

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2020/590

Fakultetsstyresak: **49**

Møte: 6. november 2020

Handlingsplan for redusert midlertidighet – status og tiltak

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 bedt om at det rapporteres halvårlig på status. Til denne statusrapporteringen er tall hentet fra UiBs rapporteringsverktøy Tableau 20.10.20.

Saksfremstilling

Uønsket midlertidighet - andel

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

Tabell 2 – fast/midlertidig ansatte (eks åremålsstillinger)

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

Fakultetets mål for 2020 var en reduksjon til 15,8%, mens andelen nå har falt helt ned til 12,8%. Denne positive utviklingen startet allerede fra første år i planperioden og er et resultat av at alle institutter har implementert tiltakene i handlingsplanen. Fakultetet har nå kun 81 årsverk i kategorien midlertidige ansatte, og herav er 22 personer inne som vikarer.

Faste forskere

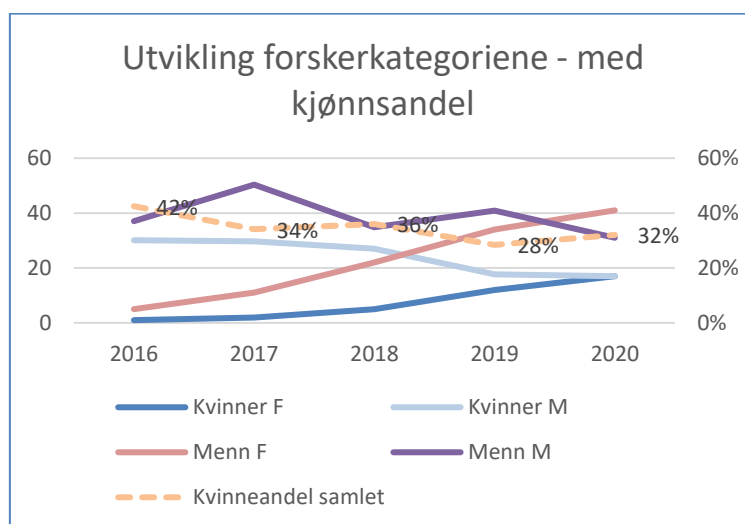
Fakultetets klart største andel av midlertidige tilsatte har fra starten vært i kategorien «Forskere», og det er utviklingen i denne kategorien som er hovedforklaringen på at fakultetet nå har oppnådd en sterk reduksjon i kategorien «uønsket midlertidig».

Tabell 3 – utvikling i forskerkategorien

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

I løpet av de siste tre årene har antallet fast tilsatte forskere økt fra 14 til 58 årsverk (tabell 3). Dette er en positiv utvikling, men det er også utfordringer knyttet til dette. Disse utfordringene ble diskutert på fakultetets høstseminar (se under).

Kategorien *forskere* var i 2016 en kategori som hadde tilsvarende kjønnsfordeling som de øvrige rekrutteringsstillingene, med en relativt god balanse mellom menn og kvinner. I handlingsplanperioden har antallet fast ansatte menn økt kraftigere enn tilsvarende tall for kvinner, og andelen kvinner er nå samlet sett falt til 32%.



Samlet årsverksutvikling

Tabell 4 – utvikling 2013-2020

Stillingsstype	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Endring%
Professor	153	154	152	156	156	157	162	166	8 %
Førsteamanuensis	65	58	59	66	61	71	88	93	43 %
Faste forskere	3	6	7	6	13	27	46	58	73 %
Midlertidige forskere	58	53	67	67	80	62	59	48	
Postdoktor	72	87	100	99	100	88	87	92	28 %
Stipendiat	214	212	211	225	218	214	243	249	16 %
Universitets/ førstelektor	4	3	3	1	3	3	6	6	61 %
II-stillinger	9	10	9	15	15	13	10	16	72 %
TA-stillinger og andre	228	247	253	267	269	266	265	278	22 %
Oppsummert	806	830	859	902	915	901	965	1005	25 %

Høstseminaret 2020

Fakultetsstyret og ledergruppen diskuterte problemstillingen «Faste forskere – fra overgangsordning til etablert rammeverk» på høstseminaret 21.oktober. Ulike problemstillinger kom opp i diskusjonen, blant annet:

- Med den høye andelen faste forskere nærmer vi oss nå instituttsektoren – påvirker dette vår forskningskvalitet?
- Bekymring for unge forskere – bør vi beholde midlertidige forskerstillinger for å kunne tilby en akademisk karrierevei til flere?
- Mange faste forskere ønsker å undervise. De vil kunne være gode undervisere, og vi ønsker å bruke dem som undervisere – men kan vi bruke dem uten at dette også gir uønskede effekter?
- UiBs særregel om rett til fast ansettelse etter 2 år MÅ bli justert til 3 år, må justeres slik at UiB følger statsansatteloven på dette punktet
- UiB opptrer ikke som en enhetlig arbeidsgiver i forbindelse med oppsigelser, og retningslinjene for gjennomføring av disse sakene er ikke tydelige nok
- Hva med brofinansiering – hvor finansieres tid til å skrive neste søknad?
- Har vi en utfordring når det gjelder kjønnsbalanse for faste forskere, og hvordan kan vi motvirke negativ endring i kjønnsbalansen?

Disse viktige problemstillingene vil bli diskutert videre i arbeidsgruppen som nå arbeider med «Policy for bruk av de vitenskapelige stillingskategoriene». Deres anbefalinger vil bli lagt frem for fakultetsstyret i februar 2021.

Viktige fokusfelt fremover

Midlertidighet er og har alltid vært en naturlig del av universitetenes egenart, fordi store deler av forskningen finansieres gjennom midlertidige prosjekttildelinger. Fakultetet har arbeidet aktivt for å fjerne uønsket midlertidighet, men den lave midlertidighetsgraden vi nå har oppnådd kan bidra til at vår konkurransekraft på sikt svekkes. 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 spekteret av oppgaver som

institusjonen har ansvar for. UiBs selvpålagte toårsregel for rett til fast tilsetning gir uheldige konsekvenser, og den synes ikke lengre å være et nødvendig tiltak for å redusere midlertidighet.

Det er utarbeidet felles prosedyrer for nedbemanningsprosesser ved UiB, men erfaringene fra de seneste nedbemanningsprosesser 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.

Fakultetet har utfordret institusjonen på å utarbeide felles retningslinjer for innhold i forskerstillingene, herunder hvilke oppgaver som kan tillegges stillingen. 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 vil derfor være viktig at de ikke ekskluderes fra undervisning og veiledning i perioder der dette lar seg kombinere med deres styrte forskning («styrt» som motsats til forskningsfriheten som ligger til førstestillinger). Dette kan for eksempel være i perioder der det er behov for brofinansiering, men de rettslige konsekvensene av å åpne for denne type oppgaver er ikke klarlagt.

Vedtak

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

Styret ønsker at det arbeides videre med rutinene ved behov for oppsigelse grunnet bortfall av finansiering, og ber fakultetsledelsen følge dette opp..

Styret ber også fakultetsledelsen om å arbeide aktivt for at toårsregelen for rett til fast tilsetning nå fjernes.

29.10.2020 Kristine Breivik

Helge K. Dahle
dekan