

Personellsituasjon, rekruttering og tiltak for å redusere midlertidighet

Bakgrunn

I sak 36/12 ble status, utfordringer og tiltak for universitetets arbeid med rekruttering og rekrutteringspolitikk behandlet. Situasjonen for midlertidighet ble undersøkt nærmere, og det ble redegjort for oppfølgingen av tiltakene i den helhetlige rekrutteringspolitikken (sak 7/11). Denne saken gjelder i all hovedsak de vitenskapelige årsverkene, mens forholdet mellom ansatte i administrative, tekniske og vitenskapelige stillinger er behandlet i sak 24/13.

I det følgende presenteres hovedtrekk i personellsituasjonen og rekruttering til vitenskapelige stillinger ved UiB. Personellsituasjonen sammenlignes med UiO og NTNU. Det gis oversikt over status for midlertidighet og tiltak for redusert midlertidighet, jf. behandlingen av situasjonen med midlertidighet og styringsparametre i rapport 2012 og planer 2013. En del av tabellene i saken er de samme som i sak 36/12, oppdatert med tall fra 2012.

Personellsituasjonen

Tabell 1 viser det samlede antallet årsverk ved UiB, NTNU og UiO fra 2008 til 2012, med data fra DBH. Ved UiB antallet årsverk økt med vel 4%, NTNU er det en økning på 10%.

Tabell 1: Antall årsverk totalt i alle stillinger NTNU, UiB, UiO 2008-2012 (DBH)

| Institusjon | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2008-2012 |
|-------------|------|------|------|------|------|-----------|
| NTNU | 4493 | 4728 | 4935 | 5133 | 4972 | 478 |
| UiB | 3327 | 3371 | 3365 | 3370 | 3471 | 144 |
| UiO | 5939 | 5885 | 6040 | 6017 | 6028 | 89 |

Tabell 2 viser utviklingstrekk for noen undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger (UFF) ved de tre universitetene fra 2008 til 2012 (alle finansieringsformer).

Tabell 2: Utvikling i utvalgte UFF-stillinger (årsverk) ved UiB, UiO og NTNU 2008 – 2012(DBH)

| Universitetet i Bergen | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Stipendiat | 650 | 668 | 622 | 586 | 594 |
| Postdoktor | 173 | 195 | 206 | 192 | 212 |
| Forsker | 85 | 94 | 112 | 136 | 153 |
| Førsteamanuensis | 366 | 362 | 352 | 354 | 342 |
| Professor | 459 | 463 | 469 | 481 | 505 |

| Universitetet i Oslo | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------------|------|------|------|------|------|
| Stipendiat | 1068 | 1042 | 1127 | 1124 | 1112 |
| Postdoktor | 332 | 314 | 344 | 367 | 385 |
| Forsker | 329 | 314 | 333 | 316 | 329 |
| Førsteamanuensis | 376 | 353 | 321 | 335 | 362 |
| Professor | 803 | 790 | 833 | 804 | 792 |

| NTNU | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------------------|------|------|------|------|------|
| Stipendiat | 1052 | 1187 | 1336 | 1349 | 1199 |
| Postdoktor | 193 | 232 | 261 | 271 | 263 |
| Forsker | 180 | 184 | 174 | 189 | 185 |
| Førsteamanuensis | 412 | 432 | 425 | 442 | 441 |
| Professor | 559 | 565 | 598 | 624 | 631 |

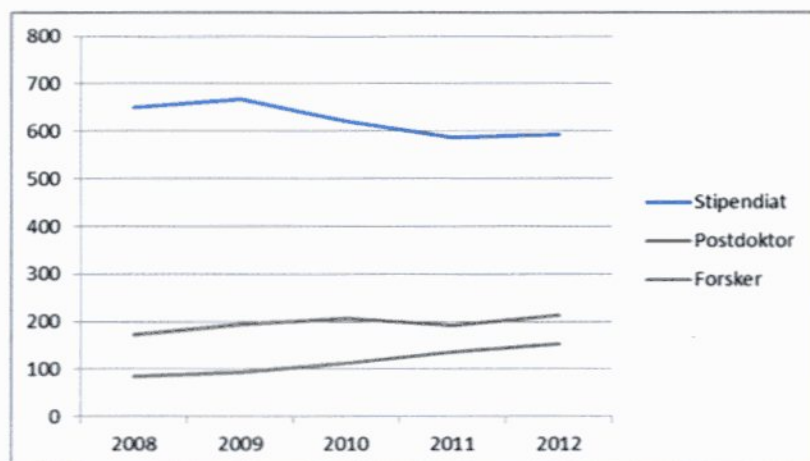
Tabell 2 viser at NTNU har hatt størst vekst i antall *professorstillinger* (72 årsverk fra 2008 til 2012). Ved UiB har antallet professorårsverk økt med 46, mens det ved UiO er redusert med 10 årsverk. I sak 36/12 ble det påpekt at UiB og UiO har om lag samme andel professorer blant alle ansatte, mens NTNU hadde en høyere andel førsteamanuenser. Det har vært nedgang i antallet førsteamanuensisårsverk ved UiO og UiB, men økning ved NTNU.

Ved NTNU og UiO var det vært vekst i antall stipendiatårsverk fram til 2011, mens UiB har hatt nedgang i antall årsverk. Fra 2011 til 2012 er det også reduksjon i stipendiatårsverk ved UiO og NTNU, mens antallet ved UiB igjen er noe økt. For UiB gjelder nedgangen fra 2008 særlig eksternfinansierte (BOA) stipendiater, som er redusert fra 241 i 2008 til 129 i 2012. Ved NTNU er antall eksternfinansierte stipendiatårsverk, mens det er redusert ved UiO. Ved UiB er det et mål å øke antall eksternt finansierte stipendiatstillinger. Tabell 3 viser årsverk for stipendiater og postdoktorer ved UiB, finansiert av grunnbevilgningen (GB) og ekstern finansiering i perioden 2008 – 2012. Antall GB-finansierte stipendiater og postdoktorer er økt.

Tabell 3: Rekrutteringsstillinger finansiert av grunnbevilgning og ekstern finansiering (DBH)

| Rekrutteringsstillinger | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| Postdoktor GB | 68 | 63 | 61 | 73 | 105 |
| Postdoktor BOA | 105 | 132 | 144 | 120 | 108 |
| Postdoktor GB og BOA | 173 | 195 | 206 | 192 | 212 |
| Stipendiat GB | 409,6 | 456 | 441,2 | 443 | 464 |
| Stipendiat BOA | 241,2 | 212,2 | 180,4 | 143 | 129 |
| Stipendiat GB og BOA | 650,8 | 668,2 | 621,6 | 585,8 | 594 |
| Rekrutteringsstillinger totalt GB | 478 | 519 | 503 | 515 | 569 |
| Rekrutteringsstillinger totalt BOA | 346 | 344 | 325 | 263 | 237 |
| Rekrutteringsstillinger GB og BOA | 824 | 863 | 827 | 778 | 806 |

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



Figur 1: Utviklingen i antall postdoktor-, stipendiat- og forskerstillinger ved UiB, 2008-2012. (DBH)

Samlet er antall stipendiatårsverk stabilt fra 2010 til 2012, antall postdoktorårsverk er svakt økt, mens antall forskerårsverk har økt noe. Utviklingen i forskerårsverk kommenteres under.

Tabell 4 viser omfanget av midlertidige forskerårsverk ved UiB, UiO og NTNU fra 2008 til 2012. Ved UiB er antallet forskerårsverk økt fra 85 i 2008 til 153 i 2012. Det er små endringer ved UiO og NTNU i omfanget av forskerstillinger. Ved alle universitetene er forskerstillingene i all hovedsak midlertidige (tabell 4 og 5).

Tabell 4: Midlertidige forskerstillinger ved UiB, NTNU, UiO i 2008, 2011 og 2012 (DBH)

| Antall årsverk | UiB | | | NTNU | | | UiO | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2008 | 2011 | 2012 | 2008 | 2011 | 2012 | 2008 | 2011 | 2012 |
| Forskerstillinger, alle finansieringskilder | 74 | 127 | 141 | 143 | 149 | 144 | 269 | 253 | 254 |
| Forskerstillinger Finansiert av GB | UiB | | | NTNU | | | UiO | | |
| | 2008 | 2011 | 2012 | 2008 | 2011 | 2012 | 2008 | 2011 | 2012 |
| | 6 | 8 | 7 | 38 | 44 | 26 | 70 | 59 | 60 |

Med økte BOA-inntekter kan det være nødvendig med midlertidig økt kapasitet innenfor noen felt. Det er viktig for universitetet å øke antallet eksternt finansierte stipendiat- og postdoktorstillinger og at slike stillinger vurderes som kapasitet i planleggingen.

Tabell 5 viser omfanget av faste forskerårsverk ved UiB, NTNU og UiO. Andelen faste forskerstillinger er stabil og liten ved alle universitetene, lavest ved UiB, med 8%, 25 og 23% ved UiO og NTNU. Gruppen av faste forskerstillinger er variert og inkluderer for eksempel årsverk ved museene.

Tabell 5: Faste forskerstillinger (alle) UiB, NTNU, UiO i 2008, 2011 og 2012 (DBH)

| Alle forskerstillinger | UiB | | | NTNU | | | UiO | | |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2008 | 2011 | 2012 | 2008 | 2011 | 2012 | 2008 | 2011 | 2012 |
| | 11 | 9 | 11 | 38 | 40 | 42 | 60 | 63 | 76 |

I tillegg til fordelingen av personellgrupper, er andre trekk ved situasjonen relevant for å drøfte rekrutteringsutfordringer og muligheter. Aldersfordeling og særlig andeler i de eldste aldersgruppene har betydning for avgang og behov for nyrekruttering. Tabell 6 viser antall og andel av professorer ved UiB, NTNU og UiO som var mellom 65 og 69 år i 2008, 2011 og 2012.

Tabell 6: Antall årsverk og andel professorer i aldersgruppen 65-69 år (ved UiB, NTNU, UiO) (DBH)

| Aldersgrupper blant professorer, antall og andel | 2008 | 2011 | 2012 |
|--|------------|------------|------------|
| | 65-69 | 65-69 | 65-69 |
| UiB | 68 15% | 81 17% | 91 18% |
| NTNU | 75 14% | 102 16% | 115 18% |
| UiO | 132 17% | 177 22% | 180 23% |

Tabell 6 viser at flere professorer nærmer seg pensjonsalder. I dag er 18% av professorene ved UiB over 65 år. Det er en økning på 3 % siden 2008. For alle vitenskapelig ansatte er antallet årsverk i aldersgruppen 60 til 69 år 301 årsverk av totalt 2106. Dette vil bety økt aldersavgang de nærmeste årene. Det er forskjell mellom kvinner og menn, og i andre sammenhenger (jf. sak 4a/13) er det pekt på muligheten dette gir til å endre kjønnsbalansen.

Rekruttering til stillinger ved UiB

For UiB som internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet, er det avgjørende å rekruttere de beste til de vitenskapelige stillingene som lyses ut. Det legges stor vekt på å få søkere og å ha åpne utlysninger som tiltrekker seg de beste. Det er stor konkurranse om stillingene og det er mange internasjonale søkere til stillingene. To av universitetets styringsparametre gjelder rekruttering, det er et mål å få flere kvalifiserte til alle stillinger som lyses ut og det er et mål å få flere internasjonale søkere til stillingene. Det vektlegges å få mange kvinner blant søkerne, og det er et mål å få søkere som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet. Tabell 7 viser antall vitenskapelige stillinger som ble lyst ut ved fakultetene i 2011 og 2012 (egne data).

Tabell 7: Antall utlyste stillinger i 2011 og 2012 fordelt mellom stillingskategorier og fakulteter

| | HF | | JUS | | MN | | MED | | SV | | PSYK | | UM | | TOTALT | |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|------|
| | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 |
| Professor | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 10 |
| Professor II* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 |
| Førsteamanuensis | 4 | 7 | 7 | 1 | 8 | 9 | 4 | 8 | 3 | 3 | 4 | 8 | 0 | 1 | 30 | 37 |
| Postdoktor | 0 | 4 | 2 | 4 | 34 | 15 | 27 | 30 | 9 | 9 | 6 | 9 | 0 | 0 | 78 | 71 |

*Professor II uten utlysning er ikke inkludert, tallene gjelder utlyste stillinger

Mens det bare ble lyst ut to professorater i 2011, ble det lyst ut 10 i 2012, og av disse 6 ved Det medisinsk-odontologiske fakultet. Tabellen viser også de store forskjellene mellom fakultetene, mens det ble lyst ut 30 postdoktorstillinger ved MO, ble det bare lyst ut fire slike stillinger ved HF. Tabell 8 viser resultatene av tilsettingsprosessene utlysningene har gitt. I tillegg viser tabellen hvor mange og i hvilke stillinger det er ekstern rekruttering og hvor stor andel av de nytilsatte som er kvinner fra 2009 til 2012. Data er hentet fra interne kilder.

Tabell 8: Nytilsetninger i vitenskapelige stillinger og professoropptrykk ved UiB i 2012

| Stillinger | Totalt | | | | Ekstern * rekruttering i % | | | | Kvinner i % | | | |
|-------------------------------------|--------|------|------|------|----------------------------|------|------|------|-------------|------|------|------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| Professor- ordinære tilsetninger | 11 | 8 | 3 | 10 | 27% | 63% | - | 60% | 45 % | 38% | 67% | 50% |
| Professor- kompetanseopptrykk | 28 | 31 | 26 | 26 | - | - | - | - | 46 % | 45% | 31% | 15% |
| Professor – uten utlysning | 1 | - | 2 | 1 | - | - | - | 100% | - | - | - | - |
| Professor II- ordinære tilsetninger | 13 | 1 | 4 | 6 | 69% | 100% | 100% | 50% | 31 % | - | 75% | 17% |
| Professor II- uten utlysning | 26 | 19 | 24 | 48 | 92% | 74% | 100% | 75% | 19 % | 47% | 8% | 13% |
| Førsteamanuensis* | 37 | 40 | 30 | 34 | 41% | 58% | 63% | 38% | 43 % | 40% | 47% | 62% |
| Førsteamanuensis- uten utlysning* | 15 | 17 | 1 | - | 80% | 47% | - | - | 53 % | 24% | - | - |
| Førsteamanuensis II | - | - | 4 | 5 | - | - | 100% | 80% | - | - | 50% | 80% |
| Førsteamanuensis II- uten utlysning | - | - | 23 | 17 | - | - | 87% | 94% | - | - | 30% | 71% |
| Postdoktor | 76 | 66 | 78 | 71 | 58% | 70% | 68% | 68% | 50 % | 50% | 45% | 59% |

*Inkluderer førsteamanuensis II frem til og med 2010

Omfanget av ansettelser i professorstillinger har økt noe fra 2011 og 2010, med relativ høy andel kvinner, men tallene er små. Kvinneandelen blant nytilsatte må ses i forhold til kjønnsbalansen blant dem som slutter av for å vurdere utviklingen.

Professoropptrykk er den viktigste rekrutteringsveien til professorstillinger, det gjaldt 75 % av de nye professorene ved UiB i 2012. Bare førsteamanuenser som allerede er tilsatt ved UiB kan få opptrykk her. Blant de ordinært tilsatte professorene ble seks rekruttert eksternt. De fleste professor-II blir rekruttert uten utlysning.

Antallet nytilsatte førsteamanuenser har vært mellom 30 og 40 de siste årene, samlet er antallet redusert, i hovedsak som følge av at flere får opptrykk til professor, enn det antallet som tilsettes. Også antallet nye postdoktorer holder jevnt samme nivå som tidligere år. For både postdoktorer og førsteamanuenser er det god kjønnsbalanse blant de nytilsatte, noe som gir en langt bedre rekrutteringssituasjon til vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger som er en av hovedutfordringene i Handlingsplan for likestilling.

Tabell 9: Kvalifiserte søkere til stillinger ved UiB i 2011 og 2012, gjennomsnitt

| Søkere per stilling | Totalt | | Kvinner | | Menn | |
|---------------------|--------|------|---------|------|------|------|
| | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 |
| Professor | 2 | 17 | 2 | 7 | 0 | 10 |
| Professor II | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Førsteamanuensis | 6 | 7 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| Postdoktor | 9 | 7 | 3 | 3 | 6 | 4 |

Tabell 9 viser gjennomsnittlig antall kvalifiserte søkere til hver utlyst stilling. Det er stor økning i antall i søkere til professorstillinger fra 2011 til 2012, samtidig må det understrekes det bare var 3 tilsetninger i professorat etter utlysning i 2011, så forskjellene kan være tilfeldige. Det trengs lengre tidsserier for å konkludere om utviklingen, selv om det ser positivt ut med endringen fra 2011 til 2012.

I 2012 er det registrert 36 kvalifiserte utenlandske søkere til professorstillinger (10 stillinger) og 70 kvalifiserte søkere til 37 førsteamanuensisstillinger. Internasjonal rekruttering er viktig for kvalitet i forskningen. Det er etablert et Euraxess servicesenter ved UiB. Servicesenter for Internasjonal Mobilitet (SIM) er realisert og ble offisielt åpnet i januar 2013. Senteret skal være en viktig ressurs for universitetets internasjonale virksomhet.

UiB arbeider for å øke rekrutteringen av personer med redusert funksjonsevne. Det har i 2012 vært gjennomført ulike tiltak, eksempelvis kvalifiseringsstipend til tilrettelegging for vitenskapelig karriere for ansatte med nedsatt funksjonsevne, oppstart av traineeordning og gjennomføring av en større konferanse for ledere og ansatte ved UiB med dette som tema.

Hovedbildet er at det rekrutteres førsteamanuenser som etter en periode blir bedømt og får opptrykk til professor. I 2012 fikk universitetet 40 nye professorer, av disse ble 30 professorer gjennom ordningen med opptrykk.

Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige årsverk

Gjennom flere år har det vært oppmerksomhet om omfanget av midlertidig ved universitetet. Arbeidet med den helhetlige rekrutteringspolitikken (jf.sak 7/11) startet i 2009. I det følgende oppsummeres noen endringer i omfanget av midlertidighet ved UiB i noen stillingsgrupper, så kommenteres noen forhold som kan bidra til å øke omfanget av midlertidige årsverk, før status for tiltak ved UiB for å redusere omfanget oppsummeres.

Endringer i omfanget av midlertidighet

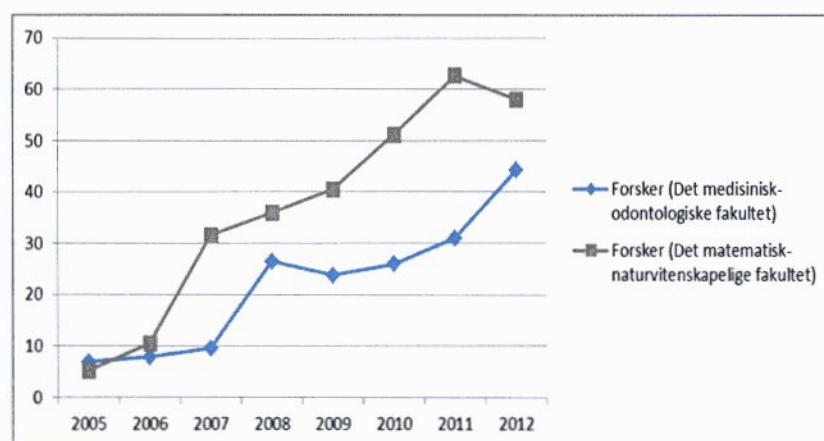
Ved universitetet er det viktig å ha forskerutdanning og et høyt antall stipendiater og postdoktorer, dette er midlertidige stillinger det er ønskelig å ha mange av. Når omfanget av midlertidighet i vitenskapelige stillinger drøftes, holdes derfor disse stillingsgruppene utenfor.

I tabell 10 vises den samme tabellen som ble vist i sak 3b/13, den viser situasjonen tertialvis i 2012 og status ved utgangen av 2010 og 2011. Tallene er hentet fra personalsystemet og skiller seg fra tallene i tabell 2, som er tall fra DBH, innsamlet 1.10 hvert år. Tall fra eget system viser variasjoner over året. Hovedbildet for forskere er at antallet midlertidige årsverk er stabilt fra 3. tertial 2011, mens antallet årsverk for universitetslektorer er økt i 2012.

Tabell 10: Midlertidige årsverk i utvalgte vitenskapelige stillingskategorier (Kilde: PAGA)

| Antall midlertidige årsverk | 3. tertial 2010 | 3. tertial 2011 | 1. tertial 2012 | 2. tertial 2012 | 3. tertial 2012 |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Forsker | 110 | 131 | 136 | 137 | 133 |
| Førsteamanuensis (eks. II) | 35 | 35 | 33 | 31 | 38 |
| Førstelektor | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Høgskolelærer/øvingslærer | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| Professor | 5 | 7 | 4 | 3 | 3 |
| Universitetslektor | 51 | 50 | 42 | 34 | 56 |
| Sum utvalgte stillinger | 208 | 230 | 222 | 207 | 236 |

Hovedutfordringene ved midlertidighet gjelder forskere og universitetslektorer, som samlet står for 80 % av de midlertidige vitenskapelige ansatte ved UiB. Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet var det 58 midlertidige forskerårsverk og ved Det medisinsk-odontologiske fakultet (MO) 44 forskerårsverk i DBH-rapporteringen, dette er de to fakultetene som har de fleste forskerårsverkene. Men mens situasjonen ved MN er preget av stabilitet, var det en økning ved MO fra 2011 til 2012 på 17 årsverk (se figur 3). Det humanistiske fakultet har 22 forskerårsverk, de andre fakultetene har svært få midlertidige forskerårsverk.



Figur 2: Utvikling i antall forskerårsverk ved Det medisinsk-odontologiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet fra 2005 - 2012

Ved tredje tertial i 2012 var det 56 midlertidige årsverk for universitetslektor, de fleste ved Det humanistiske fakultet. Ved samme tidspunkt var det 41 midlertidige førsteamanuensis- og professorårsverk. I de 38 midlertidige årsverkene i førsteamanuensisstilling var det 74 personer, og av dem var 24 ansatt i vikariater. Omfanget av midlertidighet i denne typen stillinger er lav, sammenlignet med antallet fast ansatte.

I februar 2013 var 511 personer midlertidig tilsatt ved UiB, det gjelder alle stillingsgrupper og det er om lag det samme antallet som i 2012. Av disse var 165 tilsatt i vikariater, i fjor gjaldt dette 143. I løpet av 2012 var det gjennomgang med fakultetene som hadde flest langvarige midlertidige tilsetningsforhold. Disse tilsetningsforholdene er vurdert, kommentert og blir fulgt opp. Gjennomgangen avdekket at flere av de 30 som det var enighet om å følge opp særskilt i oktober 2012, enten har sluttet eller fått fast tilsetning. Det kan ha kommet nye til på listen

med tilsettingsforhold over 4 år. Basert på gjennomgang på enhetsnivå våren 2013, vil det bli utarbeidet en ny oversikt over situasjonen. Det arbeides kontinuerlig med å sikre ryddige tilsettingsforhold i tråd med lov og avtaleverk og å gjennomgå og kvalitetssikre datagrunnlaget.

I sak 36/12 ble ulike typer av begrunnelser og hjemler for midlertidighet gjennomgått. Det ble skilt mellom vikariater og andre hjemler for bruk av midlertidige tilsetninger. I tabell 11 er en tilsvarende oversikt gitt med opplysninger fra februar 2012, for midlertidige årsverk i utvalgte vitenskapelige stillingskategorier.

Tabell 12: Midlertidige tilsettingsforhold og hjemmelsgrunnlag i februar 2013 (PAGA)

| Lovhjemmel | V-A-T | Antall personer | Årsverk |
|---|-------|-----------------|---------|
| 10201 Tjml § 3. 2 a. | Adm | 50 | 31,2 |
| | Tekn | 54 | 48,9 |
| | Vit | 236 | 155,8 |
| 10204 Tjml § 3. 2 c. vikar | Adm | 54 | 50,6 |
| | Tekn | 22 | 19,2 |
| | Vit | 89 | 49,5 |
| 10219 Uhl § 6-5 (1) midl. i fast still. – kvalifisering | Vit | 1 | 1,0 |
| 10220 Uhl § 6-5 (2) midl. i lavere still. | Vit | 5 | 1,2 |
| Totalt | | 511 | 357,4 |

Om bakgrunn og årsaker til utviklingen

I sak 49/07 vedtok universitetsstyret at eksternt finansiert forskning ved UiB skal organiseres av universitetet selv, og ikke som i perioden 2003-2007, Unifob (nå Uni Research). Store og strategisk viktige forskningsprosjekter forvaltes av universitetet. Endringen faller sammen med økning i antallet midlertidige forskerårsverk ved UiB, jf. figur 2. I perioden før 2003 var antallet midlertidige forskerårsverk høyere ved UiB. Endringen i strategi ved universitetet falt sammen med endring i reglement fra departementet, som tydeliggjorde at universitetene skal forvalte sin egen forskning.

Fast vitenskapelig ansatte ved UiB skal ha kombinerte undervisnings- og forskningsstillinger som professor eller førsteamanuensis. Fordi de faste vitenskapelige stillingene skal være kombinerte undervisnings- og forskerstillinger, er ansettelse i forskerstillinger midlertidige. Økningen av eksternt finansiert forskning må ikke komme i konflikt med prinsippet om forskningsbasert utdanning og undervisning ved UiB. Ønske om økt kapasitet og eksterne midler kan ha som konsekvens at det blir flere midlertidig ansatte forskere, dersom det ikke heller søkes inn midler til å lønne stipendiater og postdoktorer.

Økt satsing på forskerutdanning har ført til en kraftig økning av høyt kvalifiserte personer med doktorgrad i Norge. I 2002 var det 353 årsverk i stipendiatstillinger ved UiB, mens det i 2012 var 593. I løpet av en 4-årsperiode vil 1000 nye kandidater oppnå doktorgrad, bare ved UiB. Majoriteten som tar doktorgrad ved UiB, må forvente en karriere utenfor universitetet. Det kan være et ønske om å beholde talentfulle medarbeidere som har tatt doktorgrad, heller enn å få inn nye kandidater, bidrar til at det søkes inn eksterne midler til forskere fra eksterne kilder.

Hva er gjort?

Innsatsen for å redusere omfanget av midlertidighet og å ha en offensiv rekrutteringspolitikk kan deles i tre typer av tiltak. For det første er det en rekke tiltak som er gjennomført og som pågår for å ha større oversikt og ryddighet i tilsettingsforholdene. For det andre er det tiltak som viser vei til alternative karrierer for kandidater med høy kompetanse som det ikke er rammer for å gi faste vitenskapelige stillinger ved UiB og for det tredje pekes det på tiltak som er til drøfting i kunnskaps- og forskningspolitikken.

Orden og ryddighet i tilsetningsforhold. Universitetet skal gjennomføre årlige drøftinger med de tillitsvalgte om bruk av midlertidige tilsetninger. Ledelsen og arbeidstakerorganisasjonene er enige om betydningen av å arbeide for å redusere antall midlertidige tilsetninger ved UiB og at fakulteter og institutter må involveres direkte for å få ned antall midlertidige stillinger. Det er en utfordring at det inngås kortsiktige arbeidsavtaler for å beholde medarbeidere. Det er ledernes ansvar å sikre at ansatte har ryddige arbeidsforhold, at arbeidskontraktene som inngås er korrekte og at stillinger lyses ut i åpen konkurranse.

Direkte oppfølging der det er høy grad av midlertidighet. Både de tertialvise rapportene og midlertidighet og den årlige DBH-rapporteringen gir ledelsen grunnlag for å gripe inn der det er en uheldig utvikling. Etter at DBH-tallene for 2012 ble offentlige, og det viste seg at det var en klar økning i midlertidighet ved Det humanistiske og Det medisinsk-odontologiske fakultet, ble ledelsen ved respektive fakultetene innkalt til møte med universitetsledelsen og forklaring og redegjøring for hvilke tiltak som skulle iverksettes ble skriftliggjort. Situasjonen vil bli fulgt opp ved neste rapport.

Synliggjøring av aktuelle situasjoner. I 2012 fikk fakultetene og universitetsmuseet oversikt over midlertidige tilsatte med tilsetningsforhold i fire år eller mer. Oversikten er drøftet med ledelsen ved flere fakultet og det har vært oppfølging i personalseksjonssjefgruppen.

Plan og drøfting om tiltak for å redusere midlertidighet. Oversikter over alle midlertidige tilsetningsforhold (både vitenskapelige, tekniske og administrative) er sendt fakultetene, universitetsmuseet og universitetsbiblioteket og avdelingene i sentraladministrasjonen. F fakultetsledelsen og ledelsen ved UM og UB har dialog med lederne ved den enkelte enhet. Personal- og organisasjonsavdelingen møter med avdelingene i sentraladministrasjonen. Hensikten med møtene er å følge opp tilsetningsforhold som medfører rettigheter for den enkelte og å få frem konkrete tiltak som enhetene vil foreslå for å redusere antall midlertidige tilsetningsforhold. Oppfølgingen av tilsetningsforhold som medfører rettigheter skjer i arbeidsgiverlinjen, og fakultetene skal rapportere innen utgangen av mai 2013. Forslag til tiltak som kan bidra til redusert midlertidighet drøftes i Informasjons- og drøftingsutvalgene (IDU) innen utgangen av mai 2013. I tillegg skal IDU få statistikk som gir en oversikt over midlertidighet ved de respektive enhetene. Den årlige drøftingen i universitets sentrale forhandlingsutvalg skal skje innen utgangen av juni 2013.

Innsats fra POA. POA har hatt en rekke møter med ledere og personalsaksbehandlere de senere årene der regelverk og håndtering av midlertidighet har vært tema. I løpet av våren 2013 vil det bli tilbudt kurs om regelverket for midlertidige tilsetningsforhold. Målgruppen for kurset vil være ledere og personalkonsulenter. Alle ledere oppfordres til å delta på kursene som blir tilbudt. Kjennskap til regelverket om midlertidige tilsetningsforhold, som krav til opphørsgrunner og rettigheter, vil bidra til at arbeidsgivere får et bedre verktøy for å følge opp målsettingen om færre midlertidige tilsetningsforhold.

Krav om begrunnelse for midlertidighet. For å sikre at arbeidsgivere på alle nivå foretar en konkret vurdering av dette spørsmålet om det er grunnlag for en midlertidig tilsetning, er det sendt ut brev til alle enhetene der arbeidsgivere som ønsker å tilsette midlertidig, må gi en begrunnelse for dette samtidig som de sender over utlysningsteksten til POA. Kravet gjelder ikke for vikariater.

Utvikling av bedre systemer og redskaper. Arbeidet med å profesjonalisere og forenkle rekrutteringsprosessene har fortsatt i 2012, særlig med forbedring av maler og arbeidsflyt. I tillegg har Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinsk-odontologiske fakultet har gjennomgått de personaladministrative rutinene knyttet til rekruttering, tilsetningsforhold og avslutning av tilsetningsforhold i de vitenskapelige stillingene for å forbedre prosessene og å ha system for kvalitetssikring.

Innsats for å synliggjøre karriereveier

I 2012 ble undersøkelsen «Nye muligheter på arbeidsmarkedet for doktorgradskandidater» slutført. Arbeidslivets behov for arbeidskraft med doktorgrad er undersøkt, og barrierer knyttet til å ansette personer med doktorgrad og UiBs rolle som brobygger mellom de nye doktorene og arbeidslivet er belyst. Undersøkelsen viser at doktorgradskandidatene kan bruke sin kompetanse i forskjellige sammenhenger, og at de vil kunne ha mange oppgaver framtidig arbeidslivet. Råd for samfunnskontakt er en viktig samarbeidspartner for å synliggjøre kandidatenes kompetanse og synliggjøre samfunnets behov. Rådet bidrar i oppfølgingen av handlingsplanen *UiB og omverden*. I *Strategi for samarbeid med arbeidslivet* prioriteres det å drøfte utviklingen av langsiktig samarbeid mellom universitetet og arbeidslivet. Det er viktige bidrag for å synliggjøre doktorgradskandidatenes kompetanse for arbeidslivet.

Samarbeid med instituttsektoren. Samarbeid med instituttsektoren er viktig for forskningen ved UiB. I forskningsselskapene og i instituttene er det faste ansatte forskere som samarbeider tett med fagmiljø ved UiB. Tilsetting av forskere og dekning av behov for kapasitet i eksternt finansierte prosjekter skjer, og kan skje i større grad i samarbeid med randsonen. Gjennom rammeavtaler og dialog legges det til rette for dette.

Nye offentlige virkemidler? Behovet for og ønsket om å få mulighet til å tilsette midlertidig i såkalte innstegsstillinger, med en konkret og forutsigbar mulighet for tilsetting i fast stilling, så fremt den tilsatte har oppnådd en på forhånd definert kompetanse og resultater er uttrykt i mange sammenhenger. En slik karrierevei kan gi lengre midlertidighet, men gir samtidig mulighet til en langt mer forutsigbar karriereplanlegging. I den nye forskningsmeldingen foreslår regjeringen at det etableres en prøveordning med inntil 300 tilsettingsforhold innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag, teknologi, medisin, og odontologi. Ordningen med innstegsstillinger ble anbefalt av arbeidsgruppen som sto bak rapporten om helhetlig rekrutteringspolitikk.

Universitetsdirektørens kommentarer

Fra 2011 til 2012 har antallet vitenskapelige årsverk økt, det vurderes som positivt og er drøftet i sak 24/12. Det er interessant at antallet ansatte ved NTNU har økt betydelig i en periode hvor situasjonen ved UiB og UiO er mer stabil. Ved NTNU er antallet registrerte studenter økt betydelig, med neste 1700 fra 2008. Av de studieplassene som er tildelt universitetene fra 2009, er relativt mange gitt til teknologi- og realfagene. Situasjonen og sammenligningen mellom universitetene er likevel ikke drøftet i detalj.

Universitetet må sies å ha en god rekrutteringssituasjon med mange kvalifiserte søkere til vitenskapelige stillinger, både til professor- og førsteamanuensisstillinger er søkerantallet økt. I tillegg til ønsket om å rekruttere de aller beste, er det også et mål å rekruttere ansatte som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet, som å rekruttere ansatte med innvandrerbakgrunn og personer med funksjonsnedsettning. Det er kontakt med NAV om dette siste. UiB er en av to statlige institusjoner på Vestlandet som er med i traineeordningen for personer med nedsatt funksjonsevne, et tiltak i handlingsplanen for likestilling.

Antallet utlyste professorater er forholdsvis lavt, bare 10 i 2012, og 2 i 2011. Dette henger klart sammen med at det er prioritert å lyse ut stillinger som førsteamanuenser. De fleste som blir professorer ved UiB blir det etter opprykk, det gjaldt mellom 26 og 31 i perioden.

Med åpningen av Servicesenteret for internasjonal mobilitet ved årsskiftet, er arbeidet med økt rekruttering internasjonalt styrket. Om lag 37 % av de 251 nye doktorene er utenlandske, og det var litt flere kvinner enn menn tok doktorgrad. Den høye andelen utenlandske doktorer bidrar til å synliggjøre UiB som internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. Økt mobilitet og internasjonal rekruttering vil bidra til å gjøre universitetet kjent som arbeidsplass, slik kan vitenskapelig kompetanse utveksles og faglige nettverk styrkes.

Universitetet har 1353 midlertidige årsverk, 39 % av alle årsverk. I hovedsak gjelder dette stillinger som skal være midlertidige, stipendiater, postdoktorer, vitenskapelige assistenter og bistillinger (professor II og førsteamanuensis II) og vikarer. Utover dette er 456 årsverk midlertidige, 15 % av det samlede antallet.

Antallet midlertidige årsverk økte med 23 fra 2011 til 2012. Det gjelder særlig forskere og universitetslektorer, og økningen var i hovedsak ved to fakulteter (MO og HF). Det følges opp direkte med fakultetets ledelse. Det forventes at antallet er redusert ved neste registrering. Det vurderes å tallfeste konkrete mål for reduksjon i omfanget av midlertidige årsverk for de enhetene som har mest midlertidighet.

Økt kjennskap til regelverk om midlertidige tilsetningsforhold skal bidra til at universitetet er bedre rustet til å oppfylle målet om færre midlertidige tilsetninger. Det arbeides kontinuerlig med å sikre ryddige tilsetningsforhold i tråd med lov og avtaleverk og å gjennomgå og kvalitetssikre datagrunnlaget. Det er viktig med solid personalkompetanse i arbeidet.

Økte BOA-inntekter kan gi behov for midlertidig økt kapasitet innenfor ulike felt. Det er viktig for universitetet å øke omfanget av eksternt finansierte stipendiat- og postdoktorstillinger. Ved søknader om eksterne midler må slike stillinger vurderes som kapasitet fremfor å tilsette i midlertidige forskerstillinger. Nedgangen i antall eksternt finansierte stipendiater og postdoktorstillinger er uheldig og følges opp.

Forslaget om å innføre innstegsstillinger er positivt, det er imidlertid viktig for universitetet at slike stillinger gis nye ressurser, ellers vil dette tiltaket lett kunne føre til økt midlertidighet. Det er videre viktig at slike stillinger blir et mulig virkemiddel for rekruttering i alle fagområder.

Det arbeides med forslag nytt reglement for vitenskapelige ansatte, det tas sikte på å legge fram forslag til nytt reglement for styret med det første.

Med dette fremmes følgende forslag til

Vedtak:

1. Styret tar redegjørelsen om personellsituasjonen, med spesiell vekt på midlertidighet i vitenskapelige stillinger, til orientering
2. Styret gir sin tilslutning til at innstegsstillinger bør gis finansiering og gjelde alle fag

09.04.2013/ Mona Grindheim Matre /Line Rye

11.04.2013
Kari Torsvik