

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2023/2166

Sak: **9**

Møte: 08. juni 2023

Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering

Bakgrunn

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

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

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

[Sak 17/22 Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering](#)

Saksfremstilling

Ansatte er den viktigste ressursen fakultetet har for å lykkes med strategiske mål og ambisjoner. Gode prosesser ved nyrekruttering er derfor essensielt for å sikre rett kompetanse i tråd med fakultetets og instituttens strategier. Rekruttering er en svært viktig del av instituttens 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 budsjettsituasjon er dette særskilt viktig.

Planer for strategisk bemanning 2023-2027

Instituttene har utarbeidet en oppsummering av planer for strategisk bemanning i perioden 2023-2027 (vedlegg 1) og gitt status for arbeidet med rekruttering og oppfølging (vedlegg 2). Tekstene og dette saksfremlegget ble diskutert i ledergruppen 15. mai 2023.

- 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 -2022
- Tabell 4 (figur) viser utviklingen i kjønnsbalansen (2013 vs 2022)
- Tabell 5 Tekniske stillinger – utvikling 2018-2022
- Tabell 6 - Administrative stillinger – utvikling 2018-2022
- Tabell 7 - Tekniske og administrative stillinger – aldersfordeling oktober 2022

Tabell 1 - Avganger, forpliktelser og planer 2023-2027

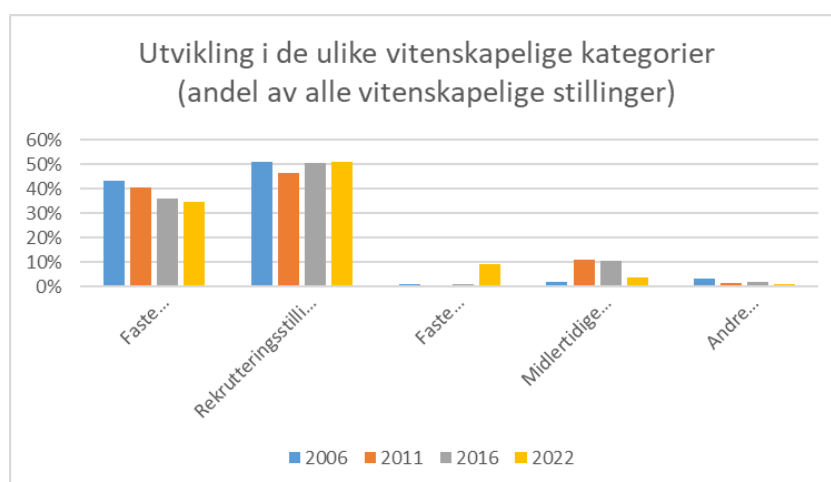
	Avganger*	Forpliktelser	Planer	Innsparing
Matematisk institutt	4	1	1	2
Institutt for informatikk	8		8	0
Institutt for fysikk og teknologi	6	2	3	1
Kjemisk institutt	6		4	2
Geofysisk institutt	4		5	-1
Institutt for geovitenskap	8	3	5	0
Institutt for biovitenskap	12	2		10
SUM	48	8	26	14
Noter				
Avganger: Noen institutter har også inkludert tidligere avganger som begrunnelse for planene				
Forpliktelser: Oftest TMS				

Tabell 2 – Oppsummert liste over instituttenes rekrutteringsplaner

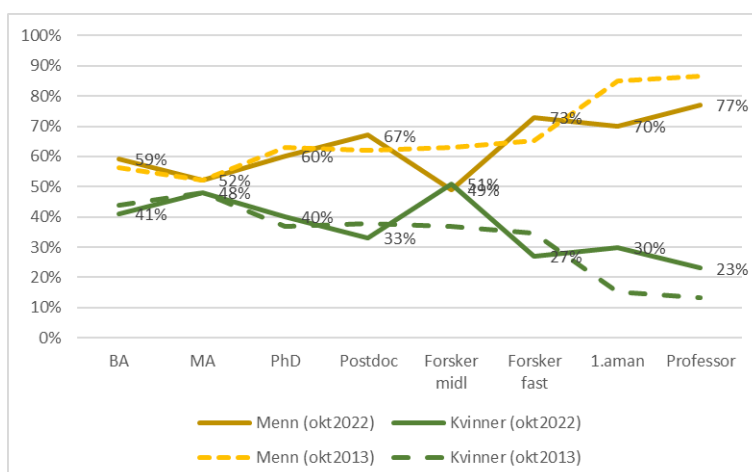
År	Stillingstittel	Institutt	Fagområde	Strategisk felt
2024	Professor (TMS)	Matematisk	Analyse og differensialgeometri	Grunnforskning
2024	Postdoktor (Innsteg)	Matematisk	Matematikkdidaktikk	Skole, utdanning, lektorutdanningen, videreutdanning av lærere
2023	Førsteamanuensis (TMS)	BIO	Mikrobiologi	Grunnforskning
2026	Førsteamanuensis (TMS)	BIO	Økologi og evolusjon	Grunnforskning
2023	Førsteamanuensis-innsteg	Informatikk	Visuell data science	Grunnforskning
2023	Førsteamanuensis-innsteg	Informatikk	Maskinlæring	Grunnforskning
2023	Førsteamanuensis	Informatikk	Programutviklingsteori	Grunnforskning
2024	Professor/førsteaman	Informatikk	Visualisering	Grunnforskning
2024/25	Førsteamanuensis-innsteg	Informatikk	Maskinlæring	Grunnforskning
2025/26	Førsteamanuensis	Informatikk	Optimering	Grunnforskning
2026/27	Førsteamanuensis	Informatikk	IKT-sikkerhet	Grunnforskning
2027	Førsteamanuensis	Informatikk	Didaktikk	Utdanning, lektorutdanningen, EVU, praksis, SFU
2023	Førsteamanuensis	IFT	Romfysikk	Grunnforskning
2024	Førsteamanuensis	IFT	Romfysikk (TMS)	Grunnforskning
2026	Førsteamanuensis	IFT	Partikkelfysikk (CERN)	Grunnforskning
2027	Førsteamanuensis	IFT	Kjernefysikk (CERN)	Grunnforskning
2028	Førsteamanuensis	IFT	Nanofysikk (TMS)	Innovasjon

2024	Førsteamanuensis	GEO	Grønn energi / Marin	Marin /Klima og energiomstilling
2024	Førsteamanuensis (BCCR)	GEO	Marin / paleoceanografi	Marin (finansiert av SKD)
2025	Førsteamanuensis	GEO	Marin (reutlysning)	Marin/energiomstilling (finansiert av exitmidler SFF)
2025	Førsteamanuensis (TMS)	GEO	Kvartærgeologi/paleoklima	Klima/energiomstilling
2026	Førsteamanuensis	GEO	Bærekraftig geovitenskap	Klima/energiomstilling
2026	Førsteamanuensis-innsteg	GEO	Arktisk geofysikk	Energiomstilling/polar
2027	Førsteamanuensis	GEO	Petrologi/dyphav	Marin/energiomstilling (finansiert av exitmidler SFF)
2027	Førsteamanuensis	GEO	Sedimentologi	Energiomstilling (undergrunns-lagring, havvind, sedimentære basseng)
2023	Førsteamanuensis	KI	Bioressurser og energi - Kjemisk verdiskaping	Klima/energiomstilling
2023	Førsteamanuensis	KI	Automatisert syntetisk kjemi	Grunnforskning, Globale samfunnsutfordringer
2024	Førsteamanuensis-innsteg	KI	Elektrokjemi: Grønne energibærere	Klima/energiomstilling
2026	Førsteamanuensis-innsteg	KI	Marin analytisk kjemi	Marin
2023	Førsteamanuensis	Geofysisk	Klimadynamikk	Klima
2023	Førsteamanuensis	Geofysisk	Klimadynamikk, Forskningsleder, Bjerknessenteret	Klima
2023/2024	Førsteamanuensis	Geofysisk	Biogeokjemi	Marin, klima
2023/2024	Førsteamanuensis	Geofysisk	Oceanografi, numerisk modellering, undervisningssatsing	Marin, klima
2027	Førsteamanuensis	Geofysisk	Oceanografi, biogeokjemi	Marin, klima

Tabell 3 - Fordeling vitenskapelig ansatte – ulike stillingskategorier 2006 -2022



Tabell 4 - Arbeidet for bedret kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger – utvikling fra 2013 til 2022



Tabell 5 og 6 - Tekniske og administrative stillinger – utvikling

Tekniske stillinger	2018	2019	2020	2021	2022
Forskningstekniker	2,3	1,7	2,8	2,8	1
Ledende forskningstekniker	3	2	2	2	2
Senior forskningstekniker	3,5	2,5	2,5	1,5	1,5
Avdelingsingeniør	24,4	24,4	26,4	24,9	20,9
Overingeniør	73,7	74,9	77,7	77,3	68,4
Senioringeniør	24,6	27	32	32	35,2
SUM	131,5	132,3	143,4	140,5	129
BOA-finansierte årsverk	27,25	24,05	27,7	32	25,1
Andel BOA-finansiert	21%	18%	19%	23%	19%
Forholdstall VIT/TEK	0,20	0,19	0,20	0,19	0,17

Administrative stillinger	2018	2019	2020	2021	2022
Konsulent	4,5	2,5	2,7	3,2	2
Førstekonsulent	27	27,6	28,5	20,3	10,2
Seniorkonsulent	42,6	46,9	55,4	50,5	56,7
Rådgiver	19,8	25,3	26,8	29,3	28,1
Seniorrådgiver	9,2	10,4	12,1	12,1	19,8
Fagkonsulent					1
Prosjektleder				1	1
Fagdirektør	2	2	2	2	1,5
Adm. lederstillinger	14	14	14	15	15
SUM	119,1	128,7	141,5	133,4	135,3
BOA-finansierte årsverk	9,2	7,8	8,95	8,55	10,63
Andel BOA-finansiert	8%	6%	6%	6%	8%
Forholdstall VIT/ADM	0,18	0,18	0,20	0,18	0,18

Tabell 7 - Tekniske og administrative stillinger – aldersfordeling

Aldersfordeling TA-stillinger	20-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Sum
MN-fakultet, sekretariatet	40	5	9	3	2	57
Geofysisk institutt	20	3	3	2	1	28
Institutt for biovitenskap	49	9	4	6	1	68
Institutt for fysikk og teknologi	15		4	2		21
Institutt for geovitenskap	17	3	7	3	3	33
Institutt for informatikk	20	1	1	1	1	23
Kjemisk institutt	9	2	5		1	17
Matematisk institutt	3	3				6
Senter for klimadynamikk	4	2		1		7
Skolelaboratoriet i realfag	2	1				3
Sum	177	29	32	17	8	263

Tekniske og administrative stillinger (TA)

TA-stillinger har så langt ikke vært omtalt i instituttene omtale av faglige bemanningsplaner, til tross for at stillingene utgjør 24% av fakultetets ansatte og er en viktig del av prioriteringer for faglig utvikling. Forholdstallet mellom vitenskapelige og administrative stillinger har ligget relativt stabilt på 0,18, som er en lavere andel enn ved øvrige fakulteter ved UiB. Når det gjelder forholdstallet for tekniske stillinger har andelen tekniske i samme periode falt fra 0,2 til 0,17.

Gjennomsnittsalderen for TA-ansatte er lavere enn for fast vitenskapelige, og det er en relativt lav andel i de to høyeste aldersintervallene. Rotasjonen i denne type stillinger er imidlertid høyere enn i de vitenskapelige stillingene, så også disse stillingene er en viktig faktor når det gjelder strategisk handlingsrom.

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, men undersøkelsen viser at det gjenstår noe for å gi kategorien forskere samme oppfølging. Det er også gledelig at det er en positiv utvikling når det gjelder oppfølging og opplæring av komiteer, som har vært et viktig delmål i GenderAct-arbeidet.

Det er behov for forbedring når det gjelder oppfølging av forskere, utvikling av gode verktøy for bemanningsplanlegging og å sørge for å gjennomføre oppsummeringsmøter som avslutning av rekrutteringsprosesser.

Dekanens kommentar

Human kapital er fakultetets viktigste ressurs, og stillinger i alle kategorier og på alle nivå er vårt viktigste virkemiddel for å realisere fakultetets ambisjoner. En helhetlig plan for rekruttering er derfor et viktig grunnlag for felles retningsvalg.

Det har i de siste fire årene vært jobbet systematisk med selve rekrutteringsprosessene for vitenskapelige stillinger. Fakultet har sammen med instituttene diskutert hvordan vi best bruker de ulike 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, både gjennom lokale handlingsplaner og konkrete endringer i rekrutteringsprosessene.

Strammere vilkår for UH sektoren medfører at fakultetet samlet sett har en krevende økonomisk situasjon som medfører at budsjettmidlene ved mange avganger ikke er tilstrekkelig til nyrekruttering ved instituttene. Det resulterer i at flere institutt må planlegge for færre faste stillinger på grunnbevilgningen. For å unngå akkumulerende underskudd i langtidsbudsjettene, er instituttene derfor bedt om å avstemme de samlede kostnader (lønn, husleie og drift) mot nye økonomiske rammer. Det er i tillegg økt fokus på å jobbe med inntektssiden (student - og Ph.d. gjennomføring, BOA, etc.).

Økte kostnader og reduserte inntekter gjør budsjettsituasjonen krevende med tanke på å realisere fakultetets faglige ambisjoner. For å opprettholde våre konkurransefortrinn er god uttelling på BOA-søknader, særlig til Forskningsrådet og EU essensielt. I tillegg er realisering av Nygårdshøyden Sør en forutsetning for å kunne drive forskning og utdanning innen bredden av våre fagområder de neste tiårene.

Vedtak

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

26.05.2023/Kristine Breivik/Lene Sørheim

Gunn Mangerud
Dekan

Vedlegg 1: Oppdaterte bemanningsplaner fra instituttene 2023-2027

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

Vedlegg 1

Faglige planer for strategisk bemanning fra
instituttene

Innsendt pr. 3. mai 2023

Kjemisk institutt

Knut Børve og Pål Gunnestad

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

Kjemisk institutt planlegger å bygge opp aktiviteten innen bærekraftig energi og kjemisk produksjon med en ny hovedstilling, i tillegg til å erstatte den ene ledigheten som oppstår i dette feltet i år. 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 har innretning «Kjemisk valorisering av bioressurser» og er i prosess med sikte på å sende ut tilbudsbrev før semesterslutt. Det er forventning om at den nyansatte førsteamanuensis vil legge vekt på prinsippene for grønn kjemi, inkludert katalyse og bruk av miljøvennlige løsningsmidler. Undervisningsmessig vil stillingen bidra til kjemiprogrammet og det integrerte masterstudiet i energi.

Instituttet er i ferd med å lyse ut førsteamanuensisstilling innen automatiseringsteknologi for kjemisk syntese. Stillingen vil bidra til instituttets satsing innen «high-throughput experimentation» (HTE), bl.a. som laboratorieleder for HTE@UiB som er under etablering. Her arbeides det også for å sikre finansiering for et nasjonalt HTE-anlegg. Undervisningsmessig vil stillingen knyttes opp mot kjemiprogrammet og det integrerte masterstudiet i medisinsk teknologi. Stillingen gir gode synergimuligheter både mot grupper ved CBU, katalysator- og synteseaktivitetene ved KI, og for integrasjon av kunstig-intelligens-metodikk innen laboratoriefag.

Kjemisk institutt 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 UiBs ambisjoner innen Klima og energiomstilling samt nasjonale mål for dekarbonisering av den marine sektoren, og vil være en sentral aktivitet i det nye Energilaboratoriet som instituttet innvier ved neste semesterstart (H23). Stillingen gir en organisk utvikling av et av styrkeområdene våre, molekylær katalyse, og tar KI inn i en særdeles aktiv del av moderne kjemi. Utlysning planlegges medio 2023, med forventet tilsettelse i løpet av første halvdel av 2024. Undervisningsmessig vil stillingen bidra til kjemiprogrammet og det integrerte masterstudiet i energi.

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

Mens den faglige innretning på nye vitenskapelig stillinger kanskje er det kraftigste strategiske virkemiddelet som instituttet disponerer, åpner etableringen av få, større, og tematisk fokuserte forskningsgrupper for mer ambisiøse forsknings- og innovasjonsmål og bedre ressursutnyttelse. I den sammenhengen ser instituttet det som strategisk viktig å rekruttere også høgt kvalifisert teknisk personale som innehar kompetanse og interesse for forskning og innovasjon.

Institutt for informatikk

Inge Jonassen og Linda Vagtskjold

Grunnet økning i antall studieplasser og stor tilstrømning av studenter, har instituttet stadig pågående prosesser for å utvide staben og den vitenskapelige aktiviteten. Vi har de neste fem årene behov for å bygge opp undervisningskapasiteten ytterligere.

Det siste året er følgende planer iverksatt:

- En postdoktorstilling i optimering. Dette er for å midlertidig fylle den faste vitenskapelige stillingen som vi fikk tildelt for vårt bidrag til studieprogrammet ITØK ved SV-fakultetet.
- En toerstilling for å kunne tilby emne cybersikkerhet i vårt studieprogram i datasikkerhet
- En toerstilling knuttet til vårt nye siv.ing. program i data science
- Professor Sushma Grellscheid sitt arbeidsforhold er flyttet til vårt institutt
- Professor Noeska Smit fullført innstegsstilling og fast tilsatt som professor fra 01.01.2023

Videre bemanningsplaner med start og iverksettelse/oppstart 2023/2024 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 innstegsstilling i visuell data science (intervjuer fullført)
 - ⇒ førsteamanuens innstegsstilling i maskinlæring (intervjuer i gang)
- Førsteamanuensis i programutviklingsteknologi med spesialisering i systemutvikling og multiprogrammering (intervjuer i mai/juni 2023)
- Professor/førsteamanuensis i visualisering til erstatning for professor Stefan Bruckner som nylig har sluttet – leting etter mulige søkere er påbegynt
- Innsteg/førsteamanuensis stilling i maskinlæring - erstatning for Ana Ozaki som slutter i juni 2023

Litt lenger frem i tid planlegger vi:

- Ny fast stilling i optimering (utløp postdoktorstillingen/ITØK pluss en forventet avgang i 2025/2026)
- Ny fast stilling ved Selmer (forventet avgang senest i 2029)
- Ny fast stilling i didaktikk (forseres om vi får nye ressurser knyttet til lektorutdanning)
- Om mulig vil vi bruke TMS starting grant for å rekruttere unge og dyktige medarbeidere, i de kommende årene, spesielt til Selmer, Algoritmer og CBU

Forventet avgang de neste fem årene er fem faste vitenskapelige. I tillegg har Ana Ozaki (maskinlæring) og Eivind Valen (bioinformatikk) sagt opp sine stillinger med virkning fra hhv 15. juni 2023 og august/september 2023.

Når det gjelder kvinner i faste vitenskapelige stillinger, har vi nå fire kvinner i fulltids professorstillinger og tre kvinner i fulltids førsteamanuensisstillinger ved instituttet, noe som betyr en økning fra i fjor.

Institutt for geovitenskap

Atle Rotevatn og Andrea Grimnes

Institutt for geovitenskap jobber systematisk med strategiske bemanningsplaner i forbindelse med strategisk utviklingsarbeid og langtidsbudsjettering. Instituttet har historisk hatt årlige positive overføringer i budsjettene, mens vi i 2022 for første gang hadde et negativt resultat, om enn beskjedent (0,9 MNOK). Vi har også i årets budsjett og i våre langtidsbudsjetter utsikter til akkumulerende underskudd. For å arbeide mot en mer bærekraftig instituttøkonomi er de styrende prinsipp i den strategiske bemanningsplanleggingen at i) enkelte stillinger må legges på is ved avgang, ii) vi jobber for at nytilsetninger, i den grad det er mulig, søkes møtt med enten rammeøkninger (som i 2022 tildelt finansiering til stilling i grønn energi) eller tilfangst av nye fullfinansierte studieplasser, eksternfinansiering, eller strategisk brofinansiering, og iii) stramme prioriteringer er nødvendig. GEOs strategiprosess som startet høsten 2022 pågår fortsatt og blir et viktig styringsverktøy for fremtidige bemanningsplaner. I så måte er årets strategiske bemanningsplan en foreløpig plan, som vil bli gjenstand for justeringer når ny strategi er på plass i løpet av 2023.

Kommentarer til forrige års bemanningsplan

Stilling nevnt i bemanningsplan for 2021 og 2022 innen marin geologi knyttet til vår forskningsgruppe for geobiologi og geokjemi: To var innstilt til denne stillingen, men begge takket nei til tilbud om tilsetting. Denne stillingen vil reutlyses med justert utlysning. Tilsetting er planlagt i 2025.

Bemanningsplan kommende periode

Innen geobiologi/geokjemi og dyphavssenteret har vi tre ubesatte stillinger i perioden: nevnte stilling i marin geologi der to søkere takket nei, en i petrologi (frivillig oppsigelse 2023) og en avgang i dyphav/petrologi i 2025. Dyphavssenteret er strategisk viktig, har stor veilednings- og undervisningsaktivitet, og to av stillingen (re-)utlyses derfor mens en holdes ubesatt. I tillegg er det ytterligere én avgang i perioden innen geokjemi som allerede er erstattet gjennom TMS-rekruttering.

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

Innen arktisk geofysikk ventes en avgang i 2026. Innen geofysikk har vi allerede holdt tilbake én stilling etter avgang (2022), og det er nødvendig å erstatte den neste avgangen for strategisk viktig aktivitet relevant for energiomstilling og polar forskning. Denne utlyses som innstegsstilling i henhold til fakultetets handlingsplan for kjønnsbalanse og likestilling.

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

Vi holder altså tilbake to av stillingene som blir ledig ved avgang i tillegg til tidligere tilbakeholdt stilling innen geofysikk/seismologi, samt to tekniske stillinger, som ett av flere tiltak for å sikre en bærekraftig økonomisk utvikling ved instituttet.

Fem er tenkt utlyst i innen henholdsvis: **marin geologi** (reutlysning av stilling tilknyttet Dyphavssenteret, finansiert av exitmidler etter SFF); **bærekraftig geovitenskap** (energi og energilagring i sedimentære basseng); **arktisk geofysikk** (energiomstilling og polar

forskning); **petrologi og dyphav** (*knyttet til dyphavssenteret*) og innen **sedimentologi** (*omstillingssatsning og vektlegging på områder som har sterk tilfangst av eksternfinansiering – undergrunnslagring, havvind, sedimentære basseng*).

I tillegg utlyses følgende tre stillinger der GEO har forpliktelser: (i) én stilling innen grønn energi/marin planlagt utlyst inneværende år med tilsetning i 2024 (øremerket tildeling i «grønn energi» gitt fra 2022), (ii) forskningsleder Bjerknessenteret (finansiert av Senter for Klimadynamikk, SKD) med tilhørighet på GEO innen marin/paleoceanografi, samt (iii) stilling forpliktet fra 2025 opp mot TMS-rekruttering innen kvartær paleoklima – totalt åtte stillinger i kommende periode.

Alle disse stillingene bidrar mot en strategisk satsning/dreining som sees i sammenheng med et økt fokus på omstilling og bærekraft ved GEO. Dette har foregått over flere år ved instituttet, f.eks. gjennom tilsetninger de siste årene som styrker/etablerer nye fagfelt ved GEO, som geomatikk og hydrogeologi. GEO vil videre jobbe for å tiltrekke seg eksternfinansiering til brofinansiering eller mer langsiktig finansiering av noen av nevnte stillinger, og er i dialog med industripartnere om dette (primært innenfor energiomstillingsfeltet), noe som vil avhjelpe instituttets langtidsbudsjettsituasjon. 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 **18 fast ansatte professorer (15) 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 to førsteamanuensisstillinger under ansettelse, én stilling i biogeokjemi og én i 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 tidshorisonen 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 varslet avgang for aldersgrensen ved utgangen av 2023, og den neste først i 2027. 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 2 «førstestillinger» til disposisjon fram mot 2028. Vi har gjort strategiske disposisjoner for å sikre oss kompetent og ønsket personell til styrke for vår forskningsprofil og ytterligere forbedret undervisning, bl.a. knyttet til iEarth. 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.

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) er for tiden i en periode med store kostnadsbesparelser, deriblant på fastlønnsbudsjettet. Fakultetsledelsen innførte stillingsstopp på BIO i 2022, og instituttet vil ikke få anledning til å ansette nye førsteamanuenser/professorer før vi har oppnådd driftsbalanse og underskuddet er redusert betydelig. I de kommende 8 årene har vi 21 avganger grunnet alderspensjon blant faste vitenskapelige ansatte. Disse avgangene vil kun unntaksvis bli erstattet.

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

BIO har fra dags dato 12 førsteamanuenser/professorer som pensjoneres innen utgangen av 2027. Nåværende fagområder på disse stillingene er: Økologi og evolusjon (1 stilling), Fiskehelse (1 stilling), 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 eksterntfinansiert faglig aktivitet. Instituttet utarbeider for tiden med en langsiktig bemanningsplan inn mot undervisning i forbindelse med pensjoneringsplanen de kommende 8 årene. Planen har som utgangspunkt at vi ikke får ansatt noen nye førsteamanuenser/professorer (med unntak av en forpliktelse, samt en mulig brofinansiert stilling inn mot fiskeri).

Instituttet har forpliktelser i forbindelse med brofinansiering av 2 stillinger. Instituttet har en TMS stipendiat i mikrobiologi, som ble fast ansatt 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 Erslund

I gruppen for vitenskapelige ansatte har instituttet seks avganger i perioden 2023-2027, 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. I begge fagområdene er det avganger i perioden, 1 professor i romfysikk og 2 professorer i subatomær fysikk.

Ved Birkelandssenteret vil det bli tilsatt en førsteamanuensis våren 2023. Stillingen er rettet mot partikkelnedbør, og er dermed relevant for 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 opprettholde 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.

Instituttet ønsker også å peke på noen fagområder som trenger styrking selv om det ikke er økonomisk rom for ansettelser i dagens situasjon.

Det er stor aktivitet innen Reservoarfysikk og Energi- og prosessteknologi der globale utfordringer av kritisk betydning for Norge som energinasjon adresseres, inkludert sikker og bærekraftig produksjon, transport, lagring og bruk av hydrogen og hydrogen-baserte energibærere. Den faglige innretning på forskningsgruppene begrenser mulighetene til å ta på seg nye store forskningsprosjekt innen hydrogenrelatert forskning.

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

Teknisk/administrativ gruppe

For å opprettholde den gode aktiviteten i eksperimentell romfysikk med satellittprosjekter og flykampanjer er det lyst ut en stilling som mekanisk ingeniør for 3 år med tilsetting sommeren 2023. Innen reservoar fysikk er det også svært stor aktivitet relatert til CCUS og det planlegges utlysning av en seniorforskningssteknikkerstilling for 3 år for å kunne utvikle og ferdigstille teknisk forskningsinfrastruktur i pågående og nye prosjekter.

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

Matematisk institutt

Antonella Zanna og Lill Kristin Knudsen

Matematisk institutt har i dag 9 faste førsteamanuensis-stillinger og 21 professorstillinger, i tillegg til instituttleder. Administrasjonen består av 5,6 faste årsverk fordelt på 6 stillinger. Vi forventer 4 avganger ved alderspensjon for inneværende femårsperiode, to i slutten av 2026. Videre skal instituttet avklare enkelte reduserte stillinger og permisjoner.

Statistikk og data science:

Forventet én avgang ved alderspensjon i 2026. Instituttet forventer ikke å prioritere nytilsetting i denne stillingen per nå. Det har vært to nye ansettelse i gruppen i perioden 2019-2020 gruppen har dermed vært betydelig styrket i det siste.

Anvendt- og beregningsorientert matematikk:

Forventet én avgang ved alderspensjon i perioden 2022-2027

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 tilsatt, mens den andre skal etter avtale lyses ut i 2023.

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 der den ene utgår fra juni 2023 og den andre i 80% permisjon. I tillegg til forskning, står gruppen for undervisning i lektorprogrammet og praktisk-pedagogisk utdanning, erfaringsbasert master 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 innstegsstilling postdoktor (6 år) i matematikkdidaktikk i 2024-2025 der fakultetet er villig til å finansiere 4 første årene. 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.

Administrasjon:

Ingen planlagte avganger i perioden 2023-2027.

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

Det kom inn 11 svar på undersøkelsen som hadde frist 3.mai 2023 (4 Administrasjonssjefer, 7 instituttledere). 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 11

Ad. 1.1 Har ditt institutt tatt i bruk verktøy for bemanningsplanlegging (7 institutter)?

Ja 4

Nei 3

Ad. 1.2. Ønsker du mer opplæring innen rekruttering?

Nei 5

Usikker 6

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

Ja 10

Noe 1

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

Ja 8

Nei 3

Ad. 2.3 Har ditt institutt opprettet letekomiteer for å identifisere mulige kandidater (herunder også av begge kjønn) (7 institutter)?

Ja 6

Nei 1

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

Ja 11

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

Ja 7

Nei 4

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

Ja 10

Delvis 1

Ad. 3.3 Får sakkyndig komite tydelig bestilling og gode maler for deres rapport, og nødvendig opplæring (elærings-kurset om rekruttering)?

Ja 8

Delvis 3

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

Ja 11

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

Ja 10

Delvis 1

Ad. 3.5 Får intervjukomiteen nødvendig opplæring (elæringskurset om rekruttering)?

Ja 6

Delvis 5

Ad. kjønnsbalanse: Bli kjønnsbalansespørsmålet adressert i forbindelse med utarbeidelse av instituttleders innstilling?

Ja 11

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

Ja 2

Nei 5

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

Ja 5

Delvis 6

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

Ja 8

Delvis 3

Ad. 4.2B Har dere særskilt fokus på startpakker tilpasset kvinnelige kandidaters behov (7 institutter)?

Ja 5

Delvis 1

Nei 1

Ad. 4.3 Gjennomføres oppstartsamtaler og samtaler i prøvetid (7 institutter)?

Ja 6

Delvis 1

Gjennomføres oppstartsamtaler med nye stipendiater og postdoktorer (7 institutter)?

Ja, for mer enn 80% av dem 6

Ja, for 50-80% av dem 1

Utarbeider dere kvalifiseringsplan for postdoktorer?

Ja, for mer enn 80% av dem 8

Ja, for mer 50-80% av dem 3

Gjennomfører dere årlig medarbeidersamtale med stipendiater og postdoktorer?

Ja, for mer enn 80% av dem 4

Ja, for 50-80% av dem 6

Ja, men for mindre enn 50% 1

Gjennomfører dere oppstartssamtaler med nye forskere (7 institutter)?

Ja, for mer enn 80% av dem	5
Ja, for 50-80% av dem	2

Utarbeider dere karriereplan for forskere?

Ja, for mer enn 80% av dem	1
Ja, for 50-80% av dem	2
Ja, men for mindre enn 50%	1
Nei, det har vi dessverre ikke kommet i gang med	7

Gjennomfører dere årlig medarbeidersamtale med forskere?

Ja, for mer enn 80% av dem	7
Ja, for 50-80% av dem	3
Ja, men for mindre enn 50%	1

AVSLUTTENDE KOMMENTARER

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

- om 1.1 bemanningsplanlegging; vi har kun egne planer som verktøy for dette.
- "Karriereplan for forskere: dette er tema under medarbeidersamtale. Vi har ikke egne, skrifteliggjorte planer utover dette.
- Oppstartssamtale for forskere: vi har et mottaksprogram som inkluderer samtaler med hhv admsjef og instituttleder.
- Oppstartssamtale for phd: vi har et mottaksprogram som inkluderer samtaler med hhv admsjef, phdkoord og instituttleder. Herunder avtales oppfølgingsmøte mellom phdkoord og stud."
- Vi vil ha et sterkt fokus på kjønnsbalanse og likestilling i alle rekrutteringsprosesser. Vi vil også søke å forbedre oss på de områdene der vi har svart nei (f eks ta i bruk verktøy for bemanningsplanlegging)
- Ad Seksjon 2 og seksjon 3, det har ikke vært ansettelse som fast vitenskapelig de siste 2 årene, så noen av spm. oppleves som lite relevant. Her skulle man ønsket en boks "Ikke relevant for den aktuelle perioden"

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

- Presisering og bevissthet rundt moderat kjønnskvoltering. At det er mulig og ikke et radikalt virkemiddel.
- Noe tydeliggjøring rundt yngre forskere for førsteamanuenser, og når man skal ha noe mer så få man heller lyse ut professor.

Avsluttende kommentarer fra deg:

- Vi er veldig fornøyd også med ny HR-medarbeideren - og glad for at hun tilbringer en del tid på instituttet.
- Vi gjør vår beste med de ressursene vi har :-)