

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2021/1818

Fakultetsstyresak: **48**

Møte: 8. desember 2021

Handlingsplan for redusert midlertidighet – oppsummering

Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok i sak 76/2017 Handlingsplan for redusert bruk av midlertidige stillinger. Følgende måltall ble da vedtatt (tabell 1):

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger (2017-nivå fremskrevet)	453	463	478	493
Andre midlertidige stillinger	115	105	90	75
Andel midlertidige	20,2 %	18,5 %	15,8 %	13,2 %

I handlingsplanen ble det også vedtatt å etablere gode verktøy for å nå målene om redusert midlertidighet. Fakultetsstyret har fått statusrapport halvårlig underveis til tiltaksperioden. Til denne sluttrapporteringen er tall hentet fra Database for høyere utdanning (DBH).

Saksfremstilling

Uønsket midlertidighet - andel

Når det rapporteres på «uønsket» midlertidighet i henhold til departementets tidligere definisjon, er det midlertidige stillinger sett i forhold til faste stillinger som vurderes (tabell 2). Åremålsstillinger holdes utenfor, mens vikarer av uforklarlige årsaker regnes med.

Tabell 2 – fast/midlertidig ansatte (åremålsstillinger skilt ut på egen linje)

	2017	2018	2019	2020	2021
Fast ansatte	439,55	473,61	515,7	551,22	559,55
Midlertidig ansatte	123,31	97,15	89,06	81,2	74,16
SUM	562,86	570,76	604,76	632,42	633,71
Andel midlertidige	21,9%	17,0%	14,7%	12,8%	11,7%
Åremålsstillinger	348,62	334,3	362,25	374,11	391,27
SUM ansatte	911,48	905,06	967,01	1006,53	1024,98

Fakultetets mål for 2021 i henhold til den gjeldende handlingsplanen, var en reduksjon til et nivå på 13,2%. Statistikken i Database for høyere utdanning (DBH) viser at andelen nå har falt helt ned til 11,7%. Denne positive utviklingen startet allerede fra første år i planperioden og er et resultat av at alle institutter har gjennomført tiltakene i handlingsplanen. Fakultetet har nå 74 årsverk i kategorien midlertidige ansatte, og herav er 21 personer inne som vikarer.

Reell «uønsket midlertidighet» er nå på 8,7% dersom vikarene hadde vært holdt utenfor. Og en midlertidighet helt nede på 7,2% dersom antallet ble sett i forhold til totalt antall ansatte (1024 årsverk). Uten vikarer ville dette tallet da være 5,2%.

Begrepet «uønsket midlertidighet»

Fra arbeidet med å redusere midlertidigheten startet, har fakultetet (og hele UH-sektoren) fremhevet at midlertidighet ikke i alle tilfelle er uønsket. Det kan tvert imot være et viktig og nødvendig verktøy for å kunne utføre vårt samfunnsoppdrag.

a) Midlertidig tilsetning i inntil 3 år

Mange av våre aktiviteter er finansiert gjennom eksterne midler, og i mange av disse tilfellene er det snakk om øremerkede midler til et kortvarig forskningsprosjekt som forutsetter en svært spisset kompetanse. For vår sektor er det derfor viktig å kunne få bruke adgangen som ligger i Statsansatteloven til midlertidig tilsetning i inntil 3 år, i de tilfeller hvor hjemmelen «midlertidig ansettelse i tidsavgrensede prosjekter» er oppfylt.

b) Midlertidig tilsetning av studentmedarbeidere

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ansetter vi midlertidig ansatte timelønnede studentmedarbeidere i et betydelig antall hvert semester (antallet er estimert til + 600).

Studentmedarbeiderne blir ansatt i et bredt spekter av stillinger. Avhengig av hvilke oppgaver de skal utføre (seminarledere, kollokvieledere, oppgavegjennomgang, orakeltjenester lab-assistent ved undervisning, arbeid på felt og tokt etc.), vil de bli ansatt i stillingene vitenskapelig assistent, undervisningsassistent eller laboratorieassistent. Fakultetet bruker studenter til arbeidsoppgaver av mer teknisk karakter, f.eks. rapportskrivning, hjelp til publikasjoner, kjøring av tester osv, men også i administrativt-relaterte oppgaver som ved vedlikehold av nettsider/sosiale medier og betjening av informasjonssenteret. De siste årene har studenter også blitt benyttet i mer faglig-sosiale sammenhenger, som for eksempel mentorer og studentambassadører.

At studentene på denne måten får relevant arbeidserfaring underveis i studiet har mange positive sider for dem, det gir mulighet til å skaffe seg nyttige erfaringer, relevante og ofte nødvendige deltidsjobber, og en god tilhørighet til institutt og fakultetet. Denne praksisen styrker dermed også vårt omdømme blant studentene, men uten dem ville også fakultetet fått store problemer med å avvikle formidling, undervisning og forskning i den utstrekning vi gjør i dag. Muligheten til å benytte midlertidig ansatte studenter på timebasis, må i aller største grad kalles *ønsket* midlertidighet.

Politiske signaler

Det ser ut som debatten om midlertidighet i sektoren, nå etter regjeringsskiftet, er i ferd med å blusse opp igjen. Kunnskapsministeren har uttalt at han har et mål om at sektoren skal redusere midlertidigheten ned til et nivå på rundt 8%. Han synes å anerkjenne at åremålsstillingene er et viktig redskap for sektoren, og målet han omtaler synes å være andel midlertidige i forhold til totalt antall ansatte.

Fakultetet anerkjenner at opprydningen som startet i 2017 var nødvendig, og fakultetet hadde på det tidspunktet en andel midlertidige på 22%. Mange av disse hadde i lengre tid enn 4 år (daværende grense) hatt midlertidige kontrakter, hvilket ikke kan sies å være god personalbehandling. En slik situasjon er det viktig å forhindre også i fremtiden.

Det er imidlertid viktig at både debatten og virkemidlene som tas i bruk ikke hindrer at instituttene får utført kjerneoppgavene i samfunnsoppdraget.

Nasjonal sammenligning

I sammenligning med resten av sektoren ligger MN-fakultetet og UiB godt an, hvilket er uttrykk for en stor innsats fra 2017 da UiB hadde landets høyeste andel uønsket midlertidighet og etter pålegg fra departementet satte i gang sitt systematiske arbeid med å redusere bruk av midlertidige stillinger.

Tabell 3: DBH-tall oktober 2021 (inkludert vikarer)

MN-fakultetet	7,2%
UiB	7,9%
NTNU	8,7%
UiT	9,7%
UiO	11,0%
UiS	11,7%

Faste forskere

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

Tabell 4 – utvikling i forskerkategorien – antall årsverk

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

I løpet av de siste tre årene har antallet fast tilsatte forskere økt fra 14 til 64,5 årsverk (tabell 4). Dette er en positiv utvikling, men det er også utfordringer knyttet til dette. Disse utfordringene er adressert i fakultetets Policy for bruk av vitenskapelige stillinger, se eget avsnitt under.

Tabell 5 – utvikling 2013-2021 (ikke inkludert vikarer)

Stillingstype	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Professor	152	153	151	155	155	156	154	154	157
Førsteamanuensis	62	54	54	59	55	59	71	73	76
Faste forskere	3	6	7	6	13	27	46	58	65
Midlertidige forskere	58	53	67	67	80	62	59	48	36
Postdoktor	72	87	100	99	100	88	87	92	99
Stipendiat	214	212	211	225	218	214	243	249	264
TA-stillinger og andre	176	186	195	207	208	222	241	262	249
Oppsummert alle stillingskategorier (inkludert vikarer)	806	830	859	902	915	901	965	1005	1024

Policy for bruk av vitenskapelige stillinger

Fakultetsstyret vedtok i møte 15. september 2021 «[Policy for bruk av vitenskapelige stillinger ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB](#)», og har der adressert mange av utfordringene knyttet til faste forskerstillinger finansiert gjennom eksterne midler. Utdrag fra policyen følger i vedlegg 1. Det er særlig kapittel 5 som er relevant for arbeidet knyttet til redusert midlertidighet, og det har følgende innhold:

Kapittel 5 - Retningslinjer for oppfølging av faste forskerstillinger

- 5.1 Det må etableres et tydelig ansvar for forskerstillingene*
- 5.2 Finansiering av mellomperioder mellom to innvilgede prosjekt*
- 5.3 Oppgaver finansiert over grunnbevilgningen*
- 5.4 Retningslinjer for oppsigelsesprosess*

Dekanens kommentar

Midlertidighet er og har alltid vært en naturlig del av universitetenes egenart, fordi store deler av forskningen finansieres gjennom prosjekttildelinger av begrenset varighet. Fakultetet har arbeidet aktivt for å fjerne uønsket midlertidighet. Samtidig er vi urolige for den lave midlertidighetsgraden vi har oppnådd kan bidra til at vår konkurransekraft svekkes på sikt. At en stadig større andel av våre fast vitenskapelige stillinger nå er rene forskerstillinger, kan også skape utfordringer i forhold til fordeling av våre samlede forpliktelser innen bredden av oppgaver som institusjonen har ansvar for. UiBs selvpålagte toårsregel for rett til fast tilsetning har gitt uheldige konsekvenser, og er ikke lengre et nødvendig tiltak for å redusere midlertidighet. Det er derfor viktig for fakultetet at universitetsstyret fatter beslutning om at Universitetet i Bergen skal følge de nasjonale reglene satt i Statsansatteloven.

Fakultetet har utarbeidet «Policy for bruk av vitenskapelige stillinger» som gir viktige føringer for hvordan forskerstillinger brukes, og hva som er viktig oppfølging overfor ansatte i denne stillingskategorien. Det er viktig å etterleve disse, og på den måten vise at fakultetet har som intensjon å sikre at stillingene så langt mulig er reelt faste. Å sikre karriereutvikling også for denne gruppen er et viktig mål, det er god personalpolitikk, men også en forpliktelse som følger av Charter & Code. Det kan for eksempel åpnes for alternative oppgaver i perioder der det er behov for brofinansiering, men da de rettslige konsekvensene ikke klarlagt må dette kun gjennomføres i henhold til klare avtaler og i tett dialog med instituttledelsen.

Det er utarbeidet felles prosedyrer for nedbemanningsprosesser ved UiB, men erfaringene viser at det fortsatt er behov for å videreutvikle gode rutiner for dette. Å ha en god beredskap ved behov for nedbemanning var et viktig og uttalt mål både for fakultets- og universitetsledelse da arbeidet med å redusere uønsket midlertidighet ble satt i gang.

Vedtak

Fakultetsstyret er berømt at instituttene samlet har lyktes i å redusere uønsket midlertidighet, og at dette har skjedd enda raskere enn handlingsplanen la opp til.

Styret ber om at det, også etter at handlingsplanen nå er fullført, arbeides videre for å ha en forsvarlig bruk av midlertidige tilsetninger. Styret presiserer at bruk av forskerstillinger finansiert gjennom eksterne midler skal ha særlig oppmerksomhet.

Vedlegg: Utdrag fra Policy for bruk av vitenskapelige stillinger

01.12.2020 Kristine Breivik

Gunn Mangerud, dekan

Utdrag

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 «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 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 institutttoppgaver 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.