



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 65/17

Møtedato: 01.06.2017

Dato: 15.05.2017

Arkivsaksnr: 2017/1722

Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold – tilpasninger til varslet lovendring

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 38/17, *Innstramming i bruken av midlertidige ansettelsesforhold – tilpasninger til varslet lovendring* <http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2017-038.pdf>
- Høring – Utkast til forskrift til lov om statens ansatte <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---utkast-til-forskrift-til-lov-om-statens-ansatte/id2548432/>

Saken gjelder:

Ny lov om statens ansatte og forskrift til loven vil trolig bli vedtatt og iverksatt om kort tid. Tilpasninger til de varslede lovendringene bør derfor starte umiddelbart. Etter at styret i forrige møte fikk forelagt drøftingssak med presentasjon av ulike tiltak, legges det i denne saken opp til mer forpliktende vedtak for å få ned andelen midlertidige ansettelsesforhold.

Saken omhandler tiltak som har vært iverksatt våren 2017 og beskriver omfanget av midlertidige stillinger. UiB har fortsatt for høy andel midlertidig ansatte, særlig gjelder dette forskere og teknisk- og administrativt ansatte knyttet til eksternt finansiert virksomhet. Tallene viser at det tar tid å snu utviklingen og at det er nødvendig å sette inn ytterligere tiltak for å oppnå de ønskelige resultater.

I saksforelegget omtales sentrale punkt i lovforslaget og unntaksbestemmelsene i utkastet til forskrift. I stedet for å utnytte muligheter for unntak, må UiB nå følge hovedregelen om fast ansettelse. Dette forutsetter langsiktig planlegging både av de ressursmessige og personalmessige sidene ved virksomheten. Den eksternt finansierte porteføljen må forvaltes som en helhetlig og varig aktivitet i fagmiljøene. Det er viktig at instituttleder og HR-medarbeidere trekkes tidlig inn i planleggingen.

Det foreslås som hovedregel ved UiB at forskerstillinger med varighet mer enn to år skal være faste og at det foretas utlysning for stillinger med varighet over to år.

Når det gjelder administrative stillinger, skal det ikke brukes unntaksbestemmelser. Det samme gjelder som hovedregel for tekniske stillinger, med mindre det er tale om svært kortvarig behov for særskilt kompetanse. I slike tilfeller må det foreligge særskilt faglig begrunnelse. Det må innføres rutiner ved utlysning som sikrer at hovedregelen om fast ansettelse i tekniske- og administrative stillinger blir fulgt opp. Rutinene skal også ivareta muligheten for å vurdere annen passende stilling for ansatte i disse gruppene når dette er aktuelt.

Forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret slutter seg til forslagene til innstramming i adgangen til midlertidige ansettelse som er omtalt i denne saken. Styret ser forslagene som en nødvendig tilpasning til de varslede lovendringene i ny lov om statsansatte.
2. Hovedregelen ved UiB skal være fast ansettelse, også i eksternt finansierte prosjekter. Unntak fra dette må kun gjelde oppdrag som er av klart kortvarig karakter eller for en kortvarig periode og der det ikke er utsikter til forlengelse.
3. Styret forutsetter at det ikke gjøres unntak for hovedregelen for administrativt ansatte. For teknisk ansatte gjelder samme hovedregel, og eventuelle unntak må være særskilt faglig begrunnet. Styret ber universitetsdirektøren iverksette rutiner ved utlysning som sikrer at hovedregelen om fast ansettelse blir fulgt opp og som gir muligheter for å vurdere annen passende stilling for ansatte når dette er aktuelt.
4. Forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet skal som hovedregel være faste dersom varigheten er mer enn to år. Stillingene skal som hovedregel lyses ut.
5. Styret forutsetter 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.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

02.03.2017/Sonja Dyrkorn/Lise Gundersen

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
65/17

Møtedato:
01.06.2017

Arkivsaksnr:
2017/1722

Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold – tilpasninger til lovendring

Bakgrunn

Universitetsstyret drøftet i møte 27.04 (sak 38/17) hvordan UiB skal komme videre i arbeidet med å redusere andelen midlertidige ansettelsesforhold. Departementet har i tildelingsbrev og etatstyringsdialog uttrykt forventinger om at utviklingen med vekst i andelen midlertidige ansettelser må snus. UiB har fortsatt for høy andel midlertidig ansatte, særlig gjelder dette forskere og teknisk- og administrativt ansatte knyttet til eksternt finansierte prosjekter. Spørsmålet har derfor vært et gjennomgående tema den siste tiden.

Regjeringens forslag til ny lov om statens ansatte ble lagt frem for Stortinget 5. april og utkast til forskrift er nå sendt på høring. Ny lov og forskrift vil trolig bli vedtatt og iverksatt i løpet av Stortingets vårsesjon og tilpasningene til de varslede lovendringene bør derfor starte umiddelbart.

Etter at styret i forrige møte fikk forelagt drøftingssak med presentasjon av ulike tiltak, legges det i denne saken opp til mer forpliktende vedtak for å få ned andelen midlertidige ansettelser.

Målsettinger med arbeidet

Hovedformålet med den nye loven er som kjent å sikre trygge og forutsigbare arbeidsvilkår for alle statens ansatte, en målsetting det er bred politisk enighet om, også mellom partene i arbeidslivet. For Universitetet i Bergen er dette en svært viktig del av vår personalpolitikk. Det er dessuten en nødvendig forutsetning for å kunne tilfredsstille kravene som stilles ved rekruttering av forskere i henhold til EUs prinsipper i Charter & Code og derved vinne frem i konkurransen om EU-finansiering.

Midlertidige ansettelser er mest vanlig innenfor den delen av vår virksomhet som er eksternt finansiert. Universitetet i Bergen er avhengig av fortsatt vekst i den eksternt finansierte delen av virksomheten, om vi skal nå de ambisiøse målene vi har satt oss i Strategiplanen for 2016 – 2022. Skal vi lykkes i dette må vi rekruttere de beste forskerne og tilby dem stabile og forutsigbare arbeidsvilkår.

Tiltak som har vært iverksatt våren 2017

Det har i vår vært gjennomført to runder med dialogmøter mellom HR-avdelingen og ledelsen og HR-ansvarlige ved samtlige fakultet, Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket. På disse møtene er navnelister over alle midlertidige ansettelsesforhold gjennomgått med tanke

på lovhjemler, sluttdato og hvordan bemanningsbehov er tenkt løst fremover. Møtene har også avdekket noen svakheter og unøyaktigheter i registrering av lovhjemler, som nå er rettet opp.

I forbindelse med utlysning av midlertidige stillinger, har det vært lagt inn en rutine som gir mulighet for dialog omkring alternativet fast stilling og til å få en avklaring omkring lovhjemmel og annet.

På fakultetsnivå har situasjonen vært drøftet i alle relevante lederfora, og fakultetene har gitt skriftlige tilbakemeldinger om tiltak. Alle langvarige midlertidige ansettelsesforhold har vært gjennomgått og vurdert og i noen tilfeller har dette allerede resultert i omgjøring til faste stillinger. En del midlertidige ansettelsesforhold vil opphøre ved sluttdato i løpet av 2017. Fakultetene arbeider nå med langsiktige løsninger med sikte på å kunne rekruttere til faste stillinger.

Mulighetene for fast tilsetting i forskerstilling varierer mellom fakultet og fagmiljø ut fra omfang og varighet av den eksterne finansieringen. Det varierer også i hvilken grad en har et apparat for å kunne håndtere langvarige forpliktelser i form av faste stillinger. Utfordringen skyldes gjerne at hvert prosjekt anses som en selvstendig og avgrenset aktivitet som styres av den enkelte prosjektleder. Fakultetene ser nå behovet for at ledelsen trekkes sterkere inn i planlegging av både de ressursmessige og personalmessige sidene ved virksomheten.

På sentralt nivå arbeides det nå med å ta i bruk et nytt rapporteringsverktøy (Tableau) til erstatning for Discoverer. Verktøyet henter ut nøkkeldata fra alt vi ønsker av informasjon, også i form av grafiske fremstillinger. Kildene er bl.a. personal – og økonomisystemet. Tableau vil bli et svært nyttig verktøy i arbeidet med å overvåke utviklingen med hensyn til midlertidighet ved UiB.

Omfanget av midlertidige stillinger ved UiB

Per april 2017 var det til sammen 604 midlertidige årsverk ved UiB når det korrigeres for antall rekrutteringsstillinger. Dette er noe høyere enn ved måletidspunkt til DBH per oktober 2016 og også høyere enn på samme tidsrom i 2016. Hovedårsak til veksten er innlemmelse av KHiB per 01.01.2017. Korrigert for dette var midlertidigheten per april 2017 lavere enn ved DBH registreringer, men noe høyere enn på samme tidspunkt i 2016.

Tabell 1. Midlertidige årsverk per fakultet, inkludert åremål, men korrigert for rekrutteringsstillinger

	apr.16	okt.16	apr.17
HF*	50	66	44
MN	136	145	159
MO	160	159	154
SV	43	51	52
JUS	22	18	19
PSYK	36	45	37
UM	17	14	19
KMD*	0	0	48
Andre	70	78	72
SUM	533	577	604

* KMD består av tidligere KHiB og Griegakademiet som tidligere lå under HF- fakultetet. Tidligere KHiB hadde stor andel midlertidige ansettelser, i hovedsak ansatte på åremål. I nasjonale sammenligninger, som for eksempel Kunnskapsdepartementets tilstandsrapport korrigeres det for ansatte i åremålsstillinger. I tilstandsrapporten ble derfor KHiB vurdert som en institusjon med en av landets laveste andeler midlertidige ansatte. Ved de øvrige fakultetene ved UiB er bruken av åremål varierende, og det har også vært varierende rapporteringspraksis for denne type stillinger. For 2017 er det foretatt en gjennomgang og opprydding i slike tilsetningsforhold, noe som forventes å gi et noe annet bilde av UiB i neste års tilstandsrapport. Gitt tidligere års registreringspraksis er det imidlertid ikke mulig å gi riktig tidsseriebilde for midlertidighet korrigert for åremålsstillinger.

Tabell 2. Midlertidige per stillingstype

	apr.2016	okt.16	apr.17
Administrative	78	81	90
Tekniske	92	97	105
Vitenskapelige	365	400	409
SUM	535	578	604

Midlertidigheten er klart høyest i de vitenskapelige stillingskategoriene. Det er også her fokus på reduksjon har vært størst, noe som har gitt en reduksjon på ca. 20 årsverk fra oktober til 2016 til april 2017.

Midlertidige teknisk og administrative stillinger har økt i perioden, også dette som følge av overtakelsen av KHiB. De siste årene er det likevel tale om svingninger. Dette viser imidlertid behov for tettere oppfølging av disse stillingskategoriene.

Når det gjelder de vitenskapelige stillingene, er det blitt avdekket at mange bistillinger har blitt registrert som midlertidige, mens de i realiteten er åremålsstillinger. Dette er delstillinger (20 %) som innehas av ansatte med fast stilling ved annen institusjon. En rekke delstillinger for praksisveiledere knyttet til undervisningsklinikker figurerer også som midlertidige, men innehas av fagpersoner tilsatt i full stilling i helseforetak og institusjoner. Dette arbeides det nå med å rydde opp i, i form av flere faste stillinger og delte stillinger.

Dette oppryddingsarbeidet vil i sum gi et tydeligere bilde av den type midlertidighet som benyttes ved universitetet. Dette vil samtidig gi et bedre sammenligningsgrunnlag med andre institusjoner, slik det blant annet framstilles i departementets tilstandsrapport for sektoren.

Videre har det vært fokusert på riktig bruk av postdoktorstillinger, som primært skal brukes av universitetet som ledd i kvalifisering til vitenskapelige toppstillinger. Det er derfor ikke alltid riktig å bruke denne stillingskategorien i eksternt finansierte prosjekt. I mange tilfeller vil det være riktigere å ansette i forskerstillinger enn i postdoktorstillinger i eksternt finansierte prosjekter.

Forskerstillingen er den vanligste type vitenskapelig stilling i eksternt finansierte prosjekter. Det er også i denne gruppen vi finner den største andelen midlertidige ansatte ved UiB. To fakultet har vedtatt egne retningslinjer for ansettelse i faste forskerstillinger, noe som har resultert i en dobling av antallet faste forskerstillinger fra april 2016 til april 2017 (fra 13 til 26). Flere fakultet vurderer nå grunnlaget for fast ansettelse i forskerstilling i hvert enkelt tilfelle. Samtidig er det et ønske om at rekruttering skal skje på vanlig måte gjennom utlysning og sakkyndig bedømmelse. Dette gjør at det vil kunne ta noe tid å se resultatene av arbeidet. Det forventes likevel en ytterligere vekst i andelen faste forskerstillinger i tiden fremover.

Oversikt over faste og midlertidige forskerstillinger er gitt i tabellene nedenfor.

Tabell 3. Faste forskerstillinger

	apr.16	okt.16	apr.17
HF	0	0	1
MN	5	6	8
MO	1	2	8
SV	0	0	2
JUS	0	0	0
PSYK	0	0	0
UM	5	5	5
KMD	0	0	0
Andre	2	2	3
SUM	13	15	26

Tabell 3. Midlertidige forskerstillinger

	apr.16	okt.16	apr.17
HF	11	12	11
MN	63	67	79
MO	64	66	51
SV	10	7	8
JUS	4	4	4
PSYK	4	9	6
UM	2	2	2
KMD	0	0	2
Andre	16	16	16
SUM	173	183	178

Lovforslaget

Ny lov om statsansatte innebærer en tilnærming til arbeidsmiljøloven som betyr innstramming i adgangen til midlertidige ansettelse. En viktig endring i lovforslaget er at midlertidig ansatte vil ha krav på fast tilsetting etter tre år. I likhet med arbeidsmiljøloven vil det fortsatt være mulig med midlertidig ansettelse i vikariat og ellers når arbeidet er av midlertidig karakter. Det samme vil også gjelde i forhold til åremålsstillinger.

Arbeidstakere skal bare kunne sies opp på grunn av virksomhetens forhold dersom dette er saklig begrunnet. Har arbeidsgiver en annen passende stilling i virksomheten å tilby, vil en oppsigelse ikke være saklig. Av lovforarbeidene fremgår det at bortfall av finansiering til eksternt finansierte stillinger er saklig grunn til oppsigelse – så sant det ikke finnes annen passende stilling.

Lovforarbeidene understreker ellers kvalifikasjonsprinsippet – at den best kvalifiserte skal tilsettes i offentlig sektor. Prinsippet blir nå lovfestet og statsansatte skal derfor rekrutteres bredt på bakgrunn av åpne utlysninger og reell konkurranse.

Høringsutkast til forskrift til lov om statens ansatte

Utkastet til forskrift som nå er sendt til høring, inneholder noen forslag til unntak fra loven som er viktige for universitets- og høyskolesektoren.

Dette gjelder for det første muligheten for unntak fra kvalifikasjonsprinsippet i eksternt finansierte oppdrag. Dette begrunnes med at det i slike prosjekter kan være en forutsetning at det er bestemte personer med særskilt kompetanse som skal delta i prosjektet. Det kan i slike tilfeller være behov for en rask ansettelsesprosess, slik at for eksempel en sakkyndig bedømmelse av søkere ikke kan gjennomføres. Det åpnes for at den enkelte virksomhet kan få adgang til å gjøre unntak fra de ordinære reglene knyttet til ansettelsesprosessen.

Videre gis det nærmere regler om annen passende stilling. Her fremgår det at stilling som professor, førsteamanuensis eller førstelektor ikke regnes som annen passende stilling, med mindre arbeidstakeren allerede er ansatt i slik stilling. Forslaget begrunnes med hensynet til å kunne opprettholde og øke kvaliteten på norsk forskning og utdanning. For å sikre dette er det nødvendig med åpen konkurranse om vitenskapelige stillinger. Ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger må derfor foretas etter bred utlysning med påfølgende sakkyndig vurdering.

Hovedregelen – fast ansettelse

Den nye loven vil gjøre det nødvendig med langsiktig planlegging av ressursbehov. Den ordinære virksomheten og den eksternt finansierte virksomheten sees i sammenheng. Ved planlegging av nye prosjekter må det alltid vurderes om prosjektene kan bemannes av allerede ansatte medarbeidere. Det er derfor viktig at instituttleder og HR-medarbeidere tidlig trekkes inn i planlegging av ressursbehov. Instituttene må forvalte den eksternt finansierte porteføljen som en helhetlig og varig aktivitet i fagmiljøet. Det gjelder både de ressursmessige og de personalmessige sidene ved virksomheten. Karriereplanlegging for den enkelte vil måtte inngå som et sentralt element i den langsiktige planleggingen av fagmiljøenes ressursbehov.

Ekstern finansiering til større prosjekter vil i de fleste tilfeller være uttrykk for langsiktig og fremtidsrettet satsing, der forskningen inngår som del av den ordinære virksomheten.

I stedet for å nytte unntaksbestemmelsene, må UiB i langt større grad følge hovedregelen om faste stillinger. To fakultet har allerede hatt styresaker med beslutning om dette.

Av hensyn til UiBs langsiktige rekrutteringsstrategi bør rekrutteringen skje i sterkest mulig konkurranse. Dette er avgjørende også for å kunne oppnå sertifisering i EU-systemet. Ordinære ansettelsesprosedyrer med åpen utlysning og sakkyndig bedømmelse skal derfor være hovedregelen ved Universitetet i Bergen.

Unntaksbestemmelser

Det vil fortsatt være adgang til midlertidig ansettelse når det er tale om arbeid av midlertidig karakter. Det forholdet at stillingen er finansiert av eksterne midler gir i seg selv ikke grunnlag for midlertidig ansettelse. Lovens intensjon er å begrense midlertidige ansettelser. Universitetet i Bergen må tilpasse seg denne lovendringen ved kun å nytte unntaksbestemmelsene til oppdrag som er av klart kortvarig karakter eller for en avtalt kortvarig periode og der det ikke er utsikter til forlengelse.

Unntaksbestemmelsene må derfor ikke utnyttes til å unngå fast ansettelse, ved for eksempel å avgrense ansettelsen opp mot tre års grensen i lovforslaget.

En annen unntaksbestemmelse som er knyttet til eksternt finansierte stillinger gjelder unntaket fra utlysning og vanlig ansettelsesprosedyre. Vanligvis vil unntakene være aktuelle for ved ansettelse av prosjektleder og i noen tilfeller andre kandidater med spisskompetanse

eller medsökere til prosjektet. Det er ikke nødvendigvis et vilkår for finansieringen at kandidater som er omtalt i søknaden skal tilsettes uten utlysning. Instituttledelsen må så tidlig som mulig få avklart hvordan prosjektleder ser for seg at det skal rekrutteres til prosjektet. Unntak fra hovedregelen om utlysning må derfor avklares allerede i forbindelse med prosjektsøknaden.

Dagens *Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative stillinger* ved UiB åpner for at det kan ansettes i midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring, så lenge det dreier seg om eksternt finansierte oppdrag og stillingen ikke har lengre varighet enn tre år. Reglementet vil bli revidert som følge av ny lov og forskrift, og sak om dette vil bli lagt frem for styret til høsten.

Som tilpasning til den nye loven foreslås det allerede nå en innstramming i denne unntaksregelen. Hovedregelen ved UiB må være at det foretas utlysning for stillinger med varighet over to år.

Unntak fra de ordinære ansettelsesrutinene vil i praksis si unntak fra utlysning og sakkyndig vurdering. Selve ansettelsen vil uansett følge de ordinære rutinene, gjennom innstilling og behandling i ansettelsesorganet.

Bortfall av finansiering

Møtene med fakultetene har avdekket en viss usikkerhet i fagmiljøene med hensyn til hvordan de langsiktige forpliktelsene som følge av faste stillinger skal håndteres. Det uttrykkes bekymring for at flere faste forskerstillinger skal kunne resultere i flere oppsigelsessaker, noe som heller ikke vil være en ønsket utvikling. Dette har også vært et gjennomgående tema i de jevnlige drøftingene med de tillitsvalgte.

Oppsigelse fra arbeidsgiver vil uansett være en siste løsning når ekstern finansiering bortfaller. Tanken bak fast tilsetning er at det er grunnlag for et langvarig tilsetningsforhold og at det skal tilrettelegges for dette. Dette kan sikres gjennom et planmessig arbeid med nye søknader, deltakelse i nye prosjekter, og ikke minst gjennom målrettet karriereutvikling som også bør forutsette mobilitet. Dette er et ansvar som også må ivaretas av instituttene og av nærmeste leder. Den naturlige utviklingen vil være at det er arbeidstakeren selv som sier opp sin stilling som følge av videre karrierevalg.

Lov og forskrift gir svar på hvordan eventuelle oppsigelsessaker skal håndteres. Det vil være saklig grunn til oppsigelse at den eksterne finansieringen bortfaller, under forutsetning av at det ikke finnes annen passende stilling. Spørsmålet om annen ordinær vitenskapelig stilling kan regnes som annen passende stilling vil nå bli klargjort i forskrift. Forskriften gir imidlertid ikke grunnlag for fortrinnsrett til annen undervisnings- og forskerstilling i universitets- og høyskolesektoren. Dette vil sikre fortsatt åpen konkurranse i disse viktige stillingene.

Etter ordlyden i den nye loven og utkast til forskrift, er det ikke behov for regler eller særskilte rutiner for håndtering av eventuelle oppsigelsessaker. Derimot er det et uttalt behov for verktøy, opplæring og erfaringsutveksling i forhold til karriereplanlegging og planlegging av langsiktige rekrutteringsbehov. Det vil være et ansvar for ledelsen ved UiB å tilrettelegge slik opplæring i tiden fremover, som vil måtte omfatte ledere på alle nivå i organisasjonen.

Videre oppfølging

Når lov og forskrift er vedtatt vil det være behov for å revidere UiBs ansettelsesreglement og personalreglement. Lovens bestemmelser om årlige drøftinger med de tillitsvalgte er allerede

innarbeidet i vår organisasjon. Det vil trolig en stund fremover være behov for langt hyppigere rapporteringer om situasjonen enn den lovfestete årlige ordningen. Det legges derfor opp til et system med jevnlig rapporteringer om utviklingen med hensyn til midlertidige ansettelser i tiden fremover. Langsiktig planlegging av ressursbehov vil være et sentralt tema i lederopplæringstilbud i tiden fremover.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Det er en klar målsetting fra regjeringens side at den nye loven om statsansatte skal resultere i færre midlertidige ansettelser i statlig sektor. For universitets- og høyskolesektoren, som har høy andel midlertidig ansatte, må dette følges opp gjennom omfattende tiltak. Dette gjelder ikke minst for Universitetet i Bergen.

Det har vært gjort et grundig arbeid med gjennomgang av alle former for midlertidige ansettelser denne våren. Kvalitetskontrollen av lovhjemler vil forhåpentligvis kunne resultere i noe bedre tall ved høstens DBH-rapportering. Det nye rapporteringsverktøyet vil kunne gjøre det lettere å holde oversikt og jevnlig kontroll med utviklingen.

Tallene viser imidlertid at det tar tid å snu utviklingen og at det derfor er nødvendig å sette inn ytterligere tiltak for å oppnå de ønskelige resultater. I stedet for å utnytte muligheter for unntak, må vi nå følge hovedregelen om fast ansettelse.

I tillegg er det nødvendig å se nærmere på rekrutteringen til stillinger som er knyttet til den eksternt finansierte virksomheten. Selv om ansettelsesforholdet reguleres av lov og forskrift, foreslås det noen særskilte hovedregler og interne rutiner ved UiB for disse stillingene. Dette er forhold som vi også vil komme tilbake til i den påfølgende revisjonen av ansettelses- og personalreglement ved UiB.

For forskerstillingene foreslås det som hovedregel at disse skal være faste når varigheten er mer enn to år. For disse stillingene bør også kvalifikasjonsprinsippet (utlysning og sakkyndig bedømmelse) som hovedregel følges. Forskriftens unntaksbestemmelser bør derfor bare anvendes i særskilte tilfeller.

Når det gjelder administrative stillinger, ser vi ikke grunnlag for å bruke unntaksbestemmelser. Det samme gjelder som hovedregel også tekniske stillinger, med mindre det er tale om svært kortvarig behov for særskilt kompetanse. I slike tilfeller må det foreligge en særskilt faglig begrunnelse.

UiB har oppnådd en liten nedgang i antallet midlertidige forskerstillinger, og tilsvarende økning i faste forskerstillinger. Vi har derimot ikke lyktes i å redusere omfanget av midlertidige ansettelser i teknisk- og administrative stillinger. Her må det derfor innføres strengere rutiner for godkjenning av utlysninger i hvert enkelt tilfelle. Rutinene må omfatte alle ledige stillinger, også de faste. Fast ansatte har som kjent krav på annen passende stilling om oppgaver faller bort. Vi må derfor få på plass rutiner som sikrer at hovedregelen om fast ansettelse blir fulgt opp og som gir muligheter for å vurdere annen passende stilling for ansatte i disse gruppene når dette er aktuelt.

Dette vil bli en oppgave som må ivaretas på sentralt nivå av HR-avdelingen.