerne vil få et medansvar i å skaffe nye eksterne prosjektmidler
<b>DELMÅL 3:</b> Fast tilsetting skal være hovedregel for tilsetting i tekniske og administrative stillinger	Alle stillingsutlysninger følges opp før videresending for godkjenning hos sentral HR-avdeling.	Lokal ledelse, HR-enheten	Kreve særskilt begrunnelse dersom hovedregelen skal avvikes.
<b>DELMÅL 4:</b> Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om forsvarlig bruk av midlertidighet kan nås.	Det må utarbeides gode verktøy: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ressursstyringsverktøy med tilhørende bemanningsplan</li> <li>Rapporteringsverktøy i Tableau</li> <li>Gode maler for utlysningstekster</li> <li>Forbedret personaloppfølging gjennom bruk av prøvetid, medarbeidersamtaler og karriereplaner</li> <li>Oppfølging ved behov for nedbemanning og oppsigelser</li> </ul>	Fakultetsledelse, økonomi- og HR-enhetene	Arbeidet med verktøy må være en kontinuerlig og høyt prioritert oppgave. Informasjon, opplæring og støtte må tilbys til grunnenhetene.

Vedlegg 2 – Utdrag fra

## **Policy for bruk av vitenskapelige stillinger ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB**

(pr.15.september 2021)

### **3) Hensiktsmessig bruk av rene forsknings- og undervisningsstillinger**

EVU-aktiviteten og ordinære undervisningsoppgaver skal søkes løst gjennom de ordinære kombinerte forsknings- og undervisningsstillingene.

Lektorkategorien kan unntaksvis benyttes i de tilfellene der ønsket kandidat ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til førstestilling, og engasjementet kan i disse tilfellene gjøres midlertidig. Det må foreligge gyldig hjemmel for midlertidighet, og statsansattelovens bestemmelse om fast tilsetting gjelder dersom varigheten er lengre enn tre år.

Bruk av forskerstillinger skal være knyttet til ekstern finansiering, og oppgavene er for disse stillingene direkte knyttet til forskning. Forskerstillinger bør ikke brukes til å dekke undervisning knyttet til studiepoengproduksjon. Men dette kan skje i perioder hvor enheten er forpliktet til å dekke mellomfinansiering (finansiering ved gap på 1-3 måneder mellom utløpende finansiering og innvilget ny finansiering), eller dersom det er et kort tidsavgrenset oppdrag som inngår som en del av forskerens planlagte karriereutvikling.

### **5) Retningslinjer for oppfølging av faste forskerstillinger**

#### **5.1 Det må etableres et tydelig ansvar for forskerstillingene**

Forskerne må være en del av forskningsgruppens planer, både på kort og lang sikt. Denne bevisstheten må være på plass allerede fra rekrutteringsprosessen:

- Forskeren må ha rett kompetanse for den strategiske retningen forskningsgruppen skal gå i, og evne til å innhente forskningsmidler

Forskningsgruppen må sammen med forskeren ta ansvaret for innhenting av finansiering av stillingen, og gruppen må i samarbeid med instituttledelsen ha en kontinuerlig og langsiktig plan for innhenting av nye prosjekter til sine fast ansatte forskere.

Forskerens ansvar og aktive rolle i dette arbeidet er understreket allerede fra rekrutteringstidspunktet, da utlysningstekstene og ansettelseskontrakter spesifiserer kravet: «Evne til å innhente eksterne forskningsmidler må dokumenteres». Dette må følges opp i ansettelsesprosessene, og løpende i medarbeidersamtaler.

Det overordnet ansvaret for langsiktig finansiering gjelder på tvers av instituttets forskningsgrupper. Koordinering av den samlede kompetansen er instituttleders ansvar og myndighet.

## **5.2 Finansiering av mellomperioder mellom to innvilgede prosjekt**

I «Karrierepolitikk for yngre forskere» fremgår det at UiB vil være forpliktet til å dekke mellomperioder i de tilfellene der ny finansiering er innvilget:

*Det bør etableres en mellomfinansieringsløsning for å sikre finansiering ved gap på 1-3 måneder mellom utløpende finansiering og innvilget finansiering for faste forskere*

Dette prinsippet skal tas i bruk for fakultetets faste forskere. I dette ligger at dersom nytt prosjekt er innvilget, vil instituttet ha ansvar og frihet til å benytte den ansatte til andre oppgaver i en eventuell mellomperiode uten prosjektfinansiering, uten at dette vil påvirke arbeidstakers rettigheter. Det vil være naturlig at det er primært forskeroppgaver, men tilgjengelig finansiering vil avgjøre hvilken type oppgaver dette kan være.

## **5.3 Oppgaver finansiert over grunnbevilgningen**

Forskerstillinger kun skal finansieres gjennom eksterne midler.

Unntak kan imidlertid helt unntaksvis gjøres for korte, avgrensede perioder når dette knyttes klart opp mot den individuelle og langsiktige karriereplanen for den faste forskeren: Avgrenset veiledning, undervisning eller andre instituttoppgaver kan da avtales gjennom klart avgrenset frikjøp i en konkret og kort periode.

## **5.4 Retningslinjer for oppsigelsesprosess**

Når den eksterne finansieringen har opphørt/bortfalt, vil prosess for nedbemanning starte 12 mnd. før opphør av finansiering. Denne prosessen slutter i de tilfeller hvor den ansatte ikke har innsigelser på oppsigelsen, med behandling i Fakultetsstyret. For de tilfeller som "ankes" videre til Universitetsstyret, er det også utarbeidet en prosess på dette, basert på erfaring. Maler og prosedyrer som er utarbeidet skal benyttes.

## **7) Bruk av midlertidige stillinger**

Midlertidige stillinger kan brukes der det foreligger hjemmel for dette. Det forutsettes at bruk av midlertidige stillinger skal være begrenset og kontrollert.

Bruk av midlertidige stillinger krever bevisst holdning, gode prosesser og at rutiner som sikrer rekruttering, oppfølging og avvikling av stillingene blir fulgt.