

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2018/1410

Fakultetsstyresak: **90**

Møte: 15.november 2018

Status uønsket midlertidighet

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. Midlertidigheten som skal reduseres omfatter ikke åremålsstillinger.

Status

Innrapporteringen til DBH (Database for høyere utdanning) pr. oktober 2018 viser følgende status for MN-fakultetet (tabell 2):

	Utg.pkt. okt. 2017	Måltall 2018	Faktisk tall okt. 2018
Faste stillinger (inkl. forskerstillinger)	440,15	453	473,25
Midlertidige stillinger (inkludert vikarer)	125,75	115	96,94
Andel midlertidige (vs. faste)	22,2 %	20,2 %	17,0 %

Tabellen viser at resultatet så langt er betydelig bedre enn forventet, antallet midlertidige årsverk er betydelig lavere enn handlingsplanen la opp til, mens antallet faste stillinger har hatt tilsvarende vekst.

I tabellen (3) under vises utviklingen i de enkelte stillingskategorier:

Uønsket midlertidighet	okt.18	okt.17	Endring
Forskerstillinger	61,84	80,1	-18,26
Andre vitenskapelige	2,69	5,55	-2,86
Tekniske stillinger	12,86	16,9	-4,04
Administrative stillinger	4,1	5,8	-1,7
Sum «uønsket midlertidighet»	81,49	108,35	-26,86
Vikarer	15,45	17,4	-1,95
SUM totalt (inngår i offisielle oversikter)	96,94	125,75	-28,81

Veksten i de faste stillingene fremkommer av tabell 4:

	okt.2018	okt.2017	Endring (årsverk)
Fast vitenskapelige	223,4	216,05	7,35
Tekniske stillinger	115,1	107,75	7,35
Administrative stillinger	107,75	103,35	4,4
Sum	446,25	427,15	19,1
Faste forskere	27	13	14
Sum totalt	473,25	440,15	33,1

Veksten i de faste stillinger er relativt jevn sett i årsverk, men ettersom faste forskere, i offisielle statistikker, inkluderes i kategorien «fast vitenskapelige» har denne gruppen den klart største veksten siste år. Mindre positivt er det at antallet rekrutteringsstillinger har falt siste år (tabell 5). Dette skyldes delvis lavere tilslagsrate eksternt, men nedgangen i antallet postdoktorer antas også å henge sammen med en oppstramming i praktisering av retningslinjene for bruk av denne stillingstypen.

Utviklingen innen åremålsstillinger (tabell 5):

Åremålsstillinger	okt.2018	okt.2017	Endring (årsverk)
II-stillinger	13,4	14,9	-1,5
Vitenskapelig assistent	12,6	13,24	-0,64
Stipendiat	214,1	218,2	-5,9
Postdoktor	87,6	99,5	-10,78
Innstegsstillinger*	2		
Instituttledere	2	2	0
Sum	331,7	347,84	-18,82

*Innstegsstillingene lå ved forrige i oktober 2017 i kategorien Andre vitenskapelige stillinger.

Den største endringer er kommet i kategorien forskere, illustrert i tabell 6:

	okt.18	okt.17	Endring (årsverk)
Faste forskere	27	13	14
Midlertidige forskere	61,84	80,1	-18,26
SUM	88,84	93,1	-4,26

Totalt antall forskere har holdt seg på et høyt nivå, men type tilknytning er endret. Dette gjelder også i en viss utstrekning for tekniske stillinger, flere av de BOA-finansierte stillingene er nå blitt rekruttert som faste stillinger.

Oppfølgende tiltak

MN-fakultetet har nå i overkant av 30 faste stillinger som er finansiert av BOA-midler, og tallet kommer til å øke kraftig de kommende år. Dette gjør at godt rekrutteringsarbeid, god personaloppfølging og beredskap for nedbemanningsprosesser er svært viktige forutsetninger for at ikke det gode arbeidet med å redusere midlertidigheten skal kunne få store negative konsekvenser for fakultetets ordinære driftsoppgaver gjennom økt press på instituttenes grunnbudsjetter eller at ansattes rettigheter ikke blir ivaretatt.

Fakultetsstyret fattet følgende vedtak da status ble behandlet i april 2018:

Fakultetsstyret tar statusorienteringen til etterretning, og ber om at oppfølgende tiltak knyttet til arbeid med langsiktig finansiering og nedbemanningsberedskap iverksettes.

Egenvurdering av status for tiltakene som ble beskrevet i handlingsplanen (pr. november 2018):

	+	-
Ressursstyringsverktøy med tilhørende bemanningsplan	•Primærkontaktene og instituttene har tatt i bruk rapporteringsverktøyet utviklet av Medisinsk fakultet (med små justeringer) •Verktøyet er delt i OneNote	•Systemet er ikke en integrert del av langtidsbudsjet •Verktøyet er et administrativt verktøy på ledernivå, og ikke så egnet for distribusjon til faggruppene (som skaffer inntektene) •Opplysningene i verktøyet er ikke integrert i PAGA, og vi er dermed sårbare •UiB har ikke godt, felles ressursstyringsverktøy
Rapporteringsverktøy i Tableau	•Tableau er tatt i bruk •Vi har meldt inn forslag til forbedringer og tror på at disse kommer	•Rapportene skiller ikke mellom ønsket og uønsket midlertidighet (rapporteringskrav) •Tar uforholdsmessig lang tid å få på plass utbedringer, og HR er tidvis nedprioritert
Gode maler for utlysningstekster	•Vi har utarbeidet og lagt til rette for å bruke malene -Presisering av finansieringskilde ved utlysning -«Evne til å innhente eksterne inntekter»	•Fagmiljøene bruker dem kun i begrenset grad •Spørsmålet om evne til å innhente eksterne midler fokuseres sjelden i intervju og referanseinnhenting
Forbedret personaloppfølging gjennom bruk av prøvetid, medarbeidersamtaler og karriereplaner	•Alle institutter er bevisst sitt ansvar •Flertallet er i gang med oppstartsamtaler, medarbeidersamtaler og karriereplaner, resten har en plan for å komme i gang	•Vi bruker ikke prøvetiden (til tross for at vi har utarbeidet rutine)
Oppfølging ved behov for nedbemanning og oppsigelser	Lokalt ved HR-seksjonen er arbeidet i gang	•Sentralnivået har kun i begrenset omfang satt spørsmålene på dagsorden •Utfordringene kommer sannsynligvis før alt er på plass...

Oppfølging ved risiko eller behov for nedbemanning og oppsigelser er det punktet som i størst grad krever at organisasjonen tar et kollektivt ansvar. Skal de faste tilsetningene vi nå gjør bli noe mer enn en skrivebordsøvelse, må vi legge ned et betydelig arbeid for å søke å sikre langsiktig finansiering for den enkelte medarbeider og vi må legge til rette for at de utvikler sin kompetanse i takt med endrede behov og finansieringskilder. Men organisasjonen må også sikre at det finnes kompetanse, redskap og retningslinjer som sikrer at forberedelser til en potensiell nedbemanning og gjennomføring av nedbemanningsprosesser blir håndtert på en profesjonell måte. Dette er like viktig for den enkelte ansatte, som det er for organisasjonen totalt sett. Fakultetsledelsen ønsker derfor å i tett samarbeid med universitetsledelsen arbeid for at følgende viktige forutsetninger kommer på plass:

Utfordring	Løsningsforslag	Ansvarlig	Frist
Kultur for å tenke langsiktig finansiering for BOA-stillinger	Inkludere problemstillingen i alle relevante prosesser (strategi, ressursplanlegging, rekrutteringsprosesser, medarbeidersamtaler etc.)	Ledere på alle nivå	Omgående
Enhetlig forståelse av begrepet «fortrinnsrett»	1.Dialog med foreningene 2.Notat/rutine som beskriver 3.Opplæring	1.UiB sentralt 2.UiBs jurister 3.UiB sentralt/ fakultetene	1.Omgående 2.Våren 2019 3.Vår 2019 og fortløpende
Registreringsmulighet fortrinnsrett	Registrere fortrinnsrett i PAGA på dem det gjelder. Løsningen må gi rapportmulighet på institutt, fakultet og for UiB samlet.	UiB sentralt	Omgående
Avsjekk av fortrinnsrett	Etablere sentral rolle med ansvar for avsjekk (tilsvarende som for likestillingsrådgiver)	HR-avdelingen	Omgående
Evne og vilje til å nedbemanne	1.Dialog med foreningene 2.Rutinebeskrivelse UiB 3.Støtte og ryggdekning 4.Vilje til å få saker prøvd for retten	1.UiB sentralt 2.UiBs jurister 3.UiB/fakultetene 4.UiB sentralt	1.Omgående 2.Våren 2019 3.Fortløpende 4.Ved anledning

Vedtak

Fakultetsstyret tar statusorienteringen til etterretning, og ber om at oppfølgende tiltak knyttet til arbeid med langsiktig finansiering og nedbemanningsberedskap prioriteres høyt.

6.11.2018/KRIBR/GL

Helge K. Dahle
dekan