

## UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

---

Arkivkode:

Saksnr.: 2017/13485

---

---

Fakultetsstyresak: **76**

Møte: 8. november 2017

---

---

### HANDLINGSPLAN FOR REDUSERT BRUK AV MIDLERTIDIGE STILLINGER

---

#### HENVISNING TIL BAKGRUNNSDOKUMENTER:

- **Universitetsstyresak 38/17** *Innstramming i adgangen til bruk av midlertidige ansettelsesforhold - tilpasninger til varslet lovendring*
- **Universitetsstyresak 65/17** *Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold - tilpasninger til varslet lovendring*
- **Universitetsstyresak 111/17** *Universitetsdirektøren sine stillings- og resultatmål*
- **Fakultetsstyresak 72/12 (ePhorte 2012/3334)** *Prinsipper for eksterntfinansierte faste forskerstillinger ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet*
- [Lov om statens ansatte m.v. \(statsansatteloven\)](#)

#### SAKEN GJELDER:

I oppsummeringen fra årets etatsstyringsmøte mellom Kunnskapsdepartementet og UiB er følgende klare føringer gitt:

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

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

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

Det foreslås med dette en handlingsplan for MN-fakultetet med konkret mål om redusert bruk av midlertidige ansettelsesforhold. Denne er delt inn i 5 delmål:

1. Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger
2. Fast tilsetting skal være hovedregel for tilsetting i forskerstillinger
3. Fast tilsetting skal være hovedregel for tilsetting i tekniske stillinger
4. Alle administrative tilsetninger skal være faste
5. Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås.

#### DEKANENS KOMMENTARER

Forslaget til handlingsplan har vært drøftet med instituttlederene som ser reduksjon av midlertidighet som en utfordring i forhold til opprettholdelse av aktivitet. Samtidig erkjenner instituttledergruppen at de foreslåtte tiltakene er nødvendige. Handlingsplanen har som mål at MN-fakultetet bruker midlertidighet i henhold til gjeldende lover og i tråd med nasjonale politiske retningslinjer.

De fremsatte måltallene for reduksjon av midlertidige stillinger er ambisiøse, men vurderes som mulig å oppnå. Det bør legges opp til at fakultetsstyret foretar en årlig vurdering av måltallene.

## VEDTAK

1. Fakultetsstyret vedtar «Handlingsplan for redusert bruk av midlertidige stillinger».
2. Fakultetsstyret vedtar følgende mål for reduksjon i midlertidige stillinger:

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger (2017-nivå fremskrevet)	453	463	478	493
Andre midlertidige stillinger	115	105	90	75
<b>Andel midlertidige</b>	<b>20,2 %</b>	<b>18,5 %</b>	<b>15,8 %</b>	<b>13,2 %</b>

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

31. oktober 2017/GULA/KRIBR

Helge K. Dahle  
dekan

Vedlegg

### **HANDLINGSPLAN FOR REDUSERT BRUK AV MIDLERTIDIGE STILLINGER**

#### **Bakgrunn**

##### *Ny lov om Statens ansatte*

Statsansatteloven trådte i kraft fra 1. juli 2017 (erstatte tjenestemannsloven). Loven innfører en klar innstramning i regelverket for midlertidige ansettelser. Lovgiver gir klart uttrykk for at statens særpreg ikke skal innebære en videre adgang til midlertidige ansettelser i staten enn i arbeidslivet forøvrig. Loven legger imidlertid til grunn at staten i likhet med andre virksomheter kan ha et legitimt behov for midlertidige ansettelser, og at dette også skal tas hensyn til i avveiningen av interesser mellom virksomhetens behov og den enkelte ansattes interesser.

##### *Universitetsstyret*

Universitetsstyret har fulgt opp departementets krav, og har vært tydelige i sitt krav om at UiB nå må legge til rette for å oppnå en klar reduksjon i bruk av ansettelser. Styret slår fast at hovedregelen ved UiB er fast ansettelse i alle stillingskategorier, også i eksternt finansierte prosjekter. Kun unntak for oppdrag av klart kortvarig karakter, eller en kortvarig periode og det ikke er utsikter til forlengelse. De har vedtatt å innføre rutiner som sikrer at hovedregelen om fast ansettelse blir fulgt opp.

Forskerstillinger knyttet til eksterntfinansiert virksomhet skal som hovedregel være faste dersom varigheten er mer enn to år. Disse forskerstillingene skal som hovedregel lyses ut. Videre forutsetter Universitetsstyret at ledelsen på alle nivå trekkes tidlig inn i planlegging av ressursbehov i den eksternt finansierte delen av virksomheten og på denne måten bidrar til stabile og forutsigbare ansettelsesforhold.

##### *Fakultetsstyret om faste forskerstillinger i 2013*

Denne handlingsplanen bygger videre på fakultetstyrets vedtak fra 2013 «Prinsipper for eksterntfinansierte faste forskerstillinger ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet».

### *EUs Charter & Code retningslinjer*

Charter & Code er to dokumenter som inneholder anbefalinger om ansvar og forpliktelser for forskere, arbeidsgivere og finansieringskilder når det gjelder:

- Arbeidsvilkår
- Kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling
- Karriereplanlegging for forskere og forskermobilitet

Målet i C&C er «*Bedre rekruttering og arbeidsvilkår for forskere, vil føre til høyere forskningskvalitet og konkurransedyktige forskningsmiljøer. Dette vil igjen bedre søkere og søknader til fremtidige forskningsprosjekter.*» I handlingsplanen legges det opp til at vi kan bruke C&C for å oppnå «HR for forskere», og dette vil bli fulgt opp med egen sak i desember 2017.

### **Utvikling i nivå for midlertidighet i perioden 2012-2017 (hele fakultet) DBH-tall**

Utvikling stillinger	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Alle ansatte	788	806	831	860	919	924
Faste stillinger	399	395	400	408	445	443
Åremålsstillinger	290	313	329	339	354	356
Andre midlertidige (inkludert vikarer)	100	98	101	113	121	125
Andel midlertidige (inkl. åremål)	37 %	39 %	40 %	39 %	38 %	39 %
Ansatte eks. åremål	498	493	501	521	565	568
Andel midlertidige	20,0 %	19,9 %	20,1 %	21,7 %	21,4 %	22,0 %

### **Utvikling i nivå for midlertidighet i perioden 2012-2016 (den enkelte enhet) DBH-tall**

Avdelingsnavn	2012	2013	2014	2015	2016
	Årsverk (totalt)	Årsverk (totalt)	Årsverk (totalt)	Årsverk (totalt)	Årsverk (totalt)
Fakultetssekretariat/Felles avdeling - MAT.NAT.	2,8	5,8	4,7	3	1,4
Geofysisk institutt	10,8	5	11	18,5	18,3
Institutt for biologi	29,6	30,2	25,95	29,75	28,55
Institutt for fysikk og teknologi	15,6	14,55	23,82	23,6	18,45
Institutt for geovitenskap	19	18,5	14,5	14,2	24,15
Institutt for informatikk	5	13,8	11	13	14,8
Kjemisk institutt	1,2	3,2	1	3	4,64
Matematisk institutt	3,4	0,2	2,18	1	1,2
Molekylærbiologisk institutt	11	5,4	5,6	6,1	7,3
Senter for geobiologi	1,2	1,2	1,2	1	2
<b>Sum</b>	<b>99,6</b>	<b>97,85</b>	<b>100,95</b>	<b>113,15</b>	<b>120,79</b>

### **Vikariater**

Det er ingen endringer i reglene for vikariater. Ved fravær hos fast ansatt er det anledning (som før) å benytte vikar. Antall vikarer er 15 årsverk pr. oktober 2017, og dette anses å være en tilnærmet konstant størrelse over tid.

## Tiltaksplan

**Hovedmål:** Redusere bruk av midlertidige stillinger ved MN-fakultetet.

**Måltall:** Målet er at fakultetet samlet skal redusere andelen midlertidige stillinger uten åremålshjemmel fra 22,2% (2017) til 13,6% i perioden 2018-2021, uten at totalt antall stillinger reduseres.

### Tidsplan for å oppnå målet:

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger (2017-nivå fremskrevet)	453	463	478	493
Andre midlertidige stillinger	115	105	90	75
<b>Andel midlertidige</b>	<b>20,2 %</b>	<b>18,5 %</b>	<b>15,8 %</b>	<b>13,2 %</b>

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
<b>DELMÅL 1:</b> Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger	Informasjon og opplæring må gis til følgende grupper: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fakultetsstyret</li> <li>Fakultetsledelse</li> <li>Instituttledelse</li> <li>Forskningsgruppeledere</li> <li>Prosjektledere</li> <li>Administrasjon</li> </ul>	Fakultetsledelsen, Instituttledere, HR-enheten	All midlertidighet må ha klar hjemmel.
<b>DELMÅL 2:</b> Fast tilsetting skal være hovedregel for tilsetting i forskerstillinger	Forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet skal være fast dersom varigheten er mer enn to år. Også stillinger av kortere varighet skal som hovedregel være fast. Alle stillingsutlysninger gjennomgås før annonsering.	Lokal ledelse, forskningsgruppeledere, HR-enheten	Forskerne må rekrutteres med tanke på anvendbarhet over flere typer prosjekt  Alle forskerne vil få et medansvar i å skaffe nye eksterne prosjektmidler
<b>DELMÅL 3:</b> Fast tilsetting skal være hovedregel for tilsetting i tekniske stillinger	Alle stillingsutlysninger følges opp før videresending for godkjenning hos sentral HR-avdeling.	Lokal ledelse, HR-enheten	Kreve særskilt begrunnelse dersom hovedregelen skal avvikes.
<b>DELMÅL 4:</b> Alle administrative tilsetninger skal være faste	Alle stillingsutlysninger følges opp før videresending for godkjenning hos sentral HR-avdeling.	Lokal ledelse, HR-enheten	Utarbeide rutiner og maler for delmål 2-4.
<b>DELMÅL 5:</b> Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås.	Det må utarbeides gode verktøy: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ressursstyringsverktøy med tilhørende bemanningsplan</li> <li>Rapporteringsverktøy i Tableau</li> <li>Gode maler for utlysningstekster</li> <li>Forbedret personaloppfølging gjennom bruk av prøvetid, medarbeidersamtaler og karriereplaner</li> <li>Oppfølging ved behov for nedbemanning og oppsigelser</li> </ul>	Fakultetsledelse, økonomi- og HR-enhetene	Arbeidet med verktøy er påbegynt og må være en kontinuerlig og høyt prioritert oppgave. Informasjon, opplæring og støtte må tilbys til grunnenhetene.

**AD. DELMÅL 1:** *Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger*

Det er en viktig forutsetning for å kunne oppfylle tiltaksplanens mål at det skapes et felles eierskap og ansvar for at målene skal kunne nås. Å legge til rette for redusert bruk av midlertidighet er et viktig personalpolitisk virkemiddel ovenfor våre yngre vitenskapelige ansatte, samtidig som det er en pålagt oppfølging av et krav fastsatt i lov og gjennom direkte pålegg fra departement. All midlertidighet må ha klar lovhjemmel, annen midlertidighet må betraktes som uønsket for alle enheter ved fakultetet.

Følgende grupper har et særskilt ansvar for å sikre god oppfølging av handlingsplanen:

- Fakultetsstyret
- Fakultetsledelse
- Instituttledelse
- Forskningsgruppeledere
- Prosjektledere
- Administrasjon

**AD. DELMÅL 5:** *Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås.*

*Ressursstyringsverktøy (bemanningsplan)*

Å skulle tilsette forskere fast vil stille nye krav til langsiktig planlegging av det enkelte institutts bemanning og budsjettering. Det vil også kunne kreve konkrete planer for inntak av nye prosjekter, for å sikre «gjenbruk» av faste forskere. Idealet vil være å forsøke å få nye prosjekter «rygg-i-rygg» med eksisterende prosjekter slik at forskere kan gå sømløst over fra et gammelt prosjekt til et nytt, men det må også lages planer for hvordan eventuelle korte perioder med manglende prosjektinntekter skal håndteres. Har instituttet mulighet til og behov for å benytte den aktuelle forskeren til andre oppgaver i slike perioder?

- Fakultetsadministrasjonen må i samarbeid med sentrale avdelinger få på plass hensiktsmessige verktøy for langtidsbudsjettering, bemanningsplaner og annen ressursstyring. Disse verktøyene må kunne tas i bruk fra og med budsjettåret 2018.

*Rapporteringsverktøy i Tableau*

UiB er i ferd med å rulle ut rapporteringsverktøyet Tableau, hvor en av standardrapportene «Status løpende per måned på antall midlertidig ansatte».

- Fakultetsadministrasjonen får ansvar for at det gis snarlig opplæring i bruk av verktøyet, slik at dette kan brukes av alle ledere fra januar 2018.

*Gode maler for utlysningstekster*

Fakultetsstyret har tidligere vedtatt at følgende legges til grunn ved fakultetet for forskere tilsatt i eksternt finansiert fast stilling (72/12):

- *Forskeren skal være medlem i forskningsgruppen som fagfeltet hører innunder.*
- *Lønnsutgiftene skal<sup>1</sup> være 100 % eksterntfinansiert.*
- *Forskeren forventes å bidra til å innhente eksterne prosjektmidler til fagmiljøet, til både seg selv og andre, fra NFR, EU og andre kilder.*
- *Forskeren forventes å ha sin forskningsaktivitet finansiert av prosjektene forskeren og forskningsgruppen rundt forskeren arbeider med.*
- *Instituttleder kan pålegge forskeren arbeid inn mot bestemte forskningsprosjekter.*

---

<sup>1</sup> Det foreslås å endre forståelsen av denne formuleringen til å være «Lønnsutgiftene skal så langt mulig være 100 % eksternt finansiert»

- *Forskeren kan ikke pålegges, men heller ikke nektes, å inneha verv, delta i komiteer, utvalg m.m. innen UiB.*
- *Forskeren har ikke undervisningsplikt, men forventes å veilede master- og ph.d.-studenter i den grad dette inngår som en naturlig del av forskningsaktiviteten i forskningsgruppen.*
- *Forskeren har rettigheter knyttet til UiBs valgereglement som gruppe A-medlem.*
- *Forskeren kan søke kompetanseopprykk etter reglementet for opprykk.*
- *Grunnlaget for stillingen opphører dersom prosjektfinansieringen opphører, og tjenestemannsloven og dens forskrifts bestemmelser om oppsigelse og fortrinnsrett vil gjøres gjeldene.*

Dette må gjenspeiles i utlysningstekstene som nå skal brukes, og følgende tre formuleringer foreslått lagt inn i standardmalen:

*Lønnsutgiftene for stillingen er eksternt finansiert, og forskeren forventes å bidra aktivt til å innhente eksterne prosjektmidler til fagmiljøet, til både seg selv og andre, fra NFR, EU og andre kilder.*

*Evne til å innhente eksterne forskningsmidler må dokumenteres.*

*I vurderingen av den enkelte kandidat vil det bli foretatt en helhetsvurdering av både kvalitet og bredde i kandidatens forskning.*

- HR-avdelingen får ansvar for å utarbeide og distribuere mal for utlysning av faste forskerstillinger.

#### *God personaloppfølging*

Ved fast tilsetning vil god oppfølging i prøvetid være et svært viktig tiltak for å bidra til at den ansatte lykkes godt i sin nye stilling. Ettersom tilsetningen er fast er det også et viktig tiltak for å vurdere om den ansatte kan forventes å oppfylle kravene til medansvar for å innhente eksterne prosjektmidler. På samme måte vil systematisk bruk av medarbeidersamtaler og utarbeidelse av individuelle karriereplaner være et viktig verktøy for å kunne drive god personaloppfølging, og det vil kunne være med på å sikre at den ansatte lykkes.

- Fakultetsstyret vil i desember få forelagt saken «Plan for utvikling av karrieropolitikken for vitenskapelig personale ved MN-fakultetet»

#### *Oppfølging ved behov for nedbemanning og oppsigelser*

Fast tilsetning basert på eksterne midler vil avhenge av jevn tilgang av eksterne midler på prosjekter som er tilpasset den enkeltes kompetanseprofil. Ved opphør av inntekter i påvente av nye prosjekter vil det måtte vurderes å benytte muligheten til å permittere. Dersom bortfallet av prosjektinntekter er av mer varig karakter eller en prosjektportefølje som er uforenelig med den ansattes faglige kvalifikasjonsprofil vil det kunne bli aktuelt med nedbemanning/oppsigelser. Kompetanse om permitteringer og oppsigelser og støtte til de fagmiljøer som vil måtte trenge det, må kunne tilbys både fra lokal HR-enhet og fra den sentral HR-avdelingen.

- Fakultetsadministrasjonen ved HR-enheten må bygge lokal kompetanse og etablere rutiner for denne type prosesser
- Fakultetsledelsen må følge opp ovenfor universitetsledelsen for å sikre at sentral HR-avdeling tilbyr den nødvendige støtte til lokal HR-avdeling