

Rekruttering og rekrutteringspolitikk – status, utfordringer og tiltak

Bakgrunn

I april 2011 (sak 7/11) behandlet universitetsstyret rapporten *Helhetlig rekrutteringspolitikk*. En rekke ulike tiltak for å håndtere spørsmål om midlertidighet og styrke universitetets rekruttering ble drøftet. I flere sammenhenger er ulike spørsmål ved rekruttering drøftet i styret etter dette, og hvert tertial er det presentert oversikt over omfanget av og endringer i omfanget av midlertidige tilsetninger i vitenskapelige stillinger.

I det følgende presenteres noen hovedtrekk og problemstillinger ved rekrutteringssituasjonen til stillinger ved universitetet. Status og utfordringer i situasjonen med midlertidige tilsatte er undersøkt nærmere og presenteres mer omfattende enn i de tertialvise oversiktene som utarbeides. Trekk ved situasjonen ved UiB sammenlignes med situasjonen ved UiO og NTNU. Dernest gjøres det rede for oppfølging av tiltak som var del av sak 07/11 i universitetsstyret i april 2011. Til slutt oppsummeres det forslag til prioriterte tiltak.

Hovedtrekk ved rekrutteringssituasjonen ved UiB

I innsatsen for styrket rekrutteringspolitikk, er det å ha oppdatert oversikt over situasjonen ved eget universitet og å sammenligne denne med andre universiteter, vurdert som viktig grunnlag. Tabell 1 viser det samlede antallet årsverk ved UiB, NTNU og UiO. Ved UiO og UiB er situasjonen nokså stabil, med en økning på 1.3% fra 2008 til 2011. Situasjonen ved NTNU er annerledes, med en økning på 14%. Veksten der gjelder særlig stillinger som stipendiater, men også ordinære administrative stillinger og i førstestillinger.

Tabell 1: Antall årsverk totalt i alle stillinger UiB, NTNU, UiO 2008-2011

	2008	2009	2010	2011	2008-2011
UiB	3327,1	3371,1	3364,5	3370,1	43
NTNU	4493,2	4727,8	4935	5132,6	639,4
UiO	5938,9	5884,9	6038,6	6016,9	78

Kilde: Tilstandsrapport 2012

Tabell 2 viser noen trekk ved utviklingen i omfanget av årsverk i gruppen av vitenskapelige stillinger i perioden 2008-2011. Andelen *professorstillinger* er ganske lik ved UiB (24,9%) og UiO (24,6%). NTNU har størst vekst i antall professorstillinger (65 stillinger fra 2008 til 2011). For professor II-stillingene har det ikke vært endring av betydning i perioden for noen.

Tabell 2 Utvikling i utvalgte UFF-stillinger ved UiB, UiO og NTNU 2008-2011

Universitetet i Bergen	2008		2009		2010		2011	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Professor	458,8	23,5	462,8	23,3	469,1	24,1	481,3	24,9
Professor II	31,9	1,6	33,5	1,7	33,5	1,7	33,5	1,7
Førsteamanuensis	365,7	18,7	362,1	18,3	352,4	18,1	354,3	18,3
Postdoktor	172,8	8,8	194,9	9,8	205,8	10,6	192,3	9,9
Forsker	85,0	4,4	94,1	4,7	112,0	5,7	136,1	7,1
Stipendiat	650,8	33,3	668,3	33,7	621,6	31,9	585,8	30,3

Universitetet i Oslo	2008		2009		2010		2011	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Professor	802,5	24,4	789,7	24,9	833,1	25,3	803,8	24,6
Professor II	59,7	1,8	60,5	1,9	62,5	1,9	62,6	1,9
Førsteamanuensis	376,1	11,4	352,5	11,1	320,5	9,7	334,7	10,2
Postdoktor	331,9	10,1	314,1	9,9	344,1	10,5	366,9	11,2
Forsker	329,1	10,0	313,5	9,9	333,0	10,1	316,1	9,7
Stipendiat	1068,3	32,5	1042,1	32,8	1126,7	34,2	1124,4	34,4

NTNU	2008		2009		2010		2011	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel*
Professor	559,1	21	565,2	19,8	597,5	19,6	624	19,8
Professor II	41,6	1,6	41,6	1,5	42,5	1,4	40,5	1,3
Førsteamanuensis	411,9	15,5	432,4	15,2	425,1	13,9	441,7	14
Postdoktor	192,8	7,3	232,2	8,2	260,5	8,5	270,8	8,6
Forsker	180,4	6,7	184,4	6,4	174,0	5,7	189,4	6,0
Stipendiat	1052,2	39,6	1186,8	41,7	1336,2	43,8	1348,6	42,9

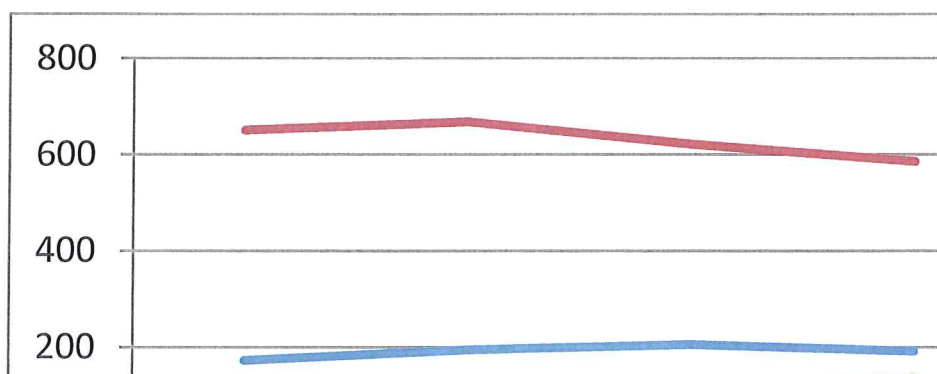
*Andel av undervisnings-, forsknings-, rekrutterings- og støttestillinger

Kilde: Tilstandsrapport 2012

UiB har høyest andel *førsteamanuensisstillinger* (18%), men det har vært en liten nedgang i antall stillinger fra 2008 til 2011 (11,4 stillinger). UiO har hatt større nedgang (41,4 stillinger), mens NTNU har hatt økning (29,8 stillinger). Andelen *postdoktorstillinger* ved de tre universitetene er ganske lik, men antallet stillinger som postdoktorer økte med 78 ved NTNU i perioden. UiO har en økning på 35 og UiB en vekst på 19,5 stillinger i perioden 2008-2011. Ved UiB var det imidlertid en reduksjon fra 2010 til 2011 med 13 stillinger.

NTNU har kraftig vekst i antallet *stipendiatstillinger*, med nesten 300 stillinger og svært høy andel stipendiatstillinger (43%). Veksten gjelder både egenfinansierte og eksterntfinansierte stillinger. Ved UiO er det en mindre økning i antall stipendiatstillinger (56 stillinger), mens det var en reduksjon ved UiB, særlig i antall eksternt finansierte stipendiatstillinger. I perioden 2008 til 2011 har UiB fått 98 færre BOA-finansierte stipendiatstillinger, i hovedsak er dette r NFR-finansierte stipendiatstillinger (88). Utviklingen ved UiB er nærmere drøftet i forskerutdanningsmeldingen for 2011 og i de jevnlig økonomirapportene.

Utviklingen i forholdet mellom postdoktorstillinger, stipendiatstillinger og forskerstillinger ved UiB i perioden 2008-2012 er vist i figur 1:



Figur 1 Utvikling i årsvverk 2008-2011 ved UiB

Tabell 2 viser også omfang og andel av årsverk for forskerstillinger. Mens det er små endringer ved UiO og NTNU, er antallet forskerårsverk ved UiB økt med 51 stillinger fra 2008 til 2011. Andelen forskerstillinger er relativ lik ved UiB (6%) og NTNU (7%), mens UiO har (11,6%). Med årene er situasjonen ved UiB blitt mer som ved NTNU og UiO. I hovedsak tilhører forskerstillingene kategorien forsker 1109 (med doktorgrad). Ved UiB er de fleste av disse forskerne eksternt finansiert, UiO og NTNU har mange tilsatt med finansiering fra GB.

Med små endringer i antallet stillinger, og liten utskiftning i de faste vitenskapelige stillingene, er det ikke uventet at antallet som rekrutteres årlig til stillinger ved universitetet er lavt. Tabell 3 viser tilsetninger i faste stillinger som professorer og førsteamanuenser og som midlertidig tilsatte i stillinger som postdoktorer. Antallet tilsetninger i bistillinger (inntil 20%) vises også. Disse stillingene er midlertidige. Det framgår at det årlig de siste tre årene er rekruttert mellom 36 og 49 i faste vitenskapelige stillinger som professor og førsteamanuensis til UiB (jf tabell 3). Data om nyttilsetning er hentet fra fakultetenes egen rapportering.

Tabell 3 Tilsetning og professoropprykk ved UiB i 2009, 2010 og 2011

Stillinger	Totalt			Ekstern ** rekruttering			Kvinner i %		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Professor- ordinære tilsetninger	11	8	3	27 %	63 %	0 %	45 %	38 %	67 %
Professor- kompetanseopprykk	28	23	26	-	-	0 %	46 %	45 %	31 %
Professor – uten utlysning	1	1	3						
Professor II- ordinære tilsetninger	13	1	4	69 %	100 %	100 %	31 %	-	75 %
Professor II- uten utlysning	26	19	24	92 %	74 %	100 %	19 %	47 %	8 %
Førsteamanuensis	37	40	30	41 %	58 %	63 %	43 %	40 %	47 %
Førsteamanuensis- uten utlysning***	15	17	1	80 %	47 %	0 %	53 %	24 %	0 %
Postdoktor	76	66	78	58 %	70 %	68 %	50 %	50 %	45 %

* Ekstern rekruttering: Personer som ikke hadde stilling ved UiB på tilsetningstidspunktet

** Inkluderer førsteamanuensis II

Det typiske mønsteret er at det rekrutteres førsteamanuenser, som etter en periode blir bedømt og får opprykk til professor. I 2011 fikk universitetet 31 nye professorer, av disse ble 26 professorer gjennom ordningen med opprykk. I tillegg ble 3 professorer tilsatt uten utlysning i 2011, 2 ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og 1 ved Det psykologiske fakultet. I tabell 4 vises antallet utlyste stillinger i 2011 ved fakultetene og typer av stillinger. Det ble utlyst to professorstillinger, ved Det medisinsk- odontologiske fakultet.

Tabell 4 Antall utlyste stillinger i 2011 fordelt mellom stillingskategorier og fakulteter

	HF	JUS	MN	MO	SV	PSYK	UM	SUM
Professor	0	0	0	2	0	0	0	2
Professor II	0	0	0	4	0	0	0	4
Førsteamanuensis	4	7	8	4	3	4	0	30
Postdoktor	0	2	34	27	9	6	0	78

Tabell 5 viser det gjennomsnittlige antallet kvalifiserte søkere til de utlyste stillingene i 2011. Innenfor de aller fleste fag, er det flere kvalifiserte søkere til stillingene. Samlet er det ikke rapportert om vansker med å rekruttere kvalifiserte søkere.

Tabell 5 Kvalifiserte søkere til stillinger i 2011, gjennomsnitt

Kvalifiserte søkere pr stilling	Totalt	Kvinner	Menn
Professor	2,0	2,0	0,0
Professor II	4,0	2,0	2,0
Førsteamanuensis	6,2	2,1	4,8
Postdoktor	9,3	3,4	5,9

Fra 2010 til 2011 fikk universitetet 31 nye professorer, av disse ble 26 professorer etter kompetanseopprykk. Av de 28 nye engasjementene som professor II, ble 4 tilsatt etter utlysning. Det fremgår av tabellen 3, over, at antallet nyttilsetninger i faste vitenskapelige stillinger (professor og førsteamanuensis) har sunket. Over halvparten av nytilsatte førsteamanuenser rekrutteres eksternt.

Antallet professorer ved UiB har økt med 12 årsverk siste år. Antall førsteamanuenser synker noe, og er redusert fra 324 i 2007 til 301 i 2011. De siste årene har professoropprykk økt vesentlig sammenlignet med ordinære tilsetninger. Over halvparten av alle professorene ved UiB er blitt professorer etter opprykk. Årlig er det omlag 5% nye tilsatte relativt til antallet i de vitenskapelige stillingene som førsteamanuenser og professorer. Det er stor stabilitet.

Det er ikke vekst i antall stillinger og få lyses ut, men det vil snart bli behov for mange flere fordi aldersprofilen i professorgruppen er slik at gjennomsnittsalderen øker og at mange vil nå aldersgrensen de kommende årene. Ved de norske universitetene har antall professorer og førsteamanuenser over 60 år økt med om lag 250 etter 2008. I løpet av de ti neste årene vil mer enn 2000 i slike stillinger her i landet passere 70 år. Ved noen institusjoner er mer enn halvparten av professorene over 60 år.

Ved UiB er ansatte i 182,5 av i alt 478 i professorårsverk over 60 år. Dette utgjør 38% av alle professorene ved universitetet. Ved Det humanistiske fakultet er andelen 46% og ved Det medisinsk- odontologiske fakultet 45%. Tabell 6 viser antall og andel mellom 65 og 69 år.

Tabell 6 Aldersfordeling for professorer (antall årsverk og andel) UiB, NTNU, UiO,

	2008	2011
	65-69	65-69
UiB	68 (14,8)	80,5 (16,8)
NTNU	75,4 (13,5)	101,5 (16,3)
UiO	132,3 (16,8)	176,9 (22)

Nesten 17% av professorene ved UiB er over 65 år. For å erstatte denne gruppen må det i snitt lyses ut 16 professorstillinger årlig de neste fem årene.

For å rekruttere internasjonalt og ha størst mulig konkurranse om stillinger er det en utfordring at så få professorstillinger lyses ut åpent. I tillegg vil økt avgang de neste årene forutsette flere utlysninger for å sikre kompetanse og kapasitet. Det er mest vanlig å lyse ut stillinger som førsteamanuenser.

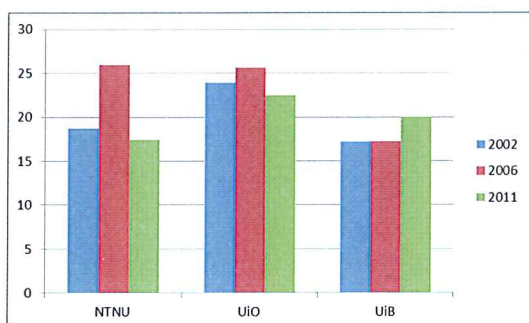
Om utfordringer med høy andel av ansatte med midlertidig tilsetning

Midlertidighet er tematisert over tid med fast rapportering hvert tertial om utviklingen i antall midlertidige ansatte og grundige drøftinger av problemstillinger knyttet til midlertidighet som oppfølging av styresak 7/11.

I 2011 var 19,6 prosent av årsverkene i undervisnings- og forskerstillinger ved universiteter

og høyskoler midlertidige. Dette er en liten økning etter en periode med nedgang. Blant støttestillingene er midlertidigheten uendret. For alle stillingsgruppene er midlertidigheten høyere ved universitetene enn ved høyskolene, og omfanget av midlertidige tilsetningsforhold varierer fra lærested til lærested. Midlertidigheten er litt høyere blant kvinner enn blant menn, henholdsvis 20,5 og 18,8 prosent i 2011, når alle stillinger er datagrunnlag. Midlertidighet innenfor hver stillingsgruppe er ikke så forskjellig.

Å ha et høyt antall stipendiater og postdoktorer, som er midlertidige stillinger er ønskelig. Det er av universitetets primær oppgaver å gi doktorgradsutdanning. Når omfang av midlertidighet drøftes, holdes disse stillingene utenfor.



Figur 2 Andel midlertidige årsverk i alle stillingsgrupper (både adm og vitenskapelige) ekskl. rekrutteringsstillinger ved NTNU, UiO og UiB (kilde: Tilstandsrapport for 2012)

Figur 2 viser at omfanget av midlertidighet ved de tre universitetene er noe forskjellig, men UiB er ikke preget av mer midlertidighet enn de andre universitetene. Fra første tertial i 2011 er omfanget av midlertidighet i ulike vitenskapelige stillingsgrupper fulgt nøye ved UiB, tabell 7 er hentet fra rapporten for første tertial 2012 (sak 34b/12).

Tabell 7 Midlertidige årsverk i utvalgte stillinger

Antall årsverk	Midlert. per 1. tertial 2010	Midlert. per 1. tertial 2011	Midlert. per 2. tertial 2011	Midlert. per 3. tertial 2011	Midlert. per 1. tertial 2012
Forsker	96	113	112	131	136
Førsteamanuensis (eks. II)	26	38	34	35	33
Førstelektor	11	7	4	3	2
Høgskolelærer/øvingslærer	3	3	0	5	5
Professor	6	5	6	7	4
Universitetslektor	67	40	33	50	42
Vitenskapelig assistent	42	30	27	32	29
Sum utvalgte stillinger	251	235	215	262	250

Samlet viser tertialrapporten at det er 33 midlertidige årsverk som førsteamanuenser, et tall som har vært stabilt over tid. Omfanget av universitetslektorer er redusert de senere årene. Antallet midlertidige forskerstillinger har derimot økt. Forskerstillingene er av ulike kategorier, tabell 8 og 9 viser tall fra DBH for UiB, UiO og NTNU.

Tabell 8 Midlertidige forskerstillinger (alle) ved UiB, NTNU og UiO i 2008 og 2011

	UiB		NTNU		UiO	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Forsker 1108	12,7	26,4	47,6	35,4	76,1	60,8
Forsker 1109	59,0	96,1	92,5	110,8	177,3	171,4
Forsker 1110	1,0	3,2	0	0	4,3	8,6
Forsker 1183	1,4	1,6	2,5	3,2	11,1	12,4
Sum	74,1	127,3	142,6	149,4	268,8	253,2

Kilde: DBH

Tabell 8 viser at NTNU og UiO har hatt et stabilt antall midlertidige forskerårsverk fra 2008 til 2011. UiO har midlertidig ansatte forskere i kategorien 1183 (kompetanse på professornivå). Sammenholdt med universitetenes størrelse, har UiO og UiB om lag samme midlertidighet. Mens 23% av de midlertidig ansatte forskerne ved UiO og NTNU er i kategorien 1108 (uten doktorgrad), gjelder dette 20% av forskerårsverkene ved UiB. I tabell 9 vises omfanget av midlertidige forskerstillinger som finansieres av GB ved UiO, UiB og NTNU. Tabellen viser at UiB har vesentlig færre midlertidig tilsatte forskere med finansiering fra GB, enn de to andre universitetene.

Tabell 9 Midlertidige forskerstillinger (GB) ved UiB, NTNU og UiO i 2011

	UiB		NTNU		UiO	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Forsker 1108	1,7	3,0	14,0	13,7	18,7	10,2
Forsker 1109	4,5	4,3	23,2	29,5	44,4	40,1
Forsker 1110	0	0,2	0	0	1,1	1,6
Forsker 1183	0,2	0,2	1,0	0,4	5,8	6,6
Sum	6,4	7,7	38,2	43,6	70,0	58,5

Kilde: DBH

I 2011 har UiB om lag samme omfang av midlertidige forskerstillinger som UiO. De aller fleste er eksternt finansiert. Ved UiB, til forskjell fra UiO og i særdeleshet NTNU, har det vært en reduksjon i omfanget av eksternt finansierte stipendiater og postdoktorer, og særlig med finansiering fra Forskningsrådet. Det er svært viktig for universitetet å ha et stort omfang av eksternt finansierte stipendiat- og postdoktorer, og det er viktig at slike stillinger vurderes som kapasitet i søknader om eksterne midler.

I kjølvannet av utredningen fra Rindalutvalget, er omfanget av og muligheten til å ansette noen forskere i faste forskerstillinger diskutert. Tabell 10 viser antall faste forskerstillinger ved UiO, NTNU og UiB i 2008 og 2011. Tabellen viser både stillinger som er finansiert av GB og med eksterne midler. Omfanget av faste forskerstillinger er lavt, men UiO og NTNU har flere enn UiB. De faste forskerstillingene gjelder ulike oppgavefelt. Noen er knyttet til museene (som seksjon for ytre kulturminnevern, ofte i kategorien 1108 (uten doktorgrad).

Tabell 10 Faste forskerstillinger (alle) (UiB, NTNU og UiO 2008 og 2011)

	UiB		NTNU		UiO	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Forsker 1108	5,9	5,8	9,5	8,7	19,3	21,5
Forsker 1109	4,0	1,0	19,1	23,8	28,4	23,7
Forsker 1110	0	0	6,0	4,0	1,0	2,0
Forsker 1183	1,0	2,0	3,2	3,6	11,5	15,7
Sum	10,9	8,8	37,8	40,1	60,2	60,9

Kilde: DBH

Forskerstillingene ved UiB er som hovedregel midlertidige og finansiert gjennom BOA-aktivitet. Ved UiO er det flere faste forskerstillinger. Ved NTNU er de fleste faste stillingene finansiert av GB. Ved UiO er halvparten av de faste forskerstillingene finansiert av GB.

Om grunnlaget for midlertidighet

I oppfølgingen av sak 7/11 er det gjennomført en systematisk undersøkelse av grunnlaget for de midlertidige tilsetningene. Hensikten er å avdekke og avvikle eventuell lovstridig bruk av midlertidige tilsetninger. En slik gjennomgang ble også foreslått av Rindalutvalget, som foreslo at institusjonene skulle kartlegge lovligheten ved de midlertidige tilsetningene årlig.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidige ansettelser skal fremgå av alle arbeidskontrakter. Nå skal det registreres lovhjemmel for alle nye midlertidige tilsetningsforhold, i arbeidskontrakten, og i personaldatasystemet PAGA. Det er innhentet data fra fakultetene om lovhjemmel for eksisterende tilsetningsforhold. Registreringen av lovhjemmel i PAGA ble fullført i april 2012. For ettertiden kan det tas ut oppdaterte opplysninger etter behov.

Tabell 11 viser hvilke lovhjemler som er brukt for alle midlertidige tilsetningsforhold ved UiB. Svært mange gjelder tilsetting i stillinger som per definisjon er midlertidige (som stipendiater og postdoktorer) og drøftes ikke videre. Midlertidige tilsetting i stillinger som i utgangspunktet er faste stillinger, og som det er et mål å redusere omfanget av, tas opp i fortsettelsen. Midlertidige tilsetningsforhold som varer mer enn 4 år, tematiseres spesielt.

Omfanget av midlertidige tilsetningsforhold

I mars 2012 var de midlertidige tilsetningsforholdene fordelt med ulike hjemmelsgrunnlag:

Tabell 11. Lovhjemler for midlertidige ansettelser

Lovhjemmel	Antall personer	Årsverk
Aml § 14-9 (1) c - praksisarb.	11	6,55
Tjml § 3. 2 a.	372	276,89
Tjml § 3. 2 c. vikar	143	90,34
Uhl § 6.4 d) leder for avd. og grunnenh.	4	4,00
Uhl § 6.4 f) postdoktor	208	197,65
Uhl § 6.4 g) stipendiat	598	572,16
Uhl § 6.4 h) vit.ass.	30	20,44
Uhl § 6.4 i) spesialistkandidat	5	3,00
Uhl § 6-6 bistilling (forskn. og undervisn.)	314	62,25
Totalsum	1685	1 233,27

Hovedregelen i staten er at tjenestemenn skal tilsettes fast, med mindre det er en klar hjemmel for midlertidighet. Som påpekt er noen tilsetningsforhold i sin art midlertidige og disse kommenteres ikke ytterligere, det gjelder praksisarbeid (lærlinger), åremålstilsetninger (leder for avdelinger og grunnenheter, postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent, spesialistkandidat) og bistillinger.

Samlet var 1169 av 1685 midlertidig tilsatte personer tilsatt i en av disse stillingskategoriene, Dette innebærer at 69% av personene eller 70% av årsverkene som er midlertidige, faller utenfor diskusjonen om uønsket midlertidighet. Det er 516 personer eller 367 årsverk som er tema for diskusjonen videre. Dette er 14% av antallet ansatte samlet eller 9% av årsverkene ved universitetet. Kategoriseringen disse årsverkene satt opp i tabell 12.

Tabell 12: Midlertidig tilsetningsforhold

Lovhjemmel	VAT	Antall personer	Årsverk
Tjml § 3. 2 a.	Adm	58	38
	Tekn	85	74
	Vit	229	167
Totalt Tjml § 3. 2 a.		372	277
jml § 3. 2 c. vikar	Adm	35	31
	Tekn	16	13
	Vit	92	47
Totalt Tjml § 3. 2 c. vikar		143	90
Totalsum		515	367

Tjml. § 3.2. a gir hjemmel for å tilsette midlertidig i fast stillingskategori hvis tjenestemannen bare trengs i et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag. Denne hjemmelen brukes for midlertidig tilsetning i prosjekter. Hjemmelen i tjml. § 3.2.c kan benyttes til vikar for navngitt person. Den kan benyttes til såkalt anonymt vikariat, vikar i påvente av ordinær tilsetning etter utlysning i ledig stilling, eller som vikar for flere personer, som ved ferieavvikling.

Fakultetsnivået må foreta en årlig vurdering av om det de midlertidige tilsetningsforholdene er innenfor disse hjemmelsgrunnlagene. Fakultetsnivået må også foreta en undersøkelse av om reglene om utlysning blir overholdt. Eventuelt om det kan foretas såkalt administrativ tilsetning uten utlysning. Personalreglementene gir anledning til administrativ tilsetning for inntil 6 måneder i teknisk- og administrative stillinger, og inntil 9 måneder i vitenskapelige stillinger.

4- års regelen om midlertidig tilsetning

For midlertidige tilsatte tjenestemenn inntreter det et sterkt oppsigelsesvern når vedkommende har mer enn fire års sammenhengende tjenestetid i samme virksomhet. Det innebærer at tilsetningsforholdet må sies opp etter i tjml. § 10 nr. 1:

«1. Fast tilsatt tjenestemann med mer enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen inndras eller arbeidet faller bort.

Regler om beregning av tjenestetiden fastsettes ved reglement.

Disse regler gjelder ikke åremålsstillinger eller utdanningsstillinger. Ved forskrift kan Kongen fastsette særlige regler for slike stillinger.»

Midlertidige tilsetningsforhold over 4 år

Undersøkelsen i april 2012 viser følgende omfang av midlertidige tilsetningsforhold som har vart i 4 år eller mer (tabell13):

Tabell 13. Midlertidige tilsetningsforhold over 4 år

<i>Over 4 år</i>	<i>Data</i>	
<i>Lovhjemmel</i>	<i>Antall personer</i>	<i>Årsverk</i>
Tjml § 3. 2 a.	109	94
Tjml § 3. 2 c. vikar	21	13
Totalsum	130	107

Vikarer

Av de midlertidige tilsetningsforholdene som er over 4 år, er antallet vikarer begrenset. Av 21 tilsetningsforhold i denne kategorien, gjelder 20 vikar for tilsatte i vitenskapelig stilling. Ut fra forskrift til tjml. § 2. nr. 3, plikter vikar for innehaver av vitenskapelig stilling å fratruke uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreter i stillingen, selv om vikariatet har vart i over 4 år. Tilsatte som har vikariert i samme stilling i over 4 år, har fortrinnsrett til ny stilling. Dette vil være både intern og ekstern fortrinnsrett. Arbeidstakere som kommer inn under denne bestemmelsen, vil ikke ha krav på ventelønn. Tilsetningsforholdet for vikarer i teknisk-administrativ stilling som har vært tilsatt i over 4 år, må vurderes i forhold til eventuelle rettigheter til fast stilling etter tjml bestemmelser.

Tilsetninger i bestemt tidsrom eller bestemt oppdrag (§ 3.2.a)

I april 2012 er det 94 midlertidige tilsetningsforhold etter tjml. § 3.2 a (tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag), som har vart i fire år eller mer. Det er et forholdsvis stort antall og reiser ulike problemstillinger. Oversikten er gitt i tabell 14. Samlet er det bare 28 av de 94 ansatte i midlertidige tilsetningsforhold som ikke har hatt tilsetning som stipendiat eller postdoktor (i perioder på tre, to eller fire år).

Tabell 14. Midlertidige tilsetningsforhold over 4 år

Kategori	Lovhjemmel	Antall personer	Årsverk
Eksternt finansiert forsker	Tjml § 3. 2 a.	62	58
Andre	Tjml § 3. 2 a.	32	25
Sum		94	83

Eksternt finansierte forskere får sterkt stillingsvern etter fire års sammenhengende tjeneste. Etter forskriften til tjml., § 2 nr. 4 fremgår det at bortfall av oppdragsinntekter sidestilles med bortfall av arbeid, slikt bortfall vil kunne være grunnlag for oppsigelse. For eksternt finansiert undervisnings- og forskningspersonale som er midlertidig tilsatt, gjelder ikke fortrinnsretten etter tjml. § 13, jf. Forskriftenes § 7 nr. 2 bokstav b. Eksternt finansierte tjenestemenn har ikke krav på ventelønn, jf. forskriftens § 11 nr. 3. Tilsatte i denne kategorien følges opp ved at tilsetningsforholdet må sies opp ved bortfall av oppdragsinntekter.

Kategorien andre gjelder ulike tilsetningsforhold hjemlet i tjml. § 3.2 a, i administrative, tekniske og vitenskapelige stillinger. Datamaterialet fra Paga kan være noe usikkert som følge av måten «startdato for ansettelsen» benyttes i systemet. Det er grunn til å tro at antallet personer er noe lavere enn det som fremkommer i tabellen over.

Som oppfølging av kartleggingen gjennomgås de tilsetningsforholdene som er oppsummert i i tabellen over for å vurdere den enkeltes rettigheter i forhold til tjenestemannslovens bestemmelser.

Oppfølging av tiltak fra styresak 7/11 om helhetlig rekrutteringsstrategi

Foruten å følge opp noen konkrete elementer om rekrutteringssituasjonen og en systematisk gjennomgang av det enkelte tilsetningsforholdet, er det arbeidet med en rekke av forslagene komiteen kom med i 2010 og som styret ga sin tilslutning til.

Styret vedtok at det skulle legges opp til og arbeides for at alle tilsetninger som *postdoktorer* skal være fireårige. Alle nye tildelte stillinger i budsjettet er gjort 4-årige, både for stipendiater og postdoktorer. Stillingen som postdoktor er en kvalifiseringsstilling og at hovedinnholdet i den fireårige perioden skal være kvalifiserende forsknings- og undervisningsoppgaver. Pliktarbeidet må være del av oppdraget og nødvendig for kvalifisering til vitenskapelige toppstillinger. Fakulteter som bruker fireårig tilsetning kan kreve at ett års utenlandsopphold, jf. universitetets strategi. Dette praktiseres i dag ved Det medisinske odontologiske fakultet. En gjennomgang av praksis ved fakultetene viser at tilsetningsperioden i eksternt finansierte postdoktorstillinger samsvarer med den perioden de har ekstern finansiering. Fakultetenes forsøker å få til samarbeid om finansieringen av det fjerde året.

Innsats for å redusere omfanget av *uønsket midlertidighet* har flere elementer. Situasjonen med midlertidighet følges gjennom tertialvise oversikter. I overvåkingen av midlertidighet er det gjort et omfattende arbeid med å legge inn hjemmelsgrunnlag for tilsettingene. Det har vært en økning i antall midlertidige forskere, knyttet til de eksternt finansierte prosjekt. Det ser ut som reduksjonen i antallet stipendiat- og postdoktorstillinger i noen utstrekning er en følge av at det er søkt inn midler for tilsetning i forskerstillinger. Ved UiB er normen at faste vitenskapelig ansatte skal ha kombinerte undervisnings- og forskerstillinger som professor eller førsteamanuensis (jf brev jnr 2008/9657). Selv om det har vært en økning i antall ansatte i midlertidige forskerstillinger, er det ikke gjort noen endring i normene om hvilke stillinger som skal være faste, de kombinerte forsknings- og undervisningsstillingene.

Antallet forskerårsverk finansiert av midler fra GB, er svært lavt. Ved UiB er forskere i all hovedsak ansatt med eksterne inntekter. Omfanget av bruk av ulike forskerkategorier ved UiB, UiO og NTNU er vist i rapport 2011 (sak 4a/12). I Norge var det 67 forskerårsverk

(forsker 1109) i 2011 ved universitetene og høyskolene. I instituttsektoren er imidlertid faste forskerårsverk det normale.

I sak 7/11 vedtok styret at ulike *alternativer* for å redusere bruken av midlertidige tilsetninger av forskere i eksternt finansierte prosjekter, inkludert samarbeid med randsoneselskaper og instituttsektoren skulle konsekvensutredes. Gjennom samarbeid legges det vekt på at randsoneselskapene skal ha en viktig rolle i tilknytning til og i tillegg til UiBs forskning. I selskapene er det mange fast ansatte forskere med førstestillingskompetanse som samarbeider tett med fagmiljøene ved universitetet. Tilsetting av forskere og arbeidsinnsats i eksternt finansierte prosjekter kan derfor skje i et samarbeid med randsonen. Dette gjelder også innenfor prosjekter med faglig ledelse ved instituttene. Gjennom de nye rammeavtalene med Uni Research og med CMR er det lagt til rette for å inngås samarbeidsavtaler om kjøp av tjenester (forskningskapasitet) eller for eksempel avtaler for de deler av prosjektet som omfatter midlertidige forskerstillinger. Det samme gjelder tilsetting i bistillinger i randsonen og ved universitetet.

Timelærerstillinger og andre midlertidige tilsetningsforhold skal ikke benyttes til å dekke permanente undervisningsbehov med mindre det er særlige grunner for det. Dette har gitt resultater og omfanget av midlertidige stillinger som universitetslektorer er betydelig redusert. Det største antallet midlertidige stillinger i denne kategorien finnes ved det medisinske odontologiske fakultet og gjelder ansatte i bistillinger, med hovedstilling i klinisk virksomhet, dette er ikke problematisk midlertidighet. Det arbeides videre langs disse linjene. Ved bruk av fireårige stipendiatperioder gis det grunnlag for en bredere erfaring for stipendiaten, gjennom undervisningsoppgaver eller forskningsoppgaver, samtidig som en slik ordning bidrar til å redusere kortvarige engasjementer og timelærerstillinger.

Etter behandlingen av sak 7/ 11, ble det lagt opp til at det skulle være flere brede utlysninger av stillinger og å sikre åpenhet i *rekrutteringsprosessen* for å få flest mulig søkere til alle stillinger. Det skal være transparente prosedyrer ved formuleringer av utlysningstekster og ved bedømming av søkere til utlyste stillinger. For å styrke yngre forskeres muligheter og bedre kjønnsbalansen, ble det lagt opp til at frigjorte stillinger vurderes å bli utlyst som førsteamanuensis i stedet for professor.

Det lyses i all hovedsak ut stillinger på førsteamanuensisnivå. Opprykksordningen er den viktigste rekrutteringsveien til professor i dag (jf. tabell foran). Det kan være grunn til å foreta en nærmere vurdering av balansen i antallet utlysninger for de to stillingskategoriene.

Å sikre at midlertidig ansatte har ryddige og gode arbeidsforhold vektlegges. Det inkluderer informasjon om plikter og rettigheter, opplæring og støtte, smidige overganger mellom kontrakter, rutiner for å sikre riktig utbetaling av lønn og rutiner for *mottak av nyansatte*. Det er et ledelsesansvar å sikre at alle ansatte har ryddige og gode arbeidsforhold. Det er viktig å arbeide for enda mer effektiv administrasjonen på alle nivå, og informasjon må gjøres tilgjengelig på norsk og på engelsk. Det er kurs på norsk og engelsk for nytilsatte, der blant annet rettigheter og plikter blir gjennomgått. Det arbeides med å implementere en personal- og lederhåndboken på web som vil bidra til å bedre informasjonsflyten, både på norsk og engelsk. Når arbeidet med nytt reglement for vitenskapelige ansatte er ferdig, skal det utarbeides maler for å kvalitetssikre og effektivisere ansettelsesprosessene. Det er utarbeidet nytt opplegg for mottak av nyansatte medarbeidere i alle stillingskategorier. Som en del av mottaket legges det til rette for fadderordning, opplegget er utarbeidet i samspill med fakultetene og skal implementeres med personal- og lederhåndbok på web.

Arbeidsgruppen foreslo revisjon av interne utfyllende retningslinjer for tilsetting som stipendiat ved UiB og utfyllende retningslinjer for tilsetting som postdoktor. Dette forslaget fikk full tilslutning og følges opp. Det være mål at saksbehandlingstiden ved tilsetninger i

stipendiat og postdoktor skal reduseres til 2 måneder. Revisjon av reglement for tilsetting i vitenskapelige stillinger er forsinket, men det pågår arbeid revisjon av tilsettingsprosedyrene for vitenskapelige stillinger. Beslutninger i tilsettingsprosesser skal være saklige og forsvarlige.

Det ble foreslått å etablere en fagnær mentorordning med seniorforsker/professorer til postdoktorer og andre midlertidig tilsatte med doktorgrad. Som et tiltak i handlingsplanen for likestilling 2011- 2015 igangsettes mentorprogram for kvinner i postdoktorstillinger.

I sak 7/11 ble det vedtatt utredet forslag til en ordning med karriererådgivning for ansatte i rekrutteringsstillinger. Arbeidsgruppen foreslo at ledere med personalansvar skal ha årlige medarbeidersamtaler hvor karriereveiledning skal inngå som vesentlig del i samtalen. Å tilby årlige medarbeidersamtaler er normen og karriereveiledning vil inngå i samtalen. Det kan bidra til realisme om muligheter og større forutsigbarhet for den enkelte. Det arrangeres kurs i medarbeidersamtaler. Ledere med personalansvar oppfordres til å gjennomføre dette. Gjennom flere år har det vært jevnlig kurs for ledere og medarbeidere, i 2011 tre slike kurs. En veiviser og skjema til hjelp i forberedelsen og gjennomføringen av medarbeidersamtalen utarbeides og skal legges ut på nettet som del av medarbeider- og lederhåndboken i 2012.

For å synliggjøre reelle karrieremuligheter ved universitetet, foreslo arbeidsgruppen at fakultet og institutt utarbeider langsiktige forskningsstrategiske planer som må inneholde et eget punkt om rekruttering og spesielt synliggjøres for yngre forskere. Fakultetene vedtar strategier, hvor forskning, utdanning og rekrutteringsbehov er tema. Fakultetene utarbeider egne handlingsplaner for likestilling hvor rekruttering til faste vitenskapelige stillinger er et hovedsatsingsområde.

I rapporten ble det foreslått og utarbeidet beskrivelser av hvilken kompetanse og erfaring de ulike vitenskapelige stillingskategoriene krever for å synliggjøre mulige karriereløp fra mastergrad til fast stilling. Kompetansekravene er dels nedfelt i regelverk som *Forskrift og ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* og dels i faglige tradisjoner. Det er ikke ønskelig at UiB lager interne beskrivelser når det er nasjonale standarder innenfor ulike fagområder. Det kan utarbeides brosjyrer med generell informasjon om vitenskapelige karriereveier. Synliggjøring av kompetansen etter oppnådd doktorgrad er tema i flere sammenhenger, som i den nylig vedtatte strategien for samarbeid med arbeidslivet. Dette, sammen med andre tiltak, som formidlingen i Christiekonferansen, gjør at arbeidsgruppens forslag til å spre får kunnskap om hvilke kvalifikasjoner en doktorgrad gir følges opp.

Å tilrettelegge for og synliggjøre ulike karriereveier for forskere og doktorenes kompetanse for forskning og høyere utdanning i samfunnet er nedfelt i UiBs strategi for 2011 – 2015. Handlingsplan for forholdet mellom Universitetet i Bergen og omverdenen har en rekke tiltak for å øke samhandlingen. Universitetet får gjennomført en undersøkelse blant nye doktorer og blant arbeidsgivere om kompetanse og arbeidssituasjon. Arbeidsmarkedet og muligheter for dem som har tatt doktorgrad er undersøkt. Undersøkelsen vil gi mye kunnskap om situasjonen og for videre tiltak (jf forskerutdanningsmeldingen, sak 30/12). Undersøkelsen vil også gi kunnskap om behov for og eventuell innretning av tiltak med karriereutveiledning, ut over den som gjennomføres i tett samarbeid med fagmiljøene ved fakultetene og instituttene, og i første rekke av veileder.

Forslaget om å etablere alumninettverk på fakultetsnivå mellom UiB og UiB-doktorer, kan sies å være fulgt opp i universitetets alumnusprosjekt, hvor det knyttes bånd mellom universitetet og uteksaminerte kandidater. Det er etablert en [alumniportal](#), et nettbasert møtested for fagmiljøer, studenter, alumner, samfunns- og næringsliv. Nettportalen er et verktøy som hjelper partene i å finne og publisere forskningsnytt, arrangere og delta på faglige og kulturelle arrangementer, samt hjelpe kandidater og næringsliv i å finne hverandre.

Universitetsdirektørens kommentarer

Universitetet har gjennomgående en god rekrutteringssituasjon der hovedregelen er at det er mange kvalifiserte søkere til vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger. Det er viktig med åpen og internasjonal konkurranse for å sikre mobilitet. Situasjoner der ansatte oppnår rettigheter til stillinger uten at dette har skjedd gjennom konkurranse bør unngås. Det er også er problematiske sider ved at tre av seks nye professorer i 2011 var kallet.

Universitetet kreerer doktorer i et stigende antall. I løpet av fire år, vil 1000 nye doktorer komme til. Det er bra og viktig for samfunnet. Det er imidlertid ikke mange av de 1000 som kan regne med å få en stilling ved universitetene. Andelen utlyste førsteamanuensisstillinger i en fireårsperiode utgjør bare om lag en fjerde del av antallet doktorer i samme periode og dette gjør at et flertall av kandidatene må søke andre viktige karriereveier i samfunnet.

Det er et mål at bruk av midlertidige tilsetninger reduseres til et minimum, og det arbeides med dette målet for øyet. Overvåkning av situasjonen, jevnlig vurderinger og drøfting er viktig. Det er viktig å få bedre datagrunnlag i PAGA. Det arbeides videre med dette, slik at det blir mulig å få sikrere informasjon i statistikker, om tilsetningsforholdenes lengde og grunnlag. Det er noen feil i kontrakter, og det må unngås.

Av i alt 515 midlertidige tilsetningsforhold i mars 2012, er det kommet fram at avtalene med om lag 30 personer må vurderes for eventuelle rettigheter. Det er under 1 % av alle ansatte.

Ved tilsetting må den som er best kvalifisert tilsettes, og en del av dem som tilsettes har allerede hatt et tilsetningsforhold ved UiB. Tilsatte som har det sterke stillingsvernet, må ivaretas på best mulig måte. Videre må det sørges for å følge opp tilsetningsforhold som må avsluttes med oppsigelse etter lovens bestemmelser.

Det er nødvendig å drøfte årsaker til det reduserte antallet stipendiater og postdoktorer, særlig fordi situasjonen ved UiB skiller seg fra situasjonen ved UiO og NTNU. Det er svært viktig at det ikke planlegges med å tilsette i midlertidige forskerstillinger ved søknader om eksterne midler. Forskerutdanning er av universitetets hovedoppgaver. Utviklingen i forholdet mellom eksternt finansierte forskerstillinger og stipendiatstillinger gis oppmerksomhet.

Samarbeid med Uni Research og andre forskningsinstitusjoner har betydning for helhetlige vurderinger av rekrutteringssituasjonen for fagmiljøene og for å håndtere problemstillinger knyttet til midlertidighet. Samarbeid om prosjekter kan styrke rekrutteringssituasjonen og rammebetingelsene for ansatte knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekt.

Med disse kommentarene fremmes følgende forslag til

Vedtak:

Universitetsstyret tar til saken til orientering og ber om å få en ny oppsummering om arbeidet med oppfølging av rekrutteringspolitikken i løpet av våren 2013

LR/MM/SV/TT- 200502012