
Faglige planer for strategisk bemanning og rekruttering

Bakgrunn

[Sak 43/18 Rekruttering til fast vitenskapelige stillinger](#)

[Sak 19/19 Faglige planer for strategisk bemanning og rekruttering](#)

Saksfremstilling

God rekruttering av vitenskapelige ansatte er det viktigste verktøyet fakultetet har for å kunne lykkes i våre strategiske ambisjoner. Rekruttering er en svært viktig del av instituttleders delegerte budsjettfullmakt, og det er derfor en forutsetning for de viktige felles retningsvalg at det legges til rette for en tydelig og åpen dialog mellom dem og fakultetsstyret om hvordan nyrekruttering til de vitenskapelige stillingene innrettes.

En god forankring i styret er viktig for instituttene, og det er derfor en fast sak på styrets agenda i junimøtet hvert år. Det gir en god inngang til den årlige budsjettdiskusjonen knyttet til hvordan det strategiske handlingsrommet bør disponeres for å realisere strategiene på ulike nivå i organisasjonen. De faglige planer for strategisk bemanning er også en viktig del av arbeidet med langtidsbudsjett både lokalt ved instituttene og for fakultetet totalt sett. Plan for strategisk bemanning er et dynamiske dokument som rulleres i takt med endrede rammebetingelser, mulighetsrom, omstillingsbehov og strategiske prioriteringer.

Del 1 – Faglige planer for strategisk bemanning 2020-2025

Instituttene¹ har sendt inn en redegjørelse for instituttets faglige planer for strategisk bemanning i perioden 2020-2025. Tekstene la grunnlag for diskusjon i ledergruppen 3. juni. Planene tar utgangspunkt i tekstene som ble sendt inn i fjor, og er oppdatert i forhold til tidsperiode og prioriteringer.

I fjorårets saksfremlegg ble bemanningsplanene tydeligere knyttet til fakultetets satsnings- og profilområder, og viste at instituttens planer er tett knyttet opp mot disse (se fjorårets tabeller under). Tilknytningen mellom planer og strategiske områder som ble vist frem i fjor, gir styret mulighet til å se at denne viktige koblingen er på plass.

En tilsvarende fremstilling ble etterlyst av instituttlederne i årets diskusjon, og bør repeteres årlig i denne saken. Det var også enighet om at dette er viktige tema som skal følges opp i ledermøtene utover høsten. Eksempler på viktige problemstillinger:

- *Setter vi samlet sett nok inn mot Energiomstilling?*

¹ Matematisk institutt har nytilsatt instituttledere og administrasjonssjef, og har ikke utarbeidet en oppdatert plan enda.

- Klarer vi å opprettholde vår styrke og sterke profil innen det Marine?
- Lykkes vi i å samarbeide om nyrekrutteringer for å dekke grenseflatene mellom instituttene?

Fra fjorårets styresak

Tabell 1 – Nyrekruttering innen profilområdene 2019-2024

	Marin	Klima	Energiomstilling
Kjemisk			FU
GEO	FU	FU	FU
BIO	FU	F	F
Informatikk		F	F
Matematisk			
GFI		F	FU
IFT	FU		FU

Tabell 3 – Nyrekruttering innen andre strategiske satsingsfelt 2019-2024

	Romforskning	CERN	Geofarar	Matematiske fag
Kjemisk				
GEO			FU	
BIO				
Informatikk				FU
Matematisk				F
GFI				
IFT	F	F		

Tabell 2 – Nyrekruttering innen utviklingsområdene 2019-2024

	Molekylær livsvitenskap	IKT	Didaktikk	Nano	Medisinsk teknologi inkl. bioinformatikk	Hav teknologi
Kjemisk	F				FU	
GEO						
BIO	FU		F			
Informatikk	FU	FU	FU		FU	
Matematisk					FU	
GFI						
IFT				F	FU	FU

Fordeling mellom ulike stillingskategorier

Et annet spørsmål av strategisk betydning er hvordan vårt fakultet best kan anvende de ulike vitenskapelige stillingskategoriene for å fylle universitetets hovedoppdrag forskning og utdanning.

De tradisjonelle førstestillingene utgjør nå (mai-20) 33% av totalt antall vitenskapelige stillinger ved fakultetet. Kategorien faste forskere er i vekst, og det pågår diskusjoner rundt bruken av lektorstillinger for å dekke undervisningsbehov. Gjennomtenkt politikk knyttet til karrieremuligheter og bruk av innstegsstillinger er også viktig.

Fordeling vitenskapelig ansatte mai 2020

	Årsverk	Andel/VIT
Førsteamanuensis	71	10 %
Professor	161	23 %
Fast forsker	50	7 %
Universitetslektor	5	1 %
II-stillinger	17,5	3 %
Stipendiat	243,3	35 %
Postdoktor	87,3	13 %
Forsker- midlertidig	54,5	8 %
SUM	689,6	100

Fakultetsledelsen oppnevner nå en arbeidsgruppe som skal legge grunnlaget for en policy på dette området. De vil bli bedt om å vurdere hvilken betydning endringen i sammensetning av

bemanning har for fakultetet, på kort og lang sikt. Spørsmålene vil bli knyttet til forskning, undervisning, finansieringskilder og bindinger den nye utviklingen gir.

Gruppen skal levere en rapport som kan danne grunnlag for en diskusjon om dette på høstseminaret 20202 (fakultetsstyret og instituttledere). På seminaret vil også tema knyttet til strategisk bruk av de vitenskapelige stillingene bli tatt opp igjen.

Avganger i perioden 2020-2025

Avganger og planlagte tilsetninger i de innsendte planene (vedlegg 2) kan i tabellform oppsummeres slik:

	<i>Avganger</i>	<i>Forpliktelser</i>	<i>Andre planer</i>	<i>Sum</i>	<i>Tema</i>
Kjemisk institutt	-5		5	0	Molekylær livsvitenskap og Teknologi , Bioressurser, Bærekraftig energi og Kjemisk produksjon
Institutt for informatikk	-4	4	1-2*	0	Datasikkerhet/kryptologi, Maskinlæring, Algoritmer, Didaktikk, Kunstig intelligens og robotikk
Institutt for geovitenskap	-8	5	4	1	TMS-kandidater, Kvantærgeologi og paleoklima, Klima, geofarar og energi, mineralressurser, elektronmikroskopi, hydrologi, overflateprosess, geomatikk
Geofysisk institutt	-4	5		1	Bjerknes-forpliktelse**, TMS-kandidat, Havvind, meteorologi og oseanografi (nå vikarer)
Institutt for biovitenskap	-14	5	3***	-6***	Mikrobiologi, molekylærbiologi, økologi/evolusjon, bioinformatikk, fiskehelse
Institutt for fysikk og teknologi	-3	3	1	1	Birkelandsenteret, Cern, Energiomstilling
Matematisk institutt	-1	1	1	1	TMS-kandidat, ren matematikk

Forklaring sumkolonnen: Negativt resultat - planlagt innsparing. Positivt resultat – overbooking.

*Forutsetter økte tildelinger i form av nye studieplasser

** Bjerknes-forpliktelsen kan gi instituttet ansvar for tilbakeføring av inntil tre stillinger

*** BIOs anstrengte økonomi gjør at en stor del av avgangene må holdes tilbake

Del 2 - Status for oppfølging av tiltakene for rekruttering til vitenskapelige stillinger

Instituttledere og administrasjonssjefer har vært invitert til å vurdere status for de ulike tiltakene i rekrutteringsplanen for fast vitenskapelige ([sak 43/18](#)). Et sammendrag av svarene finnes i vedlegg 2.

Kommentarer til undersøkelsen

Gjennomgående virker det som alle er godt kjent med de vedtatte tiltakene.

Kun halvparten av instituttene har tatt i bruk verktøy for bemanningsplanlegging, hvilket tyder på at det bør settes fokus på å utarbeide å ta i bruk egnede verktøy.

Letekomiteer brukes nå i større grad, et viktig tiltak både i rekrutteringsplanen og i handlingsplan for bedret kjønnsbalanse.

Oppstarts- og avslutningsmøter for rekrutteringsprosesser bør være obligatorisk, og dette vil HR-seksjonen fasilitere slik at alle institutter får det som fast praksis. Det synes også å være potensiale for bedre opplæring av sakkyndigkomite og intervjukomite.

Oppstartssamtaler og oppfølging i prøvetid er viktig for en vellykket rekruttering, og verdien av disse må ikke undervurderes. Her har vi samlet sett et forbedringspotensiale, men de nye rutineene for onboarding vil styrke dette arbeidet.

Oppsummerende kommentar

Både instituttledelse og HR-medarbeiderne jobber systematisk og godt med rekrutteringsprosessene for fast vitenskapelige stillinger, og vi ser en positiv utvikling når det gjelder å forbedre disse prosessene. Fakultetsledelsen vil sammen med HR-seksjonen og instituttene fortsette arbeidet med å forbedre de ulike elementene i rekrutteringsprosessen, og vil forberede dette som tema for årets høstseminar.

Vedtak

1. Fakultetsstyret slutter seg til at arbeidet med og planene for faglig rekruttering på en god måte vil bidra til å realisere fakultetets samlede strategiske ambisjoner. Styret ber om at styrets kommentarer videreformidles til instituttledergruppen.
2. Styret ber om at det arbeides videre med tiltakene for å styrke rekrutteringsarbeidet knyttet til vitenskapelige stillinger.

10.06.2020/Kristine Breivik/Gunnar Larsen

Helge K. Dahle
dekan

Vedlegg 1: Oppfølging av rekrutteringsplanen for fast vitenskapelige – resultatene av egenevaluering

Vedlegg 2: Oppdaterte bemanningsplaner fra instituttene

Vedlegg 1: Kartlegging av oppfølging av rekrutteringsplanen for fast vitenskapelige

Det kom inn 13 svar på undersøkelsen som hadde frist 13.mai 2020 (6 Administrasjonssjefer, 7 instituttledere)
Spørsmålene ble knyttet opp til det enkelte punkt i tiltaksplanen, og svarene fordelte seg slik:

Kjenner du tiltakene i handlingsplanen for rekruttering av fast vitenskapelige?

Ja	10
Delvis	1
Nei	2 (nytilsatte)

Ad. 1.1 Har ditt institutt tatt i bruk verktøy for bemanningsplanlegging?

Ja	5
Nei	8

Ad. 1.2. Har du deltatt på (leder-) opplæring innen rekruttering?

Ja	5
Nei	3
Usikker	5

Ad. 2.1 Har dere fokus på å utarbeide attraktive utlysningstekster for fast vitenskapelige stillinger?

Ja	10
Noe	3

Ad. 2.2 Har ditt institutt tatt i bruk andre virkemidler for å øke antall søkere til fast vitenskapelige stillinger (spesifiser gjerne nede i kommentarfeltet)?

Ja	10
Nei	3

Ad. 2.3 Har ditt institutt opprettet letekomiteer for å identifisere mulige kandidater (herunder også av begge kjønn)?

Ja	8
Nei	5

Ad. 2.4 Vurderes det om søkergrunnet er tilstrekkelig (antall, kompetanse og kjønnsrepresentasjon) før evaluering iverksettes?

Ja	13
----	----

Ad. 3.1 Gjennomføres oppstartsmøte med instituttleder, forskningsgruppeleder og HR når det er klart at en fast vitenskapelig stilling skal lyses ut?

Ja	4
Nei	9

Ad. 3.2 Har dere et bevisst forhold til hvem dere oppnevner til sakkyndig komite for fast vitenskapelig stillinger?

Ja	10
Delvis	3

Ad. 3.3 Får sakkyndig komite tydelig bestilling og gode maler for deres rapport?

Ja	6
Delvis	6
Nei	1

Ad. 3.4 Har dere et bevisst forhold til hvem dere oppnevner til intervjukomiteen for fast vitenskapelige stillinger?

Ja	12
Delvis	1

Ad. 3.5 Får intervjukomiteen tydelig bestilling, gode maler intervjunotat, prøveforelesning og referanseinnhenting?

Ja	12
Delvis	1

Ad. 3.5 Får intervjukomiteen nødvendig opplæring?

Ja	5
Delvis	7
Nei	1

Ad. kjønnsbalanse: Vurderes spørsmålet om kjønnsbalanse i forbindelse med instituttleders innstilling?

Ja	13
----	----

Ad. 3.6 Gjennomføres oppsummerende avslutningsmøte med instituttleder, forskningsgruppeleder og HR når stillingen er besatt?

Ja	3
Nei	10

Ad. 4.1 Benytter dere lønnplassering som virkemiddel for rekruttering til fast vitenskapelig stilling?

Ja	9
Delvis	4

Ad. 4.2 Gir dere tilbud om konkrete startpakker tilpasset kandidatens behov?

Ja	12
Delvis	1

Ad. 4.3 Gjennomføres oppstartsamtaler og samtaler i prøvetid?

Ja	8
Delvis	3
Nei	2

Vedlegg 2

Faglige planer for strategisk bemanning fra
instituttene

Innsendt pr. 23. mai 2020

Kjemisk institutt

Knut Børve

Kjemisk institutt har p.t. to ubesatte, faste vitenskapelige stillinger. Disse stillingene lyses ut i 2020 og vil styrke utviklingsområdene *Molekylær livsvitenskap* og *Teknologi* (inkl. medisinsk teknologi og bioinformatikk) i fakultetets forskningsstrategi. Stilling-1 rettes inn mot teknologi for kjemisk syntese og vil bidra både til instituttets satsing innen «high-throughput experimentation» (HTE) og til forskningsinitiativ innen antimikrobiell resistens (AMR). Undervisningsmessig vil stillingen knyttes opp det integrerte masterstudiet i medisinsk teknologi. Stilling-2 er en mellomstilling med delt arbeidssted CBU/KI som inngår i UiB's satsing på bioinformatikk, og instituttet ønsker å bruke stillingen til å styrke subdisiplinen kjeminformatikk (inkl. AI og ML). Dette gir gode synergimuligheter både mot grupper ved CBU og katalysator- og synteseaktivitetene ved KI, samt HTE-satsingen.

Det forventes 3 avganger i fast vitenskapelig stab i 5-årsperioden 2020-2024, i hhv 2022, 2023 og 2024. Kjemisk institutt planlegger å bygge opp aktiviteten innen bærekraftig energi og kjemisk produksjon med en-til-to nye hovedstillinger, i tillegg til å erstatte den ene ledigheten som oppstår i dette feltet. Dette vil utgjøre et viktig bidrag til å realisere UiB's ambisjoner innen Klima og energiomstilling, samt MN-fakultetets profilområde Energi. Samtidig er dette et strategisk satsingsområde for Kjemisk institutt, hvor bærekraftig produksjon av både energi og materiell ses i sammenheng. Institutt fikk tildelt 3-års brofinansiering som gjør det mulig å forsere oppbyggingen ved å lyse ut en førstestilling i 2020, innen kjemisk foredling av bioressurser (til bl.a. bioenergi). Instituttet ønsker å etablere elektrokjemisk katalyse som et nytt fagfelt, med fokus på effektiv bruk av elektrisk energi til framstilling av kjemiske energibærere som ammoniakk og hydrogen. Dette gir en organisk utvikling av et av styrkeområdene våre, molekylær katalyse, og tar KI inn i en særdeles aktiv del av moderne kjemi. Den siste forutsigbare ledigheten i 5-årsperioden oppstår innen faststoff-NMR. Det er viktig for instituttet å opprettholde høy kompetanse på dette feltet, men både stillingstype (vitenskapelig, teknisk) og innretning (medisinsk teknologi, energimaterialer) vil vurderes nøye

Institutt for informatikk

Pinar Heggernes

Institutt og informatikk laget i 2018 en strategisk bemanningsplan med god vekst i bemanningen som følge av friske midler vi hadde fått tildelt til nye studieplasser gjennom de siste årene. Planen tok også hensyn til frigjorte lønnsmidler som følge av gjennomførte og planlagte avganger, samt lønnsforpliktelser som slår inn på sikt ved utløp av TMS-finansierte faste vitenskapelige stillinger. Planen har blitt fulgt og alle de nye stillingene som inngikk i denne planen er enten besatt eller utlyst.

Forventet avgang de neste 5 årene er 3 professorer. I tillegg sluttet en av våre professorer i årsskiftet 2019/2020 og gikk over til en II-stilling. Alle disse avgangene er allerede forskuttert i den nevnte bemanningsplanen.

I løpet av 2019 og så langt i 2020 startet en ny professor i datasikkerhet/kryptologi, en ny førsteamanuensis (innsteg) innen programutviklingsteori/programvaresikkerhet, to nye førsteamanuenser (innsteg) i maskinlæring og to nye førsteamanuenser i informatikk-didaktikk. Samtidig har vi en førsteamanuensisstilling i algoritmer under tilsetting og en førsteamanuensisstilling i didaktikk under utlysning. Dette er 100% i tråd med det som vi rapporterte som planlagt i fjor. Når det gjelder den utlyste didaktikk-stillingen kan det være aktuelt å tilsette to personer dersom vi får minst to gode kandidater hvorav minst en er kvinne, siden vi opplever en sterk forventning om å bidra mer innen EVU.

I tillegg til de overnevnte helt konkrete planer har vi store planer for vår nyeste satsning CEDAS - Center for Data Science som er avhengige av eksternfinansiering. Vi har allerede begynt å bemanne dette senteret med nye postdoktorer og stipendiater, og vi har dialog mot Trond Mohns Stiftelse om potensielle innstegstillinger finansiert av stiftelsen. En slik mulighet vil gjøre senteret i stand til å kunne bidra inn mot viktige satsningsområder for fakultetet som klima, livsvitenskap og bioinformatikk, i tillegg til algoritmer, visualisering og statistikk.

Videre rekruttering av nye stillinger vil være avhengig av økte bevilgninger eller skje i henhold til avganger som er planlagt 5-10 år frem i tid. Når mulighetene byr seg, vil vi prioritere:

- professorstilling i maskinlæring som kan styrke vår maskinlæringsgruppe i en mer anvendt retning
- førsteamanuensisstilling (innsteg) i kommunikasjonssikkerhet med fokus på utdanning slik at vi kan tilby kurs innen sikkerhet til andre fagområder og EVU-kurs
- førsteamanuensisstilling i optimering med fokus på anvendelser innen energi og logistikk
- førsteamanuensisstilling i visuell data science
- professor i programutviklingsteknologi med spesialisering i systemutvikling og multiprogrammering.

Instituttet har de siste årene aktivt benyttet muligheten med å rekruttere via innstegstillinger, og vil fortsette med dette. Vi har så langt rekruttert fem medarbeidere i slik stilling.

Når det gjelder arbeid for en bedret kjønnsbalanse, kan vi rapportere at vi i dag har tre kvinner som besitter fulltids professorstillinger ved instituttet. I tillegg er to av våre fem innsteg førsteamanuenser kvinner. Instituttet følger lojalt opp intensjonene og tiltakene som er vedtatt i fakultetets handlingsplan for bedret kjønnsbalanse.

Institutt for geovitenskap

Ingunn Hindenes Thorseth

Kvartærgeologi & Paleoklima: Forskergruppen ledet Bjerknessenteret i SFF-perioden (2003-2013) og de fleste av medlemmene har fortsatt sterkt tilknytning til senteret. Flere i gruppen er også sentrale i SapientCE (SFF 2017-2027). Gruppen har i tillegg ansvar for de nasjonale infrastruktur-fasilitetene EARTH LAB og FAR LAB, og leder iEarth (SFU 2020-2025+).

Gruppen har 4 professorer som vil passere 70 år innen 2023 og ytterligere 2 som fyller 70 i 2026. To av disse stillingene erstattes av BFS kandidater i gruppen (førsteamanuensis fra februar 2019, ytterligere en førstestilling utlyses høsten 2020 i fagfeltet). I tillegg er det nå under utlysning en førstestilling i kvartærgeologi og paleoklima, der frikjøpmidler for iEarth-leder vil brukes som brofinansiering inntil flere avganger i gruppen. Det er også en stilling i geomatikk under ansettelse inn mot gruppen, som brofinansieres av midler fra Akademiaavtalen. Stillingene er rettet inn mot de nasjonale infrastrukturene og satsingene i iEarth og har særlig fokus på klima, geofarer og energi.

Geokjemi & Geobiologi: Forskergruppen ledet Senter for geobiologi (SFF, 2007-2017) og leder også det etterfølgende K.G. Jepsen-senter for dyphavsforskning, som hele gruppen er assosiert med. Gruppen har også ansvar for den nasjonale infrastrukturfasiliteten NORMAR, lederansvar for HAVLABEN, og ansvar for fellelaboratoriene ELMlab og LabELISA.

Gruppen har 2 professorer som fyller 70 år i henholdsvis 2024 og 2025. En BFS som kandidat ble tilsatt som førsteamanuensis i januar 2019, fyller stillingen etter en oppsigelse i 2015. Fra februar 2020 ble det også ansatt en førsteamanuensis i mineralressurser, som finansieres av SFF exitmidler. Høsten 2020 vil det bli ytterligere utlyst en førstestilling i fagfeltet til gruppens andre BFS kandidat. Det er også planlagt utlysning av en førstestilling inn mot elektronmikroskopi i 2020/2021, for å oppbygge opp ELMlab til en nasjonal infrastruktur-fasilitet (NorHEMA). For å opprettholde gruppens aktivitet inn mot dyphavsforskning, marine ressurser og miljø, må ytterligere en stilling lyses ut i løpet av neste 5-års periode.

Geodynamikk & Bassengstudier: Forskergruppen har ingen professorer/førsteamanuenser som går av for aldersgrensen i løpet av neste 5-års periode. Gruppene er imidlertid inne i en omstillingsfase pga den sterke nedgangen i petroleumsindustrien. For å utvide forskningsprofilen har instituttet nå lyst ut en førsteamanuensisstilling i hydrogeologi (trenger brofinansiering). Kompetanse innen dette feltet vil, sammen med instituttets øvrige ekspertise, bidra til en mer effektiv omlegging av forskningsprofil og utdanning i tråd med samfunnsutviklingen og UiB sin satsning innen klima- og energiomstilling.

Ved bortgang nylig mistet instituttet en viktig nøkkelkompetanse innen kvantitativ overflateprosess-modellering. Denne kompetansen er svært relevant for instituttet sine strategiske satsingsområder innen energi, klima og geofarer og bør bemannes igjen. Stillingen komplimenterer også stillingene innen hydrogeologi og geomatikk.

Geofysikk: Forskergruppen har ingen professorer/førsteamanuenser som går av for aldersgrensen i løpet av neste 5-års periode. Gruppen har ansvar for den nasjonale infrastrukturfasiliteten EPOS-N og Norsk Nasjonal Seismisk Nettverk (NNSN), samt instituttets felt/tokt utstyr innen seismikk. For å sikre at sentrale forpliktelser inn mot EPOS-N blir godt ivare tatt ansettes det nå en senioringeniør etter en nylig aldersgrenseavgang i teknisk stab (avdelingsingeniør).

Geofysisk institutt

Tor Eldevik

Instituttet har per mai 2020 18 fast ansatte professorer (16) og førsteamanuenser (2) i tillegg til instituttleder, samt to vikarer i førsteamanuensisstilling. Instituttets hovedaktivitet og kompetanse er innenfor meteorologi, hav- og klimaforskning. Men det har også de siste årene vært en betydelig, ønsket og planlagt dreining av deler av aktiviteten mot fornybar energi, vindenergi og spesielt havvind, konkretisert gjennom populære studietilbud og Bergen Offshore Wind Centre.

I tillegg kommer 3 professorer knyttet til Bjerknessenteret for klimaforskning; disse er faglige nøkkelpersoner for instituttet og vår klimakompetanse, men lønnes per i dag direkte av bevilgningen til Bjerknessenteret via UiB fra Kunnskapsdepartementet (den såkalte SKD-bevilgningen, Senter for klimadynamikk, som pt har løpetid t.o.m. 2021). Ved bortfall av denne bevilgningen, vil disse 3 inngå i våre ordinære stab og som del av våre lønnsforpliktelser. Det er således overordnet kritisk for GFIs strategiske handlingsrom hvorvidt SKD-bevilgningen blir forlenget utover 2021.

Det forutsigbare strategiske handlingsrommet per i dag består av 4 avganger for aldersgrensen i.l.a. de 3 neste årene; disse fordeler seg over instituttets faglige aktivitet noe som også gir fleksibilitet. Instituttet holder i den forbindelse på å konkludere ansettelsen av ytterligere en førsteamanuensis knyttet til havvind; dette er muliggjort ved fra brofinansiering. I tillegg har vi forpliktelser knyttet til en TMS-forsker som planlegges vurdert for professorat våren 2021.

Vi står således ved kommende avgang nå med 2 stillinger potensielt til disposisjon. Dette er et handlingsrom som i sin helhet forsvinner ved et bortfall av den overnevnte SKD-bevilgningen. Vi forstår Bjerknessenterets ledelse slik at det har vært god dialog med relevante aktører angående muligheten for forlengelse, men at dialogen nå potensielt er stoppet opp ifm. de siste måneders unntaks-aktige tilstand knyttet til korona. Vi anser det derfor som en reell og relativt akutt trussel at SKD-finansieringen opphører og at vi derved i realiteten ikke vil ha noe strategisk handlingsrom hva angår bemanning.

Vi har uansett satt i gang følgende strategiske disposisjoner for å sikre oss kompetent og ønsket personell til styrke for vår forskningsprofil og ytterligere forbedret undervisning, bl.a. via iEarth. De to vikarene vi har ansatt innenfor hhv. meteorologi og oseanografi er med denne felles ambisjonen for øyet; vi har også latt to av våre mest lovende unge forskere (en postdoc, en fast ansatt forsker) søke TMS-stipend, og håper minst en av dem vil lykkes der.

Det må understrekes at dette er talenter med faglige profiler i henhold til satsingsområder på instituttet, fakultetet og universitetet sentralt. I tillegg er det også et faktum at GFI nasjonalt er det instituttet som tilbyr det desidert største undervisningstilbudet innen meteorologi og oseanografi. Vi har således et nasjonalt ansvar som også vil legge føringer på retningsvalg.

Kjønnsbalanse har vært og er en utfordring for instituttet. Instituttledelsen har gjennom flere år vært observante problemstillingen, men arbeidet mot balanse går for sakte. Vi konstaterer med glede og forventning at 3 av 4 overnevnte som vi har satset på gjennom vikariat og søknader til TMS, er kvinner.

Institutt for biovitenskap

Ørjan Totland

BIO har vært gjennom en periode med mange ansettelser i førsteamanuensis- og professorstillinger (14 stillinger besatt eller i prosess siden 2017), dels for å styrke molekylær livsvitenskap etter sammenslåingen mellom Molekylærbiologisk institutt og Institutt for biologi, styrke undervisnings- og forsknings-kapasitet rettet mot siv.ing. programmet i havbruk og sjømat, samt styrke undervisnings- og forskningskapasiteten innen marinbiologi

og terrestrisk zoologisk økologi. Når disse ansettelsesprosessene er ferdigstilt anser instituttledelsen at undervisningskapasiteten ved BIO generelt sett er tilfredsstillende, med to viktige unntak. På grunn av pensjoneringsprosesser er det allerede, eller vil bli i nær framtid, et underskudd på undervisningskapasitet inn mot profesjonsstudiet i fiskehelse (spesielt i fagområdene bakteriologi og immunologi) og inn mot marin- og fiskeribiologi (spesielt i fagområdene dyphavsbiologi og generell marinbiologi).

Bemanning i forhold til vår undervisningsportefølje har vært, og vil også i framtiden være, premissgivende for vurderinger omkring bemanning i faste vitenskapelige stillinger (førsteamanuensis, professor, bi-stillinger). BIO er et biovitenskapelig breddeinstitutt, med forskningsaktivitet og undervisningstemaer over hele spennet av organismer og biovitenskapelige temaer. Dette skaper utfordringer for bemanningen, som til dels må bestå av undervisningskompetanse på fagområder der vi ikke har forskningsaktivitet. Videre er det åpenbart at enkelte fagområder ved instituttet er mer aktuelle for samfunnets direkte kunnskapsbehov og mer attraktive for studenter enn andre, samtidig som disse fagområdene trolig også har bedre tilgang på eksternt finansiering fra både offentlige og private forskningsfinansierer. Det er svært positivt at vi har attraktive fagområder, men vi må være bevisst denne situasjonen og sørge for at vi opprettholder bredden i vår kompetanse, dels for å kunne tilby en bred utdanning og dels for å kunne svare på nye kunnskapsbehov i samfunnet.

I tillegg til at BIO må besitte en bred kompetanse rettet mot å understøtte vår store undervisningsportefølje, er det spesielt viktig for BIO at vi er relevante for universitetets og fakultetets satsningsområder og at vi er relevante for å bidra til kunnskap om løsninger på de store samfunnsutfordringer på alle geografiske nivå gjennom forskning og utdanning. Spesielt har instituttet som mål å være en tydelig aktør i forhold til FN's bærekraftsmål.

BIO har 14 førsteamanuenser/professorer som pensjoneres innen utgangen av 2025. Nåværende fagområder på disse stillingene: molekylærbiologi (2 stillinger), økologi og evolusjon (3 stillinger), Fiskehelse (3 stillinger), fiskeri- og marinbiologi (4 stillinger), mikrobiologi (2 stillinger).

Instituttet nåværende økonomiske situasjon vil ikke tillate at alle disse stillingene erstattes. Vår langtidsbudsjettering tilsier at det kun vil være mulig å ansette 1-3 nye førsteamanuenser innen 2025. Instituttets økonomiske handlingsrom er også bundet opp mot forpliktelser i forbindelse med brofinansiering. BIO vil bli ansvarlig for universitetets satsning på bærekraftig arealbruk, og her er vi i prosess med å ansette en førsteamanuensis i terrestrisk økologi. Videre har instituttet for tiden to brofinansierte stillinger knyttet opp mot universitetets satsning på bioinformatikk (en rettet mot molekylærbiologi og en mot mikrobiologi). Instituttet har også en TMS stipendiat i mikrobiologi, som skal ansettes i fast stilling i 2023. Til slutt er instituttet samarbeidspartner på en søknad til TMS rettet mot AMR (antimikrobiell resistans), der vi er budsjettet inn med en brofinansiert stilling inn mot mikrobiologi. Dette betyr at BIO har forpliktelser på 5 stillinger, tre mot mikrobiologi, en mot molekylærbiologi og en mot økologi og evolusjon. Samlet sett betyr dette at instituttet planlegger å holde tilbake minst fem stillinger i denne fem-års perioden.

Instituttet har også mottatt exit-midler inn mot lakselus-senteret, og vil ansette en førsteamanuensis inn mot det fagområdet. Denne vil også være relevant inn mot undervisning på fiskehelse.

Institutt for fysikk og teknologi

Øyvind Frette

I gruppen for vitenskapelige ansatte har instituttet tre avganger de neste fem årene, og blant de teknisk/administrative er det 2 avganger i denne perioden.

Professor / førsteamanuensis

Instituttet har to langsiktige storsatsninger som vil bli videreført med fortsatt høy aktivitet. Dette er romforskningen som nå ligger under Birkelandssenteret og CERN forskningen hvor UIB har et langsiktig ansvar i ATLAS og ALICE eksperimentene. En kandidat med bakgrunn fra Birkelandssenteret fikk i fjor tilslag på Starting Grant fra TMS, og det vil bli utlyst en stilling i slutfasen av prosjektperioden. For å opprettholde en sterk faglig profil innen CERN forskningen vurderer vi å gjøre nyansettelser til begge de to eksperimentene hvor vi har forpliktelser i kommende 5-årsperiode. En kandidat med tilknytning til ATLAS (databehandling ved hjelp av AI) søker i år TMS om stipend. I tillegg er det igangsatt et TMS prosjekt i teori som også er knyttet opp til CERN satsningen, og hvor det også vil bli utlyst en fast stilling i løpet av perioden.

Instituttet ønsker å styrke seg innen energiomstilling, og det kan bli aktuelt å lyse ut en stilling innen energiomstilling hvis vi i det nye studieprogrammet i energi får identifisert et område som trenger å styrkes. Aktuelle områder her kan være CO₂, hydrat eller hydrogen.

Det ble i fjor utlyst ut en stilling innen medisinsk fysikk som skal bidra til studieprogrammet i medisinsk teknologi samt styrke vårt samarbeid med Haukeland universitetssykehus. Denne stillingen er foreløpig ikke besatt, men vi har stor tro på at det vil bli gjort en ansettelse i løpet av de neste 6 månedene. Det er også i ferd med å bli utlyst en ny stilling som førsteamanuensis i medisinsk fysikk. Dette som en følge av et avsluttet TMS prosjekt.

Aktivitet i havteknologi er en relativt ny satsning ved instituttet, og for å ta vare på studieprogrammet innen dette området vil det være aktuelt med ansettelser i perioden. Her er både akustikk, optikk og instrumenteringsfysikk aktuelle spesialiseringer. En stilling i akustikk er nylig lyst ut, og vil ha oppmerksomhet på videre behov og muligheter gjennom perioden.

Teknisk/administrativ gruppe

Vi har lyst ut en stilling innen avansert mekanisk design og maskinering for å styrke vår mulighet til å delta i instrumenteringsprosjekter mot romforskning og CERN forskning. Denne håper vi blir besatt i løpet av året.

Det er besluttet at vi oppskalerer forskningskoordinatorstillingen fra en 60% prosent stilling til 80% fra midten av 2020.

Instituttet har to SFI søknader under evaluering, og hvis en eller flere av disse skulle få tilslag vil det få betydning både på vitenskapelig og teknisk/administrativ stab. Instituttet åpner for ansettelser i områder utover det som er nevnt dersom det dukker opp spesielle behov eller muligheter.

Matematisk institutt

Sigmund Selberg 2019

Denne bemanningsplanen gjelder faste vitenskapelige stillinger. Det er to kjente aldersavganger i perioden, begge av professorer i anvendt og beregningsorientert matematikk.

Den første avgangen kommer allerede sommeren 2019. Prosessen med å besette stillingen på nytt er allerede i gang, med intervjuer i juni 2019 og planlagt oppstart i januar 2020.

Stillingen er utlyst bredt innen anvendt og beregningsorientert matematikk, men med en viss preferanse for kandidater med kompetanse innen biomatematikk, som er et strategisk satsningsområde for instituttet.

Den andre avgangen kommer senest innen utgangen av 2021. Planen er at også denne stillingen vil bli besatt på nytt. Innretningen vil blant annet avhenge av den faglige profilen til den som blir ansatt i stillingen som nå er under besettelse.

Innen ren matematikk vil det i perioden bli utlyst en fast stilling knyttet til en BFS Starting Grant (under rekrutteringsdelen av BFSs «Matematikkprogram»). I tillegg vil det antagelig bli utlyst en stilling i ren matematikk i forbindelse med at en førsteamanuensis i algebraisk geometri sannsynligvis flytter til et annet universitet (vedkommende har 80% permisjon ut 2019).

Innen statistikk er det utlyst en førsteamanuensisstilling med planlagt oppstart 2020. Instituttet vil også forplikte seg inn i MN-fakultetets satsning på et AMR-senter innen antimikrobiell resistens, i samarbeid med medisinmiljøet og BFS (TMS). Hvis dette blir en realitet, vil instituttet utlyse en fast vitenskapelig stilling innen anvendt og beregningsorientert matematikk knyttet til AMR. Stillingen vil de første årene finansieres av senteret, mens UiB/instituttet forplikter seg til videre finansiering på lengre sikt. Dette vil være en del av instituttets strategiske satsning på biomatematikk, som også styrkes ved en nyansettelse med tilknyttet ERC Starting grant fra og med juli 2019, innen biostatistikk/bioinformatikk.