
Arkivkode:

Saksnr.: 2021/1818

Sak: **7**

Møte: 21. april 2021

Policy for strategisk bemanning

Bakgrunn - Saksfremstilling

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. De har nå levert et grunnlagsdokument som kan bidra til å sikre god strategisk bruk av fakultetets vitenskapelige stillinger. Arbeidsgruppen har bidratt med 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

I tillegg har arbeidsgruppen identifisert noen andre utfordringer knyttet til uklare retningslinjer, som bør følges opp av fakultetet.

Dekanens vurderinger

Dekanen takker arbeidsgruppen for et dokument som på en god måte klargjør premisser og utfordringer knyttet til de ulike vitenskapelige stillingskategorier, og for tydelige anbefalinger som dekanen støtter.

Arbeidet med å utarbeide en policy for bruk av vitenskapelige stillinger ble satt i gang for å sikre en mer strategisk bruk av stillingene, og dette vil anbefalingene klart bidra til. Særlig gjelder dette bruken av førsteamanuensis- og innstegsstillinger og tiltakene for bedret kjønnsbalanse, men også klargjørende retningslinjer for bruk av rene undervisnings- og forskerstillinger er viktig.

Rekrutteringspolitikken skal bygge opp om de målene en har for instituttet og institusjonen – de skal styrke våre faglige aktiviteter, vår evne til å levere på samfunnsoppdraget, å følge med på faglig utvikling og å bidra til faglig utvikling. Vi har imidlertid også sterke fagtradisjoner som ønskes videreført, og det vil naturlig bli diskusjoner om hvilke veivalg som skal tas når ledighet oppstår.

Det kan være utfordrende å legge til rette for målrettet satsning på nye fagfelt og undervisningsretninger, særlig når det er behov for strategiske satsninger på tvers av instituttgrensene. Det er også en utfordring å gjennomføre en vridning mot nye undervisningsfelt eller behov for kandidater som har kompetanse til å undervise på et bredere felt, da begrunnelsen for stillingene oftest knyttes opp mot spesifikt forskningsområde.

Fakultetsstyret og fakultetsledelsen, i tett samarbeid med instituttlederne, har over tid arbeidet med å finne gode løsninger for strategisk og samstemt bruk av vår viktigste ressurs. Arbeidsgruppens rapport vil være et viktig bidrag til dette, gjennom at den vil sikre en mer ensartet bruk av de ulike stillingskategoriene, men det vil fremdeles være nødvendig å gjøre strategiske vurderinger knyttet til retningsvalg og endringsbehov når ledighet oppstår. Dette kan være ekstra utfordrende når disse behovene går på tvers av instituttgrensene, og disse problemstillingene må den samlede fakultetsledelse arbeide videre med.

Vedtak

Fakultetsstyret takker arbeidsgruppen for innspillene til policy for bruk av vitenskapelige stillinger, og ber om at deres anbefalinger følges opp ved alle institutter og av fakultetet.

Fakultetsstyret ber også om at det arbeides videre med utfordringer knyttet til endringsbehov ved institutt og for fakultetet samlet, og ønsker at betraktninger og eventuelle tiltak knyttet til dette følger som en del av fakultetsstyresaken «Faglige planer for strategisk bemanning» i møtet i juni 2021.

14.04.2021/Kristine Breivik/Gunnar Larsen

Helge K. Dahle

dekan

Vedlegg 1. Grunnlagsdokument for policy for bruk av vitenskapelige stillinger

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Grunnleggsdokument for policy for bruk av vitenskapelige stillinger

Arbeidsgruppens sammensetning

Instituttleder *Antonella Zanna*, instituttleder *Ingunn Thorseth*, instituttleder *Tor Eldevik*, HR-leder *Gunnar Larsen* og assisterende fakultetsdirektør *Kristine Breivik*. De to sistnevnte har vært arbeidsgruppens sekretærer.

Innhold

Innledning.....	4
Kjønnsbalanse.....	4
Gjennomgang av de vitenskapelige stillingskategorier - nåsituasjon og utfordringer.....	5
Innledning.....	5
Førstemanuensis	5
Innstegstillinger	6
Professor.....	7
Kalling	7
Forskere	7
Stipendiat, postdoktor, vitenskapelig assistent og II-stillinger	9
Lektorstillinger.....	9
Anbefalinger fra arbeidsgruppen	10
1) Bruk av førstemanuensis- og innstegstillinger.....	10
2) Sikre hensiktsmessig bruk av rene forsknings- og undervisningsstillinger.....	10
3) Prioritere tiltak for bedret kjønnsbalanse	11
4) Etablere tydelige retningslinjer for oppfølging av faste forskerstillinger.....	11
5) Prioritere karriereplanlegging for alle vitenskapelige tilsatte.....	13
6) Begrenset og kontrollert bruk av midlertidige stillinger	14
Vedlegg:.....	14
Rammer for vitenskapelige stillinger (lenker)	14
Arbeidsgruppens mandat	15

Innledning

De ansatte, hver for seg og samlet, er UiBs til enhver tid mest grunnleggende ressurs. Dette gjelder både for en best mulig utnyttelse av eksisterende stab og for hvordan en innretter seg hva angår framtidig stab – i best mulig samklang mellom de enkelte ansattes potensiale og UiBs samfunnsoppdrag og institusjonens strategiske prioriteringer. En mest mulig forutsigbar og konsistent bruk av stillingskategorier og karriereutvikling er å forvente av en institusjon som UiB generelt og på tvers Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet spesielt. Det gode samspillet mellom vitenskapelig, teknisk og administrativ stab en viktig styrke for fakultetet, og kontinuerlig videreutvikling av dette er viktig for vår konkurransekraft.

Rekruttering i vitenskapelige stillinger har vært et av fakultetets utvalgte risikofelt for fakultetet siden første risikovurdering ble gjennomført i 2018 på oppdrag fra Fakultetsstyret, og det er også et av fakultetsledelsen og styrets prioriterte felter i gjeldende periode. I forbindelse med risikovurderingen som ble gjennomført i 2020 ble feltet gitt følgende omtale:

Tilsetting i fast vitenskapelige stillinger er svært viktige og langsiktige investeringer, og å lykkes i rekrutteringen har avgjørende betydning for å kunne lykkes i å nå målene innen forskning og utdanning.

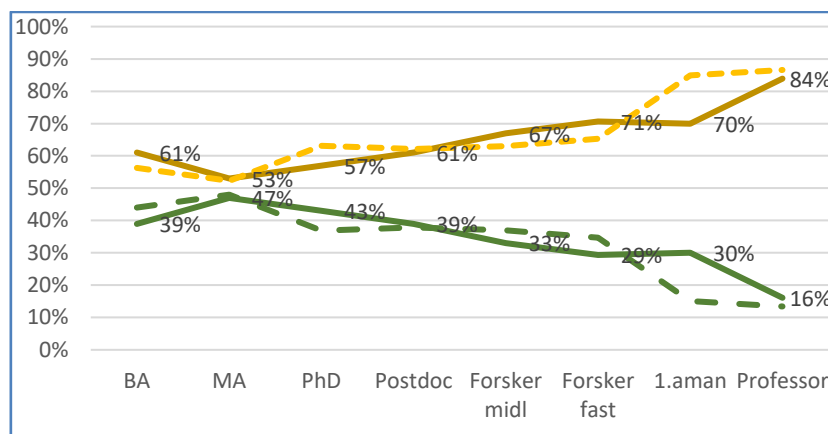
I 2018 (sak 43/18) ble det utarbeidet en tiltaksliste som i første rekke fokuserte på rekrutteringsprosessene. Status for dette arbeidet ble vurdert i forbindelse med fremlegging av saken «Faglige planer for strategisk bemanning og rekruttering» i juni 2020 (sak 18/20), og det ble da foreslått å oppnevne en arbeidsgruppe som kunne legge grunnlaget for å utarbeide en policy for bruk av vitenskapelige stillinger i sin helhet. Temaet ble diskutert på høstseminaret 2020 (fakultetsstyret og ledergruppen).

Arbeidsgruppen fikk gjennom mandatet (se vedlegg) et svært vidt oppdrag, og har i sitt arbeid og sine anbefalinger valgt – innenfor mandatet – å legge vekt på de problemstillinger som synes viktigst å få avklart i lys av dialogen på høstseminaret og også i henhold til egne relevant erfaringer knyttet til dagens praksis.

En policy for bruk av vitenskapelige stillinger vil gi et viktig konkret og utfyllende grunnlag til konsistent og hensiktsmessig praksis på fakultetet med bakgrunn i gjeldende regler og retningslinjer, samt plan- og strategidokumenter som legger føringer for stillingene.

Kjønnsbalanse

En viktig grunn til å utarbeide en policy dermed klargjøre ønsket praksis for bruk av vitenskapelige stillinger er en forsterket og nødvendig innsats for å bedre fakultetets kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.



Illustrasjonen viser fakultetets kjønnsfordeling i de ulike stillingskategoriene, samt blant studentene, og utviklingen som har vært fra 2013 til 2020. Stiplet linje viser situasjonen i 2013, mens heltrukket linje gir status i oktober 2020.

Gjennomgang av de vitenskapelige stillingskategoriene - nåsituasjon og utfordringer

Innledning

Fordelingen av de ulike vitenskapelige stillingskategoriene har endret seg noe over tid, i hovedsak fordi finansieringsgrunnlaget har endret seg ved at fakultetet har fått sin tydeligste budsjetvekst fra eksternt finansiert virksomhet (har ført til økt andel forsker- og rekrutteringsstillinger).

Årsverksoversikt MN-fakultetet 2006-2020								
	2006		2010		2015		2020	
	Årsverk	Andel/VIT	Årsverk	Andel/VIT	Årsverk	Andel/VIT	Årsverk	Andel/VIT
Professor	138	26 %	140	23 %	151	24 %	161	23 %
Førsteamanuensis	71	13 %	66	11 %	54	9 %	73	10 %
Faste forskere	4	1 %	4	1 %	7	1 %	58	8 %
Midlertidige forskere	10	2 %	51	9 %	67	11 %	48	7 %
Universitets/førstelektor	4	1 %	2	0 %	2	0 %	5	1 %
Postdoktor	58	11 %	74	12 %	100	16 %	93	13 %
Stipendiat	211	40 %	226	38 %	211	34 %	249	35 %
Vitenskapelig assistent	14	3 %	10	2 %	6	1 %	5	1 %
II-stillinger	22	4 %	27	5 %	25	4 %	18	3 %
Sum vitenskapelige	532	100 %	600	100 %	623	100 %	710	100 %
TA-stillinger og andre	184		197		227		280	
Oppsummert alle kategorier	716		797		850		990	
Andel vitenskapelige	74 %		75 %		73 %		72 %	

Utvikling finansiering

	2006	2010	2015	2020
Grunnbevilgning	390	465	617	798
Ekstern finansiering	182	325	370	447
SUM	572	790	987	1245
Andel EFV	32 %	41 %	37 %	36 %

Førsteamanuensis

Formålet med kombinerte forsknings- og utdanningsstillinger er nettopp i en og samme stilling å rekruttere og videreutvikle de best egnede kandidater for universitetets to grunnleggende samfunnsoppgaver, forskning og utdanning.

Kompetansekrav for ansettelse i stilling som førsteamanuensis¹:

Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet

Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav:

- *Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og*

¹ [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)

veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

- *Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene.*
- *De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.*
- *Institusjonene kan etter § 1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere.*

Ved nyrekruttering til fast vitenskapelig stilling har fakultetet over tid hatt som hovedregel at stillinger bør lyses ut på førsteamanuensisnivå. Dette er et 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.

Førsteamanuensis-stillingene er ved sin innretning og overnevnte kompetansekrav egnet til rekruttering av kandidater som er relativt tidlig i sin karriere, og ikke til å rekruttere kandidater som strengt tatt er kvalifisert på professornivå. Praksis ved utlysning og tilsetting i førsteamanuensisstilling synes å være at det legges relativt mer vekt på forsknings- enn utdanningsfaglig kompetanse.

Innstegstillinger

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.

Reglene for tilsetting i førsteamanuensis/professorstilling i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mm. blir lagt til grunn ved tilsetting i innstegstillinger med disse tilføyelsene:

- *For å støtte opp under formålet med ordninga skal innstegstillinger lyses ut åpent innenfor alle fakultetets fagområder eller med stor faglig bredde på tvers av fagmiljø. Unntak kan gjøres ved spesielle behov for å bygge opp nye fagområder eller styrke kritiske fagområder*
- *Stillingen må lyses ut bredt nasjonalt og internasjonalt*
- *Det skal normalt ikke ha gått mer enn 5 år siden den som blir ansatt disputerte for doktorgraden. Det kan gis tillegg i tid for permisjon knyttet til fødsel eller adopsjon.*
- *Utlysingen må også inneholde nødvendige krav til søkerne som følger av retningslinjene for innstegstillinger*

Gjennom et relativt langvarig tilsettingsforhold (liknende "tenure track"), med god og tett oppfølging fra både fakultet og institutt, blir arbeidet med å kvalifisere seg for fast tilsetting i undervisnings- og forskerstilling forutsigbart for den som blir ansatt på innstegsvilkår.

I reglementet er det anbefalt at denne stillinger utlyses bredt, noe som ikke vil være så aktuelt innen våre fagfelt. Problemstillingen har vært reist til sentral HR-avdeling i forbindelse med utlysning av denne type stilling innen spisset fagfelt. De responderte at dette er det anledning til, hjemlet i unntaksadgangen som kommer frem i 1. ledd, 2. setning:

Det er fakultetsstyret som ansettelsesorgan som har myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskerstillinger. Følgelig må det også være fakultetsstyret som har myndighet til å avgjøre om det kan gjøres unntak fra hovedregelen om åpen utlysning innenfor alle fakultetets fagområder.

Professor

Formålet med kombinerte forsknings- og utdanningsstillinger er nettopp i en og samme stilling å rekruttere og videreutvikle de best egnede kandidater for universitetets to grunnleggende samfunnsoppgaver, forskning og utdanning.

Kompetansekrav for ansettelse i stilling som professor²:

Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, i tillegg til de krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

- *Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid*
- *Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå*
- *Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap*

Fakultetet rekrutterer kun unntaksvis direkte til professorstillinger, kvalifisering til denne type stilling skjer nå gjennom opprykksordningen. Etter revisjonen av denne i 2019 er det verdt å merke seg at **kravet til dokumentert utdanningsfaglig kompetanse** er skjerpet.

Det påhviler våre ledere et ansvar for god personaloppfølging også ovenfor denne gruppen. I dette ligger å aktivt medvirke til at de lykkes med innhenting av eksterne prosjektmidler, SF(x), formidling, innovasjon og tilpasning til nye undervisningsformer. [Særvtale for særskilt prestisjefylte prosjekter mv.](#) og [ETP-ordningen](#) er meritteringsordninger for professorer.

Kalling

Kalling kan brukes ved direkte rekruttering av særskilt ønsket og kvalifisert personell, for eksempel når det skal rekrutteres til kategorien *Senterleder 1404*. Det har vært pekt på dette som et mulig virkemiddel for å rekruttere særskilt kvalifiserte kvinnelige kandidater til professorstillinger. Sistnevnte mulighet har i liten grad vært benyttet. Kalling er beskrevet slik³:

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Universitetsledelsens forslag om kalling skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

Kalling kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

Forskere

Forskerstillingene er knyttet til utførelsen av konkrete forskningsoppgaver og er en sentral del av fakultetets eksternfinansiert virksomhet inkludert nødvendig fleksibilitet og konkurransedyktighet knyttet til denne. Antall fast ansatte forskere har økt i takt med økt eksternfinansiering. Stillingene skiller seg markant fra de kombinerte forsknings- og

² [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)

³ [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#)

undervisningsstillingene beskrevet over; da primæroppgaven for den ansatte er konkrete forskningsoppgaver knyttet til prosjekter. Forskeren er fri og uavhengig i sin forskningsmetode og i forhold til for eksempel arbeidstidsbestemmelsen, men har ikke samme friheten til å velge sine prosjekter og oppgaver.

Forskerstigen er et eget og adskilt karriereløp, og gir ikke rettigheter til kombinerte stillinger.

Kategorien har i motsetning til postdoktorstillingen ikke begrensninger for den enkelte når det gjelder påfølgende engasjement, maksimal lengde eller liknende. Forskerstillingen har derfor over tid også vært en nødvendig karrierevei for yngre talenter knyttet til UiB gjennom rekrutteringsstipend som Trond Mohn stiftelsen eller EUs "starting grants", eller NFRs Yngre forskertalenter.

Forskerstillingene var inntil 2017 primært midlertidige, men i forbindelse med krafttaket for å redusere uønsket midlertidighet i sektoren er overvekten av stillingene nå gjort faste. De gjøres nå faste dersom de har en varighet på lengre enn to år, og er da faste i betydningen av at det finnes eksternt finansiering for å opprettholde stillingen.

Det er knyttet en del klare **utfordringer** knyttet til faste forskerstillinger:

- Fakultetet mangler system for varig finansiering for disse stillingene, og ansvaret for å skaffe videre finansiering er i praksis uklart
- Uten en hensiktsmessig fordeling av kompetanser og tilhørende overordnet planlegging, kan en fast forskerstab redusere instituttets mulighet til strategisk styring av retning på prosjektsøknader. Instituttens handlingsrom reduseres tilsvarende ved at ressursene knyttes opp til enkeltpersoner og deres kompetanse, og kan ikke like lett som justeres når nye behov oppstår
- Forskerstillingene er i sin innretning ikke konstruert for å være kvalifiserende til fast vitenskapelige stillinger (mangler oftest undervisning mm), og begrenser muligheten for videre akademisk karriere i form av fast tilsetning i kombinert forsknings- og undervisningsstilling
- Det er foreløpig få skriftliggjorte rutiner og gode verktøy til hjelp ved behov for oppsigelser

UiBs utkast til politikk for forskerstillinger⁴ innebærer at det nå kommer på plass tydeligere retningslinjer for bruk av forskerstillinger og som også synliggjør karrieremulighetene som ligger i forskerstigen. Hovedpunktene er:

- *Forskerstillingene skal være knyttet til eksterntfinansierte forskningsprosjekter*
- *Eventuelle undervisning og veilederoppgaver i forskerstillingen må som hovedregel være knyttet til forskningsprosjektet*
- *Det skal utarbeides en felles mal for utlysning av forskerstillinger*
- *Det bør etableres en mellomfinansieringsløsning for å sikre finansiering ved gap på 1-3 måneder mellom utløpende finansiering og innvilget finansiering for faste forskere*
- *Karriereutviklingsmulighetene i forskerstigen må tydeliggjøres. Institusjonelle retningslinjer for opprykk til 1183 som klargjør skillet mellom opprykk i forskerstilling og opprykk i kombinerte stillinger må utvikles og implementeres*
- *Karriereutvikling og karriereveier i forskerstigen skal være et spesifikt punkt i medarbeidersamtalen for forskere*

I tilfellene hvor et eksternt finansiert prosjekt avløser et annet, uten at det er direkte kontinuitet (1-3 måneder) er det rom for å benytte grunnbevilgningen til mellomfinansiering

⁴ [Karrieropolitikk for yngre forskere ved UiB, styresak 4/20](#)

av forskerstillingen. Den ansatte kan da utføre ordinære oppgaver for enheten uten at dette anses å skape uønskede rettigheter.

Stipendiat, postdoktor, vitenskapelig assistent og II-stillinger

Stipendiat, postdoktor, vitenskapelig assistent og II-stillinger er definert som åremålsstillinger. Disse kategoriene må brukes i henhold til formålet med stillingene, se [Forskrift for ansettelse i åremålsstillinger](#). Fakultetet har gjort en viktig opprydning ved innføring av egen [postdoktorpolicy](#), og dette arbeidet omfatter også planer for karriereutvikling for dem.

UiBs politikk for bruk av postdoktor har følgende føringer:

- *Bruk av postdoktorstillingene skal være i tråd med hensikten i regelverket*
- *Åremålet skal være på 3 år eller lengre. Fakultetene bør legge til rette for at de eksternt finansierte postdoktorer får forlenget sine åremål ved UiB, slik at meritterende undervisning inngår i stillingen og stillingen får en samlet varighet på minimum 3 år*
- *Innholdet i stillingen i perioden planlegges slik at kandidatene kan kvalifiseres til vitenskapelige førstestillinger*
- *UiB skal tilby kurs og seminarer med tema som skal bygge opp under utvikling av breddekompetanse*
- *Postdoktorperioden bør om mulig forlenges tilsvarende lengden på godkjent utenlandsopphold for rammefinansierte stillinger som har kortere varighet enn 4 år, med øvre begrensing oppad til 4 år. Varigheten på utenlandsoppholdet bør være minimum 3 måneder*
- *For rammefinansierte postdoktorer med godkjent utenlandsopphold bør det så langt det lar seg gjøre gis minimumssats for støtte med muligheter for ekstratilskudd for postdoktorer som reiser med familie*
- *Driftsmidler knyttet til prosjektet må være av en slik størrelse at det sikrer gjennomføring av prosjektet*
- *Alle postdoktorer skal ha en karriere- og utviklingsplan*
- *Postdoktorene skal ha integrerte medarbeider- og karriereutviklingssamtaler med instituttleder eller den instituttleder delegerer dette til. Den som gjennomfører karriereutviklingssamtalen må kjenne det faglige landskapet og arbeidsmulighetene godt*

UiB har nå lagt viktige rammer for karriereutvikling for yngre forskere (førsteamanuensis, postdoktorer, forskere og PhD-kandidater, og dette vil bli fulgt opp ved fakultetet. Dette er også fulgt opp i [Handlingsplan for PhD-utdanning 2020-2024](#), og samtidig arbeides det videre med å implementere det europeiske HR-programmet for forskere (Charter&Code) hvor karriereutvikling er en integrert del av dette programmet.

Lektorstillinger

§ 1-5. Kriterier for ansettelse i stilling som **førstelektor**⁵

Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling

og

Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt

⁵ [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)

og

Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

§ 1-6. Kriterier for ansettelse i stilling som høyskolelektor eller **universitetslektor**

a) Høyere grads eksamen ved universitet, høyskole eller tilsvarende

b) Relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant yrkespraksis

og

Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning

Hovedprinsippet ved UiB er at undervisning skal være forskningsbasert, og dekkes av ansatte i kombinerte stillinger (førsteamanuensis og professor). Fakultetet bruker derfor i liten utstrekning lektorstillinger, men diskusjonen er kommet opp igjen i forbindelse med økt aktivitet innen etter- og videreutdanning. Studentene har også gitt uttrykk for at lektorstillinger kunne vært benyttet i lektorutdanningen og store grunnkurs.

Lektorstillinger kan på samme måte som forskerstillinger, benyttes der tidsavgrenset, ekstern finansiering (inkludert deltakerbetaling) kan gi grunnlag for bruk av midlertidig tilsetning. Retningslinjene for fast tilsetning må følges også ved tilsetning i lektorkategori, og bortfall av finansiering vil på samme måte som for forskerne være grunnlag for nedbemanning.

Anbefalinger fra arbeidsgruppen

1) Bruk av førsteamanuensis- og innstegstillinger

Det anbefales å benytte gjennomarbeidede vurderingskriterier i utlysningsteksten for førsteamanuensisstillingene må legge til rette for å kunne rekruttere på rett nivå, og denne intensjonen må også være tydelig uttalt både ovenfor 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 for å 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 å aktivt ta i bruk tiltak rettet særskilt mot kvinnelige toppforskere.

Arbeidsgruppen anbefaler også mer aktiv bruk av innstegstillinger for å bedre kjønnsbalansen og for å kunne rekruttere særskilt talentfulle kandidater av begge kjønn.

2) Sikre hensiktsmessig bruk av rene forsknings- og undervisningsstillinger

Det er arbeidsgruppens klare anbefaling at EVU- aktiviteten og ordinære undervisningsoppgaver søkes løst gjennom de ordinære kombinerte forsknings- og undervisningsstillingene.

Lektorkategorien kan unntaksvis benyttes i de tilfellene der ønsket kandidat ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til førsteplass, og engasjementet kan i disse tilfellene gjøres midlertidig. Kravet om gyldig hjemmel for midlertidigheten gjelder og det samme gjelder statsansatteslovens bestemmelse om fast tilsetning dersom varigheten er lengre enn tre år må følges.

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

3) Prioritere tiltak for bedret kjønnsbalanse

Fakultetet vedtok i 2018 [Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse](#), og som oppfølging av denne søkte fakultetet og til tildelt tiltaksprosjektet GenderAct.

[GenderAct-prosjektet](#) er nå i gang, og vil gi oss et godt utgangspunkt for fornyet styrke i arbeide for bedret kjønnsbalanse. Tiltakene i prosjektet (lederprogram, toppforskerprogram, nettverksarbeid, arbeid med rekruttering og opprykk, lokalt arbeid for kulturendring) vil være viktige elementer i ny handlingsplan for perioden 2021-2023. Arbeidsgruppen anbefaler at det settes konkrete og ambisiøse måltall i ny handlingsplan, sammen med blant annet følgende tiltak:

- Krav om bevisst bruk innstegstillinger 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 iverksetting av lokalt balansearbeid, herunder kartlegging av nåsituasjon og konkretisering av ønskede mål
- Krav om bevisst bruk av velformulerte stillingsutlysninger som er attraktive for kvinnelige søkere, og som gir mulighet til å prioritere kvinner som oppfyller kvalifikasjonskravene som settes
- Bruke kalling når vilkårene er til stede. Dette skal da ikke forstås som et "likestillingstiltak", men som noe en aktivt vurderer i samråd med fakultetsledelsen når en har en kvinnelig kandidat som åpenbart – og uavhengig av kjønn – er en kandidat for kalling. Dette kan gi en ramme rundt potensiell rekruttering av kvinnelige topp-kandidater som ikke åpenbart vil søke på en åpen utlysning.

4) Etablere tydelige retningslinjer for oppfølging av faste forskerstillinger

4.1 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

Den aktuelle forskningsgruppen må sammen med den aktuelle forsker ta ansvaret for innhenting av finansiering av stillingen, og gruppen må i samarbeid med instituttledelse ha en kontinuerlig og langsiktig plan for innhenting av nye prosjekter til sine fast ansatte forskere.

Forskerens ansvar og aktive rolle i dette 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. Ansvaret for langsiktig finansiering gjelder på tvers av instituttets forskningsgrupper, og koordinering av den samlede kompetansen er et ansvar som ligger hos instituttleder og som det er imperativt at forskningsgruppene er innforstått med.

4.2 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

I dette ligger at dersom nytt prosjekt er innvilget, vil instituttet ha ansvar og frihet til å benytte den ansatte til andre oppgaver, uten at dette vil påvirke arbeidstakers rettigheter. Det vil være naturlig at det er primært forskeroppgaver, men tilgjengelig finansiering vil måtte avgjøre hvilken type oppgaver dette blir.

Arbeidsgruppen er glad for at dette nå anses avklart, og ber om at prinsippet tas i bruk for fakultetets faste forskere.

4.3 Oppgaver finansiert over grunnbevilgningen

Arbeidsgruppens anbefaling er at forskerstillinger kun skal finansieres gjennom eksterne midler, slik dette er beskrevet i stillingsomtalen.

Unntak kan imidlertid helt unntaksvis gjøres 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 konkret og kort periode.

4.4 Retningslinjer for oppsigelsesprosess

MN fakultetet har kjørt flere oppsigelsesprosesser i forhold til oppsigelse av fast ansatte forskere, hvor den eksterne finansieringen har opphørt/bortfalt. Det er utarbeidet en prosess som starter 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.

Det pågår en prosess for å utarbeide maler og prosedyrer, disse kan vedlegges policyen for bruk av vitenskapelige stillinger. Arbeidsgruppen ber om at dette arbeidet nå fullføres.

4.5 Forskerstillingen som rekrutteringsvei – behov for Tenure track

Forskerstillingen er per i dag et nødvendig virkemiddel for UiBs rekruttering av ønskede kandidater til framtidige kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger, for eksempel via tidligere nevnte "starting grants". Det er likevel arbeidsgruppens oppfatning at stillingen i seg selv er lite egnet for dette; bruken gjenspeiler et nødvendig behov oppstått i mangelen av en stillingskategori tilsvarende "tenure track". (Kandidatene kommer da til UiB gjennom eget utviklede prosjekt allerede tildelt personen gjennom fagfelleevaluering og konkurranse, og dette kan således ikke gjøres gjenstand for ytterligere utlysning og konkurranse fra UiBs side. Per i dag er da direkte tilsetting i forskerstilling det som er mulig.)

Arbeidsgruppen anbefaler at det utredes hvorvidt for eksempel bruken av innstegsstilling kan gjøres kompatibel med rekruttering via Trond Mohn stiftelse, ERC eller tilsvarende.

Arbeidsgruppen vil også bemerke at med det store og stadig økende antallet fast ansatte forskere (jf. tabell innledningsvis), så må nødvendigvis innretningen og formålet for en stadig større andel av disse stillingene være i henhold til forskerstillingens opprinnelige innretning og mindre som en rekrutteringsvei til kombinerte stillinger.

4.6 Toårsregelen for fast tilsetting og generell konsistens med nasjonale regler

I forbindelse med krafttaket for å redusere uønsket midlertidighet innførte Universitetsstyret en særregel for UiB som sier at alle stillinger som har over to års varighet skal gjøres faste. For MN har dette medført at antallet fast tilsatte forskere har skutt i været. Sett i lys av at svært mange av disse stillingene er knyttet til frittstående eksternt finansierte prosjekter med behov for svært spisset kompetanse fremstår det nå som en svært u hensiktsmessig særregel ved UiB, som gjør oss mindre kompetansedyktig i kampen om eksterne midler.

Statsansattelovens regel om fast tilsetting etter tre år bør være hovedregel også hos oss, og det må arbeides aktivt for å få universitetsledelsen til å fremme dette som sak for universitetsstyret.

Arbeidsgruppen vil fremheve at det generelt er uheldig for UiBs konkurransekraft dersom det besluttes å avvike fra nasjonale retningslinjer. Dette er for eksempel også tilfellet for hvordan UiB mer restriktivt regulerer postdoc-ordningen.

5) [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, og i dette ligger at det også er en viktig oppgave både å skolere våre ledere og sikre at de får god oppfølging for å kunne følge opp disse oppgavene.

Instituttleder har et særlig ansvar og en naturlig 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. I dag har vi ikke tilstrekkelige virkemidler for å sikre at dette faktisk gjennomføres, og arbeidsgruppen anbefaler at det utarbeides klare retningslinjer for hvordan dette skal prioriteres og etterleves.

UiB har nå laget 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. Arbeidsgruppen anbefaler at fakultet følger 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 Forskningsretningslinjer for bruk av stillingene, men er for flere av disse stillingene mer uavklart og det er derfor behov for oppfølging fra fakultetet.

6) Begrenset og kontrollert bruk av midlertidige stillinger

Arbeidsgruppen ser at det fortsatt vil være et behov for en begrenset og kontrollert bruk av midlertidige stillinger. Bruk av midlertidige stillinger krever bevisst holdning, gode prosesser og rutiner som sikrer rekruttering, oppfølging og avvikling av stillingene.

Vedlegg:

Rammer for vitenskapelige stillinger (lenker)

Ansettelse:

- [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger UiB \(2019\)](#)
- [Forskrift for ansettelse i åremålsstillinger](#)
- [Bruk av postdoktor- og forskerstillinger ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet](#)
- [Retningslinjer for bruk av innstegstillinger](#)

Opprykk:

- [Forskrift for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)
- [Regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiB](#)
- [Reglement for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter](#)
- [Regler for opprykk til forsker kode 1183](#)

Personaloppfølging:

- [Personalreglementet ved UiB](#)
- [Lønnspolitikk for UiB](#)
- [Særavtale for særskilt prestisjefylte prosjekter mv.](#)
- [Ansettelse ut over 70 år](#)
- [Karrieropolitikk for yngre forskere ved UiB](#)
- [Handlingsplan for ph.d.-utdanning 2020-2024](#)
- [Retningslinjer for tildeling av forskningstermin og særlig tidsordning for FoU-tiltak](#)

Mandat for arbeidsgruppe - Strategisk anvendelse av vitenskapelige stillinger

1. Innledning - bakgrunn

I forbindelse med tiltak for å redusere midlertidigheten i Universitets og høyskolesektoren har bruken av stillinger som faste forskere fått en betydelig økning. Ved vårt fakultet har vi sett en betydelig økning av denne kategorien stillinger de siste årene. Stillingene er hovedsakelig knyttet til prosjekter med ekstern midlertidig finansiering.

Dette medfører flere ting; fakultetet får en dreining i antall tilsatte i gruppen «midlertidige – vitenskapelige» til «faste vitenskapelige». Fakultetet må kjøre nedbemanningsprosesser som er ressurskrevende og krever god oversikt og nøyaktighet. Ressurser ved instituttene blir i større grad enn før knyttet opp til enkeltpersoner og deres kompetanse, og kan ikke like lett som før «skiftes ut» når nye behov oppstår.

Fakultetsledelsen ønsker å belyse hva disse endringene betyr for fakultetets strategiske anvendelse av vitenskapelige stillinger.

2. Arbeidsgruppe

Dekanatet ved MN fakultetet ønsker i samråd med instituttledergruppen å nedsette en arbeidsgruppe som skal gi anbefalinger i forhold til hvordan fakultetet for fremtiden strategisk skal anvende vitenskapelige stillinger.

Arbeidet skal ta utgangspunkt i kravet om å redusere bruken av midlertidige stillinger og den økningen vi ser i tilsetning av faste forskere. Men arbeidsgruppen må også se på andre stillingskategorier, som f.eks. undervisningsstillinger (universitetslektor (u/dr.grad), førstelektor (m/dr.grad)).

Arbeidsgruppen skal lage et diskusjonsnotat, som skal fremlegges på MN fakultetets høstseminar 2020 for videre diskusjon.

Kjerneoppgaver i samfunnsoppdraget til universitetet er: forskning og utdanning. En sum av vitenskapelige stillingskategorier skal/kan anvendes for å ivareta dette ansvaret:

- Kombinerte stillinger (1.amanuensis/professor/innstegsstilling)
- Forskerstillinger (forsker 1109/1183) – i stor grad faste ansettelse
- Undervisningsstillinger (universitetslektor (u/dr.grad), førstelektor (m/dr.grad))

Arbeidsgruppen skal:

- Vurdere hvordan fakultetet strategisk skal bruke disse stillingskategoriene fremover, hva vil fakultetet med de respektive stillingskategoriene?
- Vurdere hvordan balansen mellom stillingene rene forskerstillinger, rene undervisningsstillinger og kombinerte skal stillinger være - Er det forskning eller undervisning som skal være det førende? Kan det være andre alternative føringer?
- Vurdere når fakultetet skal kunne bruke «rene» stillinger, og når vi skal kunne bruke de kombinerte
- Vurdere hvordan «mengdeforholdet» mellom de forskjellige stillingskategoriene skal være
- Vurdere hva vil disse endringen vil kunne bety for MN fakultetets rekrutteringsperspektiv
- Vurdere hvordan MN fakultetet kan håndtere karriereutvikling for de forskjellige stillingskategoriene
- Vurdere om disse endringene vil ha betydning for EVU ved fakultetet
- Vurdere om disse endringene vil ha betydning for det finansielle handlingsrommet til enhetene

Som et grunnlag for arbeidsgruppens vurderinger vil det bli utarbeidet en statistikk underlag. Dette vil omfatte:

- Andeler av de respektive stillingskategorier i forhold til hverandre, 10 og 5 år tilbake i tid, pluss nå situasjonen (2020)