

## UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

---

Arkivkode:

Saksnr.: 2021/7041

---

---

Fakultetsstyresak: **34**

Møte: 15. september 2021

---

---

### Policy for bruk av vitenskapelige stillinger

---

#### Bakgrunn

[Kunnskap som former samfunnet: Natur, teknologi – Bærekraft \(Strategi 2020-2022\)](#)

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

[18/19 Faglige planer for strategisk bemanning og rekruttering](#)

[18/20 Faglige planer for strategisk bemanning og rekruttering](#)

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

#### Saksfremlegg

I forbindelse med behandling av «Faglige planer for strategisk bemanning og rekruttering» (sak 18/20) ble det besluttet å oppnevne en arbeidsgruppe som kunne legge grunnlaget for å utarbeide en policy for bruk av vitenskapelige stillinger i sin helhet.

Arbeidsgruppen leverte et grunnlagsdokument med forslag til retningslinjer som skal bidra til å sikre god strategisk bruk av fakultetets vitenskapelige stillinger. Arbeidsgruppen ga klare anbefalinger knyttet til følgende hovedpunkter:

1. Bruk av førsteamanuensis- og innstegsstillinger
2. Sikre hensiktsmessig bruk av rene forsknings- og undervisningsstillinger
3. Prioritere tiltak for bedret kjønnsbalanse
4. Etablere tydelige retningslinjer for oppfølging av faste forskerstillinger
5. Prioritere karriereplanlegging for alle vitenskapelige tilsatte
6. Begrenset og kontrollert bruk av midlertidige stillinger

Fakultetsstyret behandlet i møte 21. april 2021 [Grunnlagsdokument for bruk av vitenskapelige stillinger](#) og ga sin tilslutning til de anbefalinger som ble gitt der. Disse ble deretter omformulert til et policydokument som ble sendt ut på høring ved instituttene.

Høringsfrist ble satt til 21. juni 2021. Det kom ikke inn noen kommentarer fra instituttene, og policyen er dermed klar for endelig vedtak i fakultetsstyret.

#### Dekanens kommentar

Bruken av vitenskapelige stillinger følger av lovverket og de retningslinjer som er gitt av universitetsstyret. Fakultetet har anledning til å, innenfor disse rammene, å gi supplerende retningslinjer. Dette er så langt gjort for enkelte kategorier (for eksempel gjennom

postdoktorpolicyen), men vi har fram til nå ikke hatt en overordnet retningslinje for bruk av de vitenskapelige stillingene som sikrer enhetlig praksis ved alle institutter. Dette får vi nå gjennom Policy for bruk av vitenskapelige stillinger.

Det er viktig at dette dokumentet holdes oppdatert i forhold til fremtidige endringer i lovverk og retningslinjer som vedtas av universitetsstyret. Det er også viktig at det er en indre sammenheng mellom dette dokumentet og øvrige retningslinjer og tiltaksplaner som vedtas av fakultetsstyret.

### **Vedtak**

Fakultetsstyret vedtar med dette Policy for bruk av vitenskapelige stillinger, og ber om at det gjøres kjent for alle institutter og tilhørende sentre.

Fakultetsstyret ber om at fakultetsadministrasjonen fortløpende og minimum en gang pr. år gjennomgår policyen for å sikre at den er i tråd med øvrige styringsdokumenter. Ved behov for større endringer ber fakultetsstyret om å få policyen til fornyet behandling.

06.09.2021/KRIBR

Gunn Mangerud  
dekan

Vedlegg:

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

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

(pr.15.september 2021)

### **1) Utllysning og bruk av førstestillinger**

Faste vitenskapelige stillinger ved fakultetet skal som hovedregel lyses ut som førstestilling på førsteamanuensisnivå.

Formålet med kombinerte forsknings- og utdanningsstillinger er å i en og samme stilling å rekruttere og videreutvikle de best egnede kandidater for universitetets to grunnleggende samfunnsoppgaver, forskning og utdanning. Det skal ved utlysning legges like stor vekt på forsknings- og utdanningsfaglig kompetanse.

Begrunnelsen for å lyse ut på førsteamanuensisnivå er at dette er viktig for å gi unge talenter bedre muligheter for en karriere i academia, og på den måten få en bedret aldersspredning i de fast vitenskapelige stillingene, og også gjennom dette en bedret kjønnsbalanse.

Det anbefales å benytte gjennomarbeidede vurderingskriterier i utlysningsteksten for førsteamanuensisstillingene. Disse kriteriene må legges til rette for å rekruttere på rett nivå (førsteamanuensis), og denne intensjonen må også være tydelig uttalt både overfor sakkyndig- og intervjukomite. Det er også anledning til å stille klare krav til nordisk språk, og begrunne dette med undervisningsforpliktelsen som ligger til stillingene.

Det påhviler våre ledere et særskilt ansvar for god personaloppfølging ovenfor denne gruppen, og aktivt medvirke til at de kan oppnå vilkårene for opprykk til professor. En del av dette ansvaret er å identifisere og støtte fremtidige forskningsledere, og aktivt ta i bruk tiltak rettet særskilt mot kvinnelige toppforskere.

### **2) Bruk av innstegsstillinger**

Innstegsstillinger skal brukes aktivt for å bedre kjønnsbalansen og for å kunne rekruttere særskilt talentfulle kandidater av begge kjønn. Innstegsstillinger vil være et godt alternativ som "tenure track" i fagmiljøene.

Tilsetting på innstegsvilkår ved Universitetet i Bergen har som formål å legge til rette for rekruttering av de best mulige kandidatene til faste professorstillinger relativt tidlig i karriereløpet. Ordningen forplikter både institutt og fakultet til å videreutvikle kompetansen til den tilsette innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon.

Ansettelsen gjøres i et relativt langvarig tilsettingsforhold (6 år), vanligvis som førsteamanuensis. Den ansatte får god og tett oppfølging fra både fakultet og institutt, som gjør arbeidet med å kvalifisere seg for fast tilsetting i undervisnings- og forskerstilling forutsigbart for den som blir ansatt på innstegsvilkår.

### 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 tilsetning 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.

### 4) Tiltak for bedret kjønnsbalanse skal prioriteres

Fakultetet vedtok i 2018 [Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse](#), og som oppfølging av denne har fakultetet satt iverksatt tiltaksprosjektet [GenderAct](#) som gir fornyet styrke i arbeidet for bedret kjønnsbalanse.

Tiltakene i prosjektet (lederprogram, toppforskerprogram, nettverksarbeid, arbeid med rekruttering og opprykk, lokalt arbeid for kulturendring) er viktige elementer i ny tiltaksplan for perioden 2021-2023. Handlingsplanen inneholder konkrete og ambisiøse måltall, herunder blant annet:

- Krav om bevisst bruk innstegsstillinger for å rekruttere kvinnelige toppkandidater
- Mål om markant økning av kvinnelige prosjektledere i søknader (SFF, TMS mv)
- Mål om klar forbedring av kjønnsbalansen i forskningsledelse
- Instituttene pålegges ansvar for kartlegging av nåsituasjon og konkretisering av lokale mål

### 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 «Karrieropolitikk 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 prosjektfinsiering, 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.

## **6) Prioritere karriereplanlegging for alle vitenskapelige tilsatte**

Medarbeideroppfølging og karriereutvikling er et viktig lederansvar og krever et bredt spekter av virkemidler. UiB og MN-fakultetet skal ha en ryddig, forutsigbar og ansvarlig arbeidsgiverpolitikk.

Instituttleder har et særlig ansvar og myndighet til å kreve at nytilsatte i oppstartsårene prioriterer å utvikle sin utdanningsfaglige kompetanse for å kunne ivareta sine undervisningsforpliktelser på den beste måten. På samme måte må det kreves av utenlandske medarbeidere prioriterer å utvikle sine norskkunnskaper slik at undervisning kan gjennomføres på norsk/nordisk språk, og at de kan håndtere at arbeidsspråket ved UiB er norsk.

UiB har planer for karriereutvikling for yngre forskere (førsteamanuensis, postdoktorer, forskere og PhD-kandidater), og dette vil sammen med Handlingsplan for PhD-utdanning 2020-2024 og det europeiske HR-programmet for forskere (Charter&Code) danne viktige

rammer for medarbeideroppfølging i vitenskapelige stillinger. Fakultet vil følge opp dette arbeidet med å tilpasse våre rutiner og retningslinjer til disse føringene.

For postdoktor med ekstern finansiering er det viktig å avklare omfang og finansiering av øvrige meritterende oppgaver som for eksempel undervisning. Dette er beskrevet i fakultetets postdoktorpolicy og i Forskningsrådets retningslinjer for bruk av stillingene.

## **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.