

Arkivsaksnr.:  
2018/1089Dokumentdato:  
30.08.2022Styre:  
Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultetStyresak:  
55/22Møtedato:  
13.09.2022

## Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger 2022 - 2025

### Bakgrunn

Fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Med *Lov om statens ansatte* som trådte i kraft 1. juli 2017 kom en innstramming i regelverket for midlertidige ansettelse i staten. Universitetsstyret ved Universitetet i Bergen fulgte opp departementets krav, og vedtok at hovedregelen ved UiB er fast ansettelse i alle stillingskategorier, også i eksternt finansierte prosjekter. Forskerstillinger knyttet til eksterntfinansiert virksomhet skal som hovedregel være faste dersom varigheten er mer enn to år.

Ved SV-fakultetet behandlet fakultetsstyret i møte 20. februar 2018 «[Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger 2018-2021 ved SV-fakultetet](#)». Målet var at andelen midlertidige stillinger, som ikke er åremålsstillinger, skulle reduseres med 10 % i perioden 2018-2021.

Fakultetene handlingsplaner utløp i 2021. I forbindelse med regjeringens tildelingsbrev for 2022 kom også en forventning om at «*Institusjonene 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.*». Som en følge av dette vedtok Universitetsstyret i møte 10.3.2022 at fakultetene skal igangsette arbeidet med nye tiltaksplaner for fortsatt reduksjon i midlertidigheten i løpet av en 3 års periode.

Den nye målsettingen for UiB som helhet er at midlertidigheten ikke skal være høyere enn i samfunnet ellers, det betyr at måltallet i skrivende stund er 8 % midlertidighet.

### Status og utvikling for midlertidige stillinger ved SV-fakultetet

Midlertidige ansettelser beregnes etter nasjonal styringsparameter, og inkluderer ikke åremål og bistillinger

| Fakultetsnavn                       | 2017    |                       | 2018    |                       | 2019    |                       | 2020    |                       | 2021    |                       |
|-------------------------------------|---------|-----------------------|---------|-----------------------|---------|-----------------------|---------|-----------------------|---------|-----------------------|
|                                     | Årsverk | % midlertidige (alle) | Årsverk | % midlertidige (alle) | Årsverk | % midlertidige (alle) | Årsverk | % midlertidige (alle) | Årsverk | % midlertidige (alle) |
| Administrasjonen                    | 403,04  | 8,46                  | 420,36  | 8                     | 422,41  | 6,13                  | 436,47  | 7,42                  | 419,64  | 5                     |
| Det humanistiske fakultet           | 295,3   | 16,16                 | 307,71  | 15,54                 | 308,37  | 13,3                  | 325,25  | 14,51                 | 317,52  | 13,19                 |
| Det juridiske fakultet              | 82      | 9,76                  | 75,8    | 5,28                  | 70,2    | 5,27                  | 72,75   | 4,4                   | 79,3    | 4,41                  |
| Det medisinske fakultet             | 506,45  | 19,45                 | 494,7   | 11,65                 | 491,3   | 9,89                  | 492,65  | 8,91                  | 506,18  | 10,38                 |
| Det psykologiske fakultet           | 165,95  | 15,31                 | 174,45  | 13,27                 | 178,75  | 10,83                 | 180     | 8,83                  | 189,8   | 8,8                   |
| Det samfunnsvitenskapelige fakultet | 201,38  | 11,86                 | 227,6   | 14,31                 | 212,84  | 8,86                  | 224,4   | 12,19                 | 235,79  | 13,37                 |

|  |         |       |        |       |         |       |        |       |         |       |
|--|---------|-------|--------|-------|---------|-------|--------|-------|---------|-------|
| Fakultet for kunst, musikk og design   | 82,95   | 23,3  | 84,78  | 18,82 | 83,51   | 13,77 | 90,21  | 12,03 | 90,5    | 11,16 |
| FFS - Felles forskingssentre           |         |       |        |       |         |       |        |       | 32,6    | 33,44 |
| Khrono                                 | 2       | 0     | 2      | 0     | 3       | 0     | 6      | 0     | 6       | 0     |
| Matematisk-naturvitenskapelig fakultet | 539,86  | 23,1  | 546,4  | 17,6  | 587,51  | 15,11 | 612,12 | 12,88 | 606,76  | 11,66 |
| Universitetsbiblioteket                | 70,58   | 16,9  | 67,32  | 9,22  | 69,5    | 9,76  | 71,67  | 6,98  | 77,87   | 11,81 |
| Universitetsmuseet                     | 96,67   | 14,69 | 100,77 | 14,19 | 120,82  | 17,46 | 110,38 | 7,84  | 120,21  | 12,98 |
| Sum                                    | 2446,18 | 16,67 | 2501,9 | 13,25 | 2548,21 | 11,21 | 2621,9 | 10,42 | 2682,17 | 10,58 |

Midlertidigheten ved SV-fakultetet har vært varierende de siste årene, med det laveste nivået 8,86 % i 2019. Den relativt lave midlertidigheten i 2019 skyldtes i stor grad nedgang i midlertidige forskerstillinger som en følge av avslutning av sentrale prosjekter, og implementering av tiltaksplan for midlertidighet.

### **Behov knyttet til undervisning**

Fakultetet har en del midlertidighet knyttet til behov for undervisningsressurser i forbindelser med at fast ansatte er frikjøpt fra undervisning eller er innvilget permisjon grunnet annen jobb utenfor UiB eller verv ved UiB. I noen tilfeller skyldes også vikarbehovet langvarig sykdom eller foreldrepermisjon. For å sikre tilstrekkelig undervisningskapasitet, har fakultetet ansatt i midlertidige stillinger som førstelektor/universitetslektor. Tallene varierer noe i løpet av året, per 1.10.21 var status 7,5 midlertidige årsverk stillinger som universitetslektor, og i overkant av to årsverk som førstelektor. Dette var en oppgang i midlertidighet innenfor disse to stillingskategoriene på 50 % fra 2020, dette en følge av ansettelse i midlertidige stillinger for å avhjelpe virkning av og ettervirkning etter pandemien.

|  | <b>1.10.2018</b> | <b>1.10.2019</b> | <b>1.10.2020</b> | <b>1.10.2021</b> |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Universitetslektor, fast ansatt        | 6,15 årsverk     | 9,4 årsverk      | 8,8 årsverk      | 8 årsverk        |
| Universitetslektor, midlertidig ansatt | 5,31 årsverk     | 5,6 årsverk      | 4,05 årsverk     | 7,65 årsverk     |

### **Behov knyttet til forskning**

Fakultetet har i stor grad lyktes med å øke den eksterne prosjektporteføljen. For å få løst alle forskningsoppgavene i prosjektene, er det nødvendig å ansette folk i midlertidige vitenskapelige stillinger. Hovedregelen ved utlysning av midlertidige stillinger knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter, er at stillingene lyses ut som stipendiat eller postdoktor. I forhold til oppgavene som skal løses og omfanget av finansieringen, er det imidlertid noen ganger nødvendig å ansette i forskerstillinger. I 2017 ble det vedtatt at forskere av lengre varighet enn 2 år, skal ansettes fast. De økonomiske forpliktelsene knyttet til fast ansettelse i BOA-stillinger kan på sikt ramme drift og ordinære faste stillinger. Vi ser at tallene på midlertidighet forskerårsverk varierer en del mellom år. I 2021 hadde SV-fakultetet 11,45 midlertidige forskerårsverk, dette er høyere enn de to foregående årene. Tallet varierer også en del gjennom året og vi har grunn til å tro at tallet var uvanlig høyt i oktober i fjor da tallene ble rapportert til DBH. Vi forventer at andelen midlertidige forskere vil gå markant ned ved rapportering i 2022.

|                             | 1.10.2018    | 1.10.2019   | 1.10.2020 | 1.10.2021     |
|-----------------------------|--------------|-------------|-----------|---------------|
| Forsker, fast ansatt        | 2 årsverk    | 2 årsverk   | 2 årsverk | 4 årsverk     |
| Forsker, midlertidig ansatt | 18,3 årsverk | 5,7 årsverk | 9 årsverk | 11,45 årsverk |

Kilde: DBH

I fortsettelsen ser ikke SV-fakultetet at det er behov for å innføre nye tiltak, men vil skjerpe inn praksis og bruk av virkemidlene som ble vedtatt i 2018.

Fakultetsledelsen vil også kommentere at spesielt ett av tiltakene som UiB har innført har fått utilsiktede konsekvenser:

- UiBs hovedregel om at forskerstillinger knyttet til eksternfinansiert virksomhet skal som være faste dersom varigheten er lenger enn to år, kan føre til mindre kontinuitet i forskningsprosjekt. Dette fordi man av frykt for ytterligere forpliktelser vil legge inn toårige forskerstillinger i prosjektsøknader heller enn treårige, som har vært det vanlige.
- Videre får man situasjoner der man ideelt sett ønsker forskerressurser til prosjektet, men søker heller om prosjektmidler til postdoktorstillinger (som er treårige åremålsstillinger uten videre forpliktelser).

Å endre denne policyen slik at det blir anledning til å ansette i midlertidig stilling i inntil tre år vil ikke bidra til å senke midlertidighetsgraden ved UiB, men den vil gi ærligere og riktigere anvendte stillinger for både forskere og postdoktorer.

#### **Fakultetsledelsens kommentar**

Generelt anerkjenner fakultetsledelsen at graden av midlertidighet ved fakultetet er for høy, og at det er nødvendig å fortsette arbeidet for å få ned denne. Samtidig er det viktig å se bak tallene. Ledelsen ved SV-fakultetet mener at instituttene og administrasjonene forstår og anerkjenner utfordringene rundt midlertidighet, og opplever at midlertidigheten ved fakultetet i all hovedsak er velbegrunnet og innenfor lov- og regelverk.

Det er også viktig å understreke at selv om midlertidigheten ved SV-fakultetet er noe høyere enn de andre fakultetene, skiller det seg ikke markant ut fra de andre. Fakultetene har generelt i 2021 en midlertidighet på 10-13 %.

I fortsettelsen ser ikke SV-fakultetet at det er behov for å innføre nye tiltak, men vil skjerpe inn praksis og bruk av virkemidlene. Det handler i stor grad om å ha god dialog med miljøene i forhold til bemanningsbehovene. Vi foreslår at tiltaksplanen for 2022 – 2025 viderefører hovedmålene fra forrige periode:

1. Øke forståelsen for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige ansettelse
2. Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i forskerstillinger
3. Alle ansettelse i administrative og tekniske stillinger skal være faste
4. Ansettelse i vikarstillinger skal normalt kun benyttes i forbindelse med lovfestede permisjoner, sykdom og kortvarige akutte behov
5. Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås.

#### **Forslag til vedtak:**

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet vedtar *Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger for perioden 2023-2025*.

Jan Erik Askildsen  
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt  
fakultetsdirektør



## Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger 2022-2025

**Hovedmål:** Redusere bruk av midlertidige stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

| Delmål  | Tiltak for å oppnå dette   | Ansvarlig  | Oppfølging   |
|---|--|--|--|
| <b>DELMÅL 1:</b><br>Fornye forståelsen for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige ansettelser               | Informasjon og opplæring må gis til følgende grupper: <ul style="list-style-type: none"><li>• Fakultetsstyret</li><li>• Fakultetsledelse</li><li>• Instituttledelse</li><li>• Forskningsgruppeledere</li><li>• Prosjektledere</li><li>• Administrasjon</li></ul>   | Fakultetsledelsen,<br>Instituttledere,<br>HR-seksjonen                           | Alle ønsker om ansettelse i midlertidige stillinger skal begrunnes – behov og lovhjemmel   |
| <b>DELMÅL 2:</b><br>Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i forskerstillinger                           | Normalt skal faste vitenskapelige stillinger være kombinerte stillinger. I de tilfeller hvor det er behov for å bruke stillingskategorien «forsker» skal disse være knyttet til eksternt finansiert virksomhet. Ved varighet utover to år skal personer i «forskerstilling» normalt ansettes fast. I stedet for gjentatte engasjement i stillinger av kortere varighet bør det benyttes fast ansettelse. Alle stillingsutlysninger gjennomgås før annonsering. | Instituttledere<br>Forskningsgruppe-<br>ledere<br>Prosjektledere<br>HR-seksjonen | Forskerne bør rekrutteres med tanke på anvendbarhet over flere typer prosjekt<br><br>Alle forskerne har et medansvar i å skaffe nye eksterne prosjektmidler. |
| <b>DELMÅL 3:</b><br>Alle ansettelser i administrative og tekniske stillinger skal være faste                          | Jevnlig gjennomgang av ressursbehov og kompetanse. Vurdere innretning og behov for nyrekruttering ved ledighet/avgang i stilling. Oversende begrunnelse til HR-avdelingen for godkjenning.   | Fakultetsdirektør<br>Administrative ledere<br>HR-seksjonen                       |  |
| <b>DELMÅL 4:</b><br>Ansettelser i vikarstillinger skal normalt kun benyttes i forbindelse med lovfestede permisjoner, |  | Fakultetsledelsen<br>Instituttlederne<br>HR-enheten                              | Alle ønsker om vikar skal begrunnes og godkjennes av fakultetsledelsen. Vikariat skal ha maksimum varighet på to år. Ved langvarige vikarbehov knyttet til   |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| sykdom og kortvarige akutte behov  |   |   | langvarige verv eller frikjøp bør stillinger lyses ut fast.   |
| <b>DELMÅL 5:</b><br>Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressursstyringsverktøy med tilhørende bemanningsplan</li> <li>• Bruke rapporteringsverktøyene i Tableau</li> <li>• Gode maler for utlysningstekster.</li> <li>• Oppfølging ved behov for nedbemanning og oppsigelser.</li> </ul> | Fakultetsledelse, økonomi- og HR-enhetene | Faste møter mellom ledelsen ved grunnenhetene og HR-seksjonen |