



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet  
**Styresak:** 57/22  
**Møtedato:** 14.06.2022  
**Journalnummer:** 2022/1550

---

## HANDLINGSPLAN FOR BRUK AV MIDLERTIDIGE STILLINGER 2022-2025

---

### Bakgrunn

Universitets- og høyskolesektoren har en høy andel av midlertidige ansatte, og dette har vært et tema i etatsstyringsmøtene mellom Kunnskapsdepartementet og institusjonene i flere år. Departementets misnøye og styringssignaler har spesielt knyttet seg til bruk av midlertidighet i «undervisnings- og forskerstillinger» som altså har ligget på nærmere 25 prosent på UiB. I 2017 førte det til følgende resultatkrav til universitetsdirektøren:

*«Redusere midlertidigheita for alle stillingstypar ved universitetet. Det skal etablerast konkrete mål for reduksjon for fakulteta og det skal lagast tiltaksplanar for kvart fakultet.»*

En viktig del av tiltaksplanene var å fastsette måltall for andelen midlertidige stillinger i forhold til faste stillinger over en tidsperiode. Åremålsstillinger skulle ikke regnes med. Som åremål regnes de stillingene som etter universitets- og høyskoleloven er tidsbegrenset, slik som f.eks. stipendiat og postdoktor. Tiltaksplanen for Det juridiske fakultet ble behandlet i fakultetsstyret 6. februar 2018 (sak 12/18, vedlegg 1).

Fakultetsstyret vedtok følgende måltall for midlertidige stillinger:

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger <sup>1</sup> (2017-nivå fremskrevet)	49	49	49	49
Andre midlertidige stillinger <sup>2</sup>	1	3	3	3
Andel midlertidige	2,0 %	5,8 %	5,8 %	5,8 %

### Status og videre tiltak for midlertidige stillinger

Krav om redusert midlertidighet er også formidlet i tildelingsbrevene for 2022. Regjeringen forventer at

*«[i]nstitusjonene arbeider målrettet med å redusere antall midlertidige stillinger, og at styrene har økt oppmerksomhet på utviklingen i de ulike stillingskategoriene. Målsettingen er at midlertidigheten i UH-sektoren ikke skal være høyere enn i arbeidslivet ellers. Regjeringen vil i den forbindelse vurdere UH-lovens bestemmelser om midlertidighet.»*

Status og videre tiltak for midlertidige ansettelser ved UiB ble behandlet i universitetsstyret 10. mars 2022 (sak 24/22, vedlegg 2). I saksfremlegget til universitetsstyret fremgår det at UiB etter ny nasjonal styringsparameter har en midlertidighet per 1. oktober 2021 på 10,58 %. Det er 2,5 prosentpoeng unna måltallet på ca. 8 % som regjeringen har satt for sektoren. Universitetsstyret fattet følgende vedtak:

---

<sup>1</sup> Faste stillinger er her faste *vitenskapelige* stillinger (dvs. førsteamanuenser og professorer).

<sup>2</sup> Midlertidige *vitenskapelige* stillinger, ikke åremål.

1. *Universitetsstyret vedtar av 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.*

I brev av 29. mars 2022 har HR-avdelingen bedt fakultetene om å utarbeide handlingsplaner for redusert midlertidighet for en 3-årsperiode. Svarfristen er satt til 24. juni 2022.

Fakultetene er bedt om å se på sine tall slik de er presentert i universitetsstyrets sak 24/22, samt i mer detalj i [Database for statistikk om høyere utdanning \(DBH\)](#), og ha et spesielt fokus på stillingskategorier hvor man i dag ligger høyere enn målsettingen for midlertidighet i arbeidslivet ellers (ca. 8 %).

## **DEKAN OG FAKULTETSDIREKTØRS VURDERINGER**

Departementets styringssignaler har tidligere først og fremst knyttet seg til bruk av midlertidighet i undervisnings- og forskerstillinger. Bruk av hjemmelen for å ansette vikarer for faste ansatte ved permisjoner eller langtidssykefravær (vikarer for navngitte medarbeidere) falt tidligere utenfor strategien for reduksjon i midlertidighet. Denne inngår nå i nasjonal styringsparameter. I praksis har fakultetet sjelden lyst ut navngitte vikarer for fast ansatte i vitenskapelig stilling, men det er viktig at vi kan benytte oss av muligheten. Disse må nå inngå i måltallet for midlertidige stillinger

Det viser seg at fakultetet har hatt en jevn nedgang i midlertidigheten siden 2017. Total hadde fakultetet 9,76 % midlertidige stillinger i 2017, mens prosentandelen sank til 5,28 % i 2018 og 5,27 % i 2019. I 2020 var fakultetet nede i 4,4 % midlertidige stillinger. I 2021 er prosentandelen for midlertidigheten 4,41. Noe av årsaken til denne nedgangen kan nok skrive seg til det at fakultetet tidligere brukte universitetslektorer i midlertidig stilling for å dekke det stadige behovet for undervisningskapasitet. I 2019 ansatte fakultetet 3 universitetslektorer i fast stilling for å dekke dette behovet.

Til tross for at også andre stillingskategorier inngår i den nye nasjonale styringsparameteren, er det fortsatt slik at de fleste midlertidige stillingene ved UiB er i kategorien undervisnings- og forskerstillinger. Midlertidighet i undervisnings- og forskerstillinger har aldri hatt særlig omfang ved Det juridiske fakultet. Slik midlertidighet knytter seg i første rekke til eksternfinansiert virksomhet. Det er en virksomhet som har utgjort en beskjeden del av aktiviteten ved fakultetet.

Det juridiske fakultet har per dags dato 2,5 årsverk midlertidige forskerstillinger. Disse er tilknyttet eksternfinansierte prosjekter. En reduksjon til 0 midlertidige forskerstillinger vil verken være realistisk eller ønskelig når fakultetet samtidig har fått tydelige tilbakemeldinger fra universitetsstyret om at vi må øke den bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteten.

Når Det juridiske fakultet nå fastsetter et måltall for bruken av midlertidige stillinger, innebærer derfor dette ikke en reduksjon. Vår strategi vil være at Det juridiske fakultetet bruker midlertidige stillinger i henhold til gjeldende lover og i tråd med nasjonale og lokale politiske retningslinjer, og med noen unntak med de unntaksregler som gjelder for eksempel for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. Skulle vi sette måltallet til null, ville det innebære at vi ga fra oss et strategisk handlingsrom, noe som ville være skadelig for vår virksomhet fordi vi ville svekket muligheten for å generere eksternfinansiert virksomhet. Samtidig tar vi til etterretning at forskerstillinger knyttet til ekstern finansiering som hovedregel skal være fast dersom varigheten er mer enn to år. (I de tilfellene vi har hatt behov for forskere i eksternfinansierte prosjekter tidligere, har vi ikke hatt behov for dem mer enn to år.)

Ettersom vikarer for navngitte personer nå inngår i nasjonal styringsparameter, foreslår dekan og fakultetsdirektør at fakultetets måltall settes til 6. Det vil gi oss et realistisk handlingsrom for eksterntfinansiert virksomhet, samtidig som det gir oss rom til å ansette vikarer for navngitte personer og eventuelt ekstra undervisningspersonell når det er behov for det. Med et slikt måltall vil vi fortsatt holde oss under målsettingen om en midlertidighet på omkring 8 %.

Måltallet må revurderes dersom den eksterntfinansierte virksomheten tar seg vesentlig opp. Når det gjelder det fremskrevne tallet på faste stillinger som fremkommer i tabellen, tar dette utgangspunkt i den nåværende bemanningen av både vitenskapelig og teknisk/administrativt ansatte i 100 % stilling ved fakultetet. Det er ikke et uttrykk for fakultetets ambisjonsnivå.

Arbeidsgiver skal minst én gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte, inkludert grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, og konsekvenser for arbeidsmiljøet, jf. Statsansatteloven § 9 (2). Ved fakultetet får informasjons- og drøftingsutvalget (IDU) forelagt en oversikt over midlertidige stillinger i forkant av hvert fakultetsstyremøte. Denne praksisen vil vi fortsette med. I tillegg foreslår vi at fakultetsstyret får seg forlagt status i november hvert år, slik at styret da får mulighet til å revidere måltallene.

På denne bakgrunn framsettes følgende

#### **forslag til vedtak:**

«Handlingsplan for bruk av midlertidige stillinger ved Det juridiske fakultetet 2022-2025».

1. Det juridiske fakultet bruker midlertidige stillinger i henhold til gjeldende lover og i tråd med nasjonale og lokale politiske retningslinjer.

2. Fakultetsstyret vedtar følgende måltall for midlertidige stillinger:

Måltall	2022	2023	2024	2025
Faste 100 % stillinger (2022-nivå fremskrevet)	82	82	82	82
Midlertidige 100 % stillinger (ikke åremål)	6	6	6	6
Prosentandel midlertidige	6,8 %	6,8 %	6,8 %	6,8 %

3. Informasjons- og drøftingsutvalget (IDU) får forelagt en oversikt over midlertidige stillinger i forkant av hvert fakultetsstyremøte. Fakultetsstyret får forlagt status i november hvert år, og har da mulighet for å foreta revidering av måltallene.

Karl Harald Søvig  
dekan

Øystein L. Iversen  
fakultetsdirektør

25.05.2022  
ØYI/ANIGA

Vedlegg 1: Fakultetsstyrets sak 12/18

Vedlegg 2: [Universitetsstyrets sak 24/22](#)



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet  
**Styresak:** 12/18  
**Møtedato:** 6. februar 2018  
**Journalnummer:** 2018/1471

---

## TILTAKSPLAN FOR BRUK AV MIDLERTIDIGE STILLINGER VED DET JURIDISKE FAKULTET

---

I oppsummeringen fra fjorårets etatsstyringsmøte mellom Kunnskapsdepartementet og Universitetet i Bergen er følgende føring gitt:

*«Allerede i 2013 ble UiB pålagt å utarbeide en egen handlingsplan for å få ned andelen midlertidige ansettelser. Likevel har andelen midlertidige i undervisnings- og forskerstillinger ligget nærmere 25 prosent i mange år. Departementet ser alvorlig på denne utviklingen og ber om en detaljert redegjørelse med analyse, konkrete mål og fakultetsvise tiltak i Årsrapport (2017–2018).»*

Dette er blant annet fulgt opp i følgende resultatkrav til universitetsdirektøren:

*«Redusere midlertidigheita for alle stillingstypar ved universitetet. Det skal etablerast konkrete mål for reduksjon for fakulteta og det skal lagast tiltaksplanar for kvart fakultet.»*

I brev av 23. november 2017 har HR-avdelingen bedt fakultetene om å utarbeide en tiltaksplan som kan bidra til å redusere bruken av midlertidige stillinger. Tiltaksplanen skal drøftes i Informasjons- og drøftingsutvalget (IDU) og behandles i fakultetsstyret. Svarfristen er satt til 1. mars 2018. En viktig del av tiltaksplanen vil være å fastsette måltall for andelen midlertidige stillinger som ikke er åremålsstillinger.

Fakultetene er bedt om at tiltaksplanene må ta utgangspunkt i universitetsstyrets vedtak i sak 65/17 – «Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold – tilpasninger til varslet lovendring». HR-avdelingen har lagt ved en mal for hvordan de ønsker at tiltaksplanen blir satt opp. En viktig del av bestillingen er at tiltaksplanen skal inneholde måltall for andelen midlertidige stillinger i forhold til faste stillinger over en tidsperiode. Måltall skal omfatte alle midlertidige stillinger som ikke er åremålsstillinger. Det skal i tillegg lages en tidsplan for å oppnå målet, med fem spesifiserte delmål, samt konkretisering av tiltak, ansvar og oppfølging.

### DEKAN OG FAKULTETSDIREKTØRS MERKNADER

Departementets misnøye og styringssignaler knytter seg til bruk av midlertidighet i «undervisnings- og forskerstillinger» som altså har ligget på nærmere 25 prosent på institusjonsnivå, selv etter at Universitetet i Bergen allerede i 2013 ble pålagt å utarbeide en egen handlingsplan for å få ned andelen midlertidige ansettelser.

Midlertidighet i undervisnings- og forskerstillinger har aldri hatt noe særlig omfang ved Det juridiske fakultet. Dette følger naturlig av at denne utfordringen i første rekke knytter seg til eksternfinansiert virksomhet, en virksomhet som har utgjort en beskjeden andel av aktiviteten hos oss.

Midlertidighet ved vårt fakultet har et visst omfang når det gjelder tilsetting i stilling som vitenskapelig assistent, noe som kommer av at de viderekommende studentene som engasjeres som «arbeidsgruppeledere» tilsettes i denne stillingskategorien. Bruken av denne hjemmelen for midlertidig tilsetting er klarert med universitetet sentralt og det er ikke noen føringer om at dette volumet bør reduseres.

Likeledes faller all bruk av hjemmelen for å tilsette stipendiater og postdoktorer (åremålsstillinger) utenfor strategien for reduksjon i midlertidighet, samt bruk av hjemmelen for å tilsette vikarer for ansatte ved deres permisjoner eller langtidssykefravær (vikarer for navngitte medarbeidere). Bruken av bistillinger som professor II og Førsteamanuensis II faller også utenfor virkeområdet for pålegget om reduksjon av midlertidighet.

Det juridiske fakultet har per dags dato kun én midlertidig stilling som faller i den kategorien som Universitetet i Bergen er pålagt å redusere. Den ene stillingen er en forskerstilling tilknyttet et eksternfinansiert prosjekt. En reduksjon fra 1 til 0 midlertidige stillinger vil verken være realistisk eller ønskelig når fakultetet samtidig har fått tydelige tilbakemeldinger fra universitetsstyret om at vi må øke den bidrags- og oppdragsfinansierte aktiviteten.

Når Det juridiske fakultet nå fastsetter et måltall for bruken av midlertidige stillinger, innebærer derfor dette ikke en reduksjon. Vår strategi vil være at Det juridiske fakultetet bruker midlertidige stillinger i henhold til gjeldende lover og i tråd med nasjonale og lokale politiske retningslinjer, og med noen unntak når det gjelder bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. Skulle vi sette måltallet til null, ville det innebære at vi vi ga fra oss et strategisk handlingsrom, noe ville være skadelig for vår virksomhet fordi vi svekket muligheten for å generere eksternfinansiert virksomhet. Samtidig tar vi til etterretning at forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert som hovedregel skal være fast dersom varigheten er mer enn to år. Vi vil selvsagt innrette oss i henhold til denne begrensingen.

Dekan og fakultetsdirektør foreslår at fakultetets måltall settes til 3. Det vil gi oss et realistisk handlingsrom for eksternfinansiert virksomhet. Måltallet må revurderes, dersom den eksternfinansierte virksomheten tar seg vesentlig opp. (Når det gjelder det fremskrevne tallet på faste stillinger som fremkommer i tabellen tar dette utgangspunkt i den nåværende bemanningen ved fakultetet og er ikke et uttrykket for fakultetets ambisjonsnivå.)

I henhold til universitetets føringer vil vi legge opp til at fakultetsstyret foretar en årlig vurdering av måltallet vårt.

På denne bakgrunn framsettes følgende

**forslag til vedtak:**

1. Fakultetsstyret vedtar «Tiltaksplan for bruk av midlertidige stillinger ved Det juridiske fakultet».
2. Fakultetsstyret vedtar følgende måltall for midlertidige stillinger:

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger (2017-nivå fremskrevet)	49	49	49	49
Andre midlertidige stillinger	1	3	3	3
Andel midlertidige	2,0 %	5,8 %	5,8 %	5,8 %

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

Karl Harald Søvig  
dekan

Øystein L. Iversen  
fakultetsdirektør

26.1.2018  
ØLI/AHG

Vedlegg: Tiltaksplan for bruk av midlertidige stillinger ved Det juridiske fakultet

**HENVISNING TIL BAKGRUNNSDOKUMENTER:**

- **Universitetsstyresak 38/17** Innstramming i adgangen til bruk av midlertidige ansettelsesforhold - tilpasninger til varslet lovendring
- **Universitetsstyresak 65/17** Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold - tilpasninger til varslet lovendring
- **Universitetsstyresak 111/17** Universitetsdirektøren sine stillings- og resultatmål
- **Lov om statens ansatte m.v. (statsansatteloven)**

## Tiltaksplan for bruk av midlertidige stillinger ved Det juridiske fakultet

**Hovedmål:** Midlertidige stillinger skal fortsatt benyttes i henhold til gjeldende lover, i tråd med nasjonale og lokale politiske retningslinjer, og i minst mulig grad med unntak av i bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet.

**Måltall:** Det juridiske fakultet har få ansatte sammenlignet med andre fakultet. Dermed vil endringer på personnivå fort få store prosentvise konsekvenser. Målet er at fakultetet skal ha 2-3 midlertidige stillinger (åremålsstillinger unntatt) i perioden 2018-2021, uten at totalt antall stillinger reduseres.

### Tidsplan for å oppnå målet:

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger (2017-nivå fremskrevet)	49	49	49	49
Andre midlertidige stillinger	1	3	3	3
Andel midlertidige	2,0 %	5,8 %	5,8 %	5,8 %

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
<b>DELMÅL 1:</b> Skape felles forståelse for målsetningen om 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>Forskningsgruppeledere</li> <li>Prosjektledere</li> <li>Administrasjon</li> </ul>	Fakultetsledelsen, HR-enheten	All midlertidighet må ha klar hjemmel.
<b>DELMÅL 2:</b> Fast tilsetning skal være hovedregel for tilsetning i forskerstillinger	Forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet skal som hovedregel være fast dersom varigheten er mer enn to år. I stedet for gjentatte engasjement i stillinger av kortere varighet bør det benyttes fast ansettelse. Alle stillingsutlysninger gjennomgås før annonsering.	Lokal ledelse, HR-enheten	Forskerne bør 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 tilsetning skal være hovedregel for tilsetning i tekniske 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> Alle administrative tilsetninger skal være faste	Alle stillingsutlysninger følges opp før videresending for godkjenning hos sentral HR-avdeling.	Lokal ledelse, HR-enheten	Utarbeide rutiner og maler for delmål 2-4.
<b>DELMÅL 5:</b> Fakultetet skal ha gode verktøy som	Det må utarbeides gode verktøy: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ressursstyringsverktøy med tilhørende bemanningsplan</li> <li>Rapporteringsverktøy i Tableau</li> </ul>	Fakultetsledelse, økonomi- og HR-enheten	Arbeidet med verktøy er påbegynt og må være en kontinuerlig og høyt prioritert



legger til rette for at målene om midlertidighet kan nås.	<ul style="list-style-type: none"><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>		oppgave.
---	--	--	----------