

---

## Handlingsplan for å redusere andelen midlertidig tilsatte

---

### Bakgrunn

Å redusere omfanget av midlertidige årsverk, når stipendiater og postdoktorer holdes utenfor, er et viktig mål for universitetet og er ett av universitetets styringsparametre. Fra 2010 har det vært systematisk rapportering om midlertidighet, og fra første tertial i 2011 har styret hatt tall for midlertidighet som tema ved hvert tertial.

Kunnskapsdepartementet har formulert redusert omfang av midlertidig tilsetning som styringsparameter i tildelingsbrevene for 2011, 2012 og 2013 for institusjonene innenfor høyere utdanning. I Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev for 2011 ble følgende uttalt om midlertidighet til alle institusjonene (side12, jf. sak 2/11):

*«Det er et uttalt politisk mål at bruk av midlertidige tilsetninger reduseres til et absolutt nødvendig minimum. Institusjonene må foreta en gjennomgang av egen andel midlertidige tilsetninger og lovligheten av disse, samt utarbeide en systematisk oversikt over hjemmelsgrunnlag og varighet. Det må innføres rutiner for systematisk oversikt over utviklingen av midlertidige tilsetninger som løpende sikrer oversikt over individuelle grunnlag og varighet. Det bør lokalt iverksettes systematisk opplæring for å sikre nødvendig kunnskap om grunnlag og premisser knyttet til midlertidige tilsetninger. Departementet ber om at institusjonene gjennomfører årlige drøftinger om bruken av midlertidige tilsetninger med tillitsvalgte»*

Dette var styrende for arbeidet med midlertidighetsproblematikken i 2011, 2012 og 2013. På tross av oppmerksomhet og innsats, økte antallet midlertidige årsverk fra 2011 til 2012. Dette ble oppsummert som problematisk i styrets rapport for 2012 (sak 4a/13).

Departementet tok opp omfanget av midlertidighet i etatsstyringsmøte i mai 2013 og følgende i oppsummeringen av møtet ble UiB pålagt å utarbeide en handlingsplan for redusert midlertidighet (jf. sak 56/13):

*«UiB har fortsatt alt for dårlige resultater på dette området. Flere sammenlignbare institusjoner kan vise til langt bedre resultater, og UiB bør undersøke om det er noe det kan lære av disse. Med utgangspunkt i de dårlige resultatene pålegger departementet universitetet å utarbeide en handlingsplan med forpliktende tiltak som kan bidra til å redusere midlertidigheten ved institusjonen. Ett av tiltakene i handlingsplanen skal være å fastsette konkrete måltall for hva institusjonen samlet og det enkelte fakultet/avdeling skal oppnå på kort og mellomlang sikt. Planen oversendes departementet så snart som mulig, og senest innen utgangen av 2013.»*

Med dette fremmes forslag til handlingsplan for å redusere omfanget av midlertidige tilsatte ved UiB. Forslaget til handlingsplan er vedlagt. Som grunnlag for handlingsplanforslaget oppsummeres situasjonen ved UiB nå og hva som er gjort av tiltak. Forslaget bygger også på tidligere føringer fra departementet og rammer i relevante lovverk.

## Utviklingen ved UiB – midlertidige tilsetningsforhold

I Kunnskapsdepartementets *Tilstandsrapport for høyere utdanning* er kapittel 7.4. viet midlertidig ansatt personale ved institusjonene. I rapporten omtales ikke tilsatte i stillinger som er midlertidige i sin karakter, som stipendiat- og postdoktorstillinger, som er den store gruppen av midlertidige ved universitetene.

Tabell 1 viser andelene midlertidig tilsatte i noen grupper ved UiB, UiO, NTNU og som gjennomsnitt ved de norske universitetene i 2009, 2010, 2011 og 2012 (fra tilstandsrapporten 2013), mens tallene fra 2013 er hentet fra DBH.

Tabell 1 Andel midlertidighet, UiB, UiO og NTNU (kilde: *Tilstandsrapporten, 2013 DBH*)

	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Andel midlertidige i forsknings- og undervisningsstillinger</i>					
UiB	20,4	20,4	23,0	24,4	23,0
UiO	24,7	25	24,8	23,8	23,3
NTNU	21,7	20,5	19,9	19,8	18,0
Gjennomsnitt for alle universiteter	22,2	22	22,4	21,8	20,4
<i>Andel midlertidige i stillinger for saksbehandlere og utredere</i>					
UiB	11,9	11,8	11,9	12,5	9,4
UiO	23,9	21,9	23,3	18,7	18,1
NTNU	14,4	14,3	13,9	12,9	12,5
Gjennomsnitt for alle universiteter	19	17,2	18,1	15,8	14,7
<i>Andel midlertidige i støttestillinger</i>					
UiB	15,4	16,4	17,9	19,3	14,3
UiO	15,2	15,4	15,2	15,4	12,0
NTNU	13,4	13	11,7	10,4	8,9
Gjennomsnitt for universiteter	15	15,2	14,9	14,6	11,8
<i>Andel i de tre midlertidige stillingene</i>					
UiB	16,9	17	18,7	19,9	
UiO	22	21,6	22	20,1	
NTNU	17,7	17	16,3	15,6	
Gjennomsnitt for universitetene	19,7	19,2	19,6	18,5	

Departementets tilstandsrapport viser tydelig forskjellene mellom universitetene. Tallene for UiB viser noen hovedtrekk:

- For det første er andelen midlertidige i stillinger for utredere og saksbehandlere klart lavere ved UiB enn ved UiO og NTNU. Andelen har vært lavere i hele perioden
- Andelen midlertidige i støttestillinger er høyere enn gjennomsnittet og sammenlignet med NTNU og UiO. Andelen midlertidige i støttestillinger er imidlertid lavere i 2013 enn i 2009
- Andelen midlertidige i forsknings- og undervisningsstillinger ved UiB er redusert fra 2012 til 2013, andelen er høyere enn gjennomsnittet for universitetene, men noe lavere enn ved UiO
- Samlet økte omfanget av midlertidighet ved UiB fram til 2012, men det var en reduksjon fra 2012 til 2013.

Dette tilsier at en handlingsplan for reduksjon av midlertidighet i første rekke må ta opp tiltak for å redusere midlertidigheten i forsknings- og undervisningsstillinger og i støttestillinger. Disse stillingstypene omfatter ulike stillinger som som hovedregel er faste. Det vil være ulike grunner bak tilsetningsformen som brukes. For eksempel vil noen være vikarer.

Tabell 2 gir oversikt over midlertidige ansettelse i stillingstyper som i hovedregel er faste, fordelt mellom administrative, tekniske og vitenskapelige stillinger ved UiB.

Tabell 1 Midlertidige ansettelse i faste stillingstyper ved UiB, delt i administrative, tekniske og vitenskapelige stillingskategorier, kilde DBH

Grupper	Årsverk 2011	Årsverk 2012	Årsverk 2013
Administrative	81,6	88,9	69,6
Tekniske	90,0	97,6	71,7
Vitenskapelige	241,4	262,6	245,3
Totalt	413,0	449,1	386,6

De midlertidige administrative årsverkene er redusert, noe som også framgår over.

Blant de midlertidige tekniske årsverkene, er 47 av 72 ingeniørstillinger av forskjellige kategorier (ingeniører, avdelingsingeniører, overingeniør og senioringeniør). Omfanget av midlertidige ingeniørstillinger ved universitetene er generelt redusert fra 15,3 % i 2009 til 11,2 % i 2013. Ved UiB er denne midlertidigheten sunket fra 14,5 % i 2009 til 13,8 % i 2013. Reduksjonen ved UiB er mindre enn reduksjonen ved de andre institusjonene.

Antallet midlertidige årsverk ved UiB i vitenskapelige stillinger økte fra 2011 til 2012, men sank igjen noe til 2013.

#### Midlertidige ansettelse i faste stillingstyper – lovhjemmelsgrunnlag

For å kunne vurdere hvilket omfang det er rimelig å ha av midlertidige tilsetningsforhold, er det viktig å kjenne grunnlaget for tilsettingene i midlertidige stillinger. Det vises gjennom bruk av lovhjemmel for midlertidighet. Tabell 4 viser grunnlaget for å tilsette midlertidig i faste stillingstyper ved UiB. Lovhjemmel for midlertidige tilsetningsforhold registreres i Paga (lønns- og personalsystem). Data i tabell 4 er persondata som ble rapportert til DBH 1.10.2013.

Tabell 3 Lovhjemmel, kilde PAGA

Lovhjemmel	TAV	Antall navn	Årsverk 2013
Tjml § 3. 2 a. bestemt tidsrom/bestemt oppdrag	Adm	51	30,65
	Tekn	64	47,52
	Vit	268	172,33
Tjml § 3. 2 c. vikar	Adm	42	38,85
	Tekn	30	24,26
	Vit	101	60,24
Uhl § 6-5 (1) midl. i fast still. - kvalifisering <sup>1</sup>	Vit	2	2,00
Totalsum		558	375,86 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kun to årsverk er hjemlet i Uhl § 6-5 (1) midlertidig tilsetting i fast stilling. Dette er en kvalifiseringsstilling og vil innebære at stillingsinnehaverne vil ha krav på å bli vurdert for fast ansettelse ved utløpet av ansettelsesperioden.  
<sup>2</sup> Det er et lite avvik i forhold til DBH-data i samme gruppe. Dette har sammenheng med at om lag 10 årsverk er bistillinger som faller utenfor her.

Tabell 3 viser at 123 årsverk er hjemlet i tjenestemannslovens § 3. 2 c. Vikar. Vikar brukes i situasjoner der en tilsatt gjør tjeneste i stedet for én eller flere bestemte, navngitte personer som er fraværende eller har permisjon. Unntaksvis brukes det vikar i påvente av utlysning og ordinær tilsetting i ledige stillinger. Vikarbruken er lav og tematiseres ikke videre.

I registreringen 1. oktober var 250 årsverk hjemlet i tjenestemannslovens § 3. 2 a. Denne hjemmelen brukes når tjenestemannen trengs for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag. Forutsetningen for at en midlertidig tilsetting etter denne hjemmelen er lovlig, er at arbeidsgiver på tilsettingstidspunktet har grunn til å anta at arbeidsoppgavene vil være avgrenset, de disponible økonomiske midlene begrenset, eller at andre saklige forhold vil innebære at tjenestemannen ikke trengs på varig basis i virksomheten, bare midlertidig.

I gruppen av midlertidige tilsettingsforhold med utgangspunkt i tjml § 3.2.a, viser tabell 4 også at det var 51 ansatte (31 årsverk) i administrative årsverk. Av disse var 14 sekretærer og 17 førstekonsulenter. I gruppen av tekniske stillinger, 61 personer (48 årsverk), var 28 personer (24 årsverk) avdelingsingeniører og 17 personer (14.6 årsverk) overingeniør.

I gruppen av 250 midlertidige årsverk med paragraf 3.2.a som hjemmel, var det 135 årsverk i forskergruppen, 26 årsverk for universitetslektorer og ingeniørgruppen utgjør 38 årsverk. Tabell 4 viser fordeling av stillingsgruppene mellom fakulteter og i administrasjonen:

Tabell 4 Tilsettingsforhold hjemlet etter § 3. 2 a, Kilde PAGA

Fakultet	Grupper	Antall navn	Årsverk 2013
Adm	Ingeniør	1	1,00
HF	Forsker	24	19,50
	Universitetslektor	29	11,35
JU	Forsker	6	4,20
	Universitetslektor	7	7,00
MN	Forsker	59	55,55
	Ingeniør	17	12,50
	Universitetslektor	1	0,10
MO	Forsker	55	44,80
	Ingeniør	20	15,90
	Universitetslektor	22	4,30
PS	Forsker	9	5,10
	Ingeniør	1	1,00
	Universitetslektor	13	2,60
SV	Forsker	9	4,90
	Universitetslektor	2	0,65
UMS	Forsker	1	1,00
	Ingeniør	8	7,50
<b>SUM</b>		<b>284</b>	<b>198,95</b>

Tabellen viser at fakultetene har noe ulike midlertidighetsmønster med utgangspunkt i tilsettinger hjemlet i § 3.2.a. Forskerne er i hovedsak tilsatt ved MN- og MO- fakultetene (59 og 55 personer), eller om lag 100 årsverk. Universitetslektorene er i hovedsak tilsatt ved HF og JU- fakultetene, mens ingeniørene i hovedsak finnes ved MN- og MO- fakultetene.

Mens de fleste i stillingene som universitetslektorer er lønnet av grunnbevilgningen, er det fleste i forskerstillingene og ingeniørstillingene finansiert eksternt.

Handlingsplanen for redusert omfang av midlertidighet vil ta utgangspunkt i kunnskapen om situasjonen, slik den er oppsummert i tabellene over og bruke erfaringer fra igangsatte tiltak.

### **Om arbeidet med å redusere omfanget av midlertidighet**

Sak 7/11 *Helhetlig rekrutteringspolitikk* behandlet en rapport fra en arbeidsgruppe som blant annet hadde håndtering av utfordringer ved midlertidighet som tema. Rapporten tok opp mange viktige forhold, og hensynet til å skape forutsigbare karriereveier for tilsatte i rekrutterings- og kvalifiseringsstillinger var sentralt. Blant oppfølgingspunktene fra behandlingen var årlig å gjennomgå omfanget av midlertidig tilsetning og å rapportere til styret om situasjonen. Samarbeid med instituttsektoren, som Uni Research ble framholdt som viktig. Styret vedtok at det skulle arbeides for at postdoktorstillinger skulle være fireårige. Stipendiatstillinger ved UiB skal være fireårige. Når det tildeles stipendiat og postdoktorstillinger til fakultetene, er dette fireårige tildelinger.

Oppfølging av sak 7/11 var tema i sak 36/12 og i sak 25/13 *Personellsituasjon, rekruttering og tiltak for å redusere midlertidighet*, er utviklingen ved UiB sammenliknet med utviklingen ved NTNU og UiO. I 2012 (sak 36/12) ble midlertidige tilsetningsforhold ved fakultetene, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet i Bergen oppsummert. I 2012 ble det innført registrering av hjemmelsgrunnet for hvert enkelt tilsetningsforhold i lønns- og personaldatasystemet.

I 2012 drøftet partene i universitetets forhandlingsutvalg bruk av midlertidige tilsetninger. Tilsvarende drøfting ble også gjennomført 13.11.2013. I 2012 ble partene enige om at hele arbeidsgiverlinjen må involveres i arbeidet med å redusere antall midlertidige tilsetninger og at det må arbeides kontinuerlig med dette målet for øyet. I brev 28.2.2013 (sak 13/2724) ble det innført en prosedyre for dette:

- Fakultetene, UB, UMB og administrasjonsavdelingene går gjennom en oversikt over alle midlertidige tilsetningsforhold med hjemmel og varighet
- Det vurderes av om noen av tilsetningsforholdene medfører rettigheter for den tilsatte
- Det gjennomføres dialog med ledelsen ved den enkelte enhet med en todelt hensikt;
  - o Følge opp tilsetningsforhold som medfører rettigheter (med oppfølging i arbeidsgiverlinjen)
  - o Få frem konkrete tiltak for å redusere antall midlertidige tilsetningsforhold. Tiltak drøftes i Informasjon- og drøftingsutvalgene (IDU) som også får statistikkopplysninger over midlertidige tilsetningsforhold. Drøftingene i IDU rapporteres til Personal- og organisasjonsavdelingen som sekretariat for Forhandlingsutvalget ved UiB.
  - o Det gjennomføres årlig drøfting i Forhandlingsutvalget. Slik drøfting ble gjennomført i møte 13.11.2013.

I februar 2013 ble forhandlingsutvalget enig om at det alltid skal gis en begrunnelse for midlertidighet vedlagt forslag til utlysningstekst (ikke ved vikariat). Begrunnelsene sendes til fakultetet for vurdering før utlysning og til organisasjonene når utlysning er besluttet. Personal- og organisasjonsavdelingen får en rekke spørsmål fra organisasjonene om bruken av ulike midlertidige stillinger som postdoktor, forsker, kvalifikasjonskrav i tekniske og administrative stillinger, og bruk av deltidsstillinger i prosjekt.

I sak 25/13 drøftes omfanget av midlertidig tilsatte i forskerstillinger ved universitetet. Det legges opp til å få mer samarbeid med instituttsektoren, som har faste forskerstillinger som hovedregel og til å satse på eksternt finansierte forskningsprosjekter som inkluderer midler til stipendiater og postdoktorer. Det ble understreket at hovedprinsippet ved universitetet er at de faste vitenskapelige stillingene er kombinerte stillinger med forskning og utdanning, som professorer og førsteamanuenser, og utdanningen skal være forskningsbasert. Det ble tatt til orde for at det kan tilsettes i faste, ordinære stillinger ved universitetet med utgangspunkt i eksternt og midlertidig finansiering. Det tas til orde for slik praksis, men det har ikke skjedd i særlig grad.

Samlet - det er skjedd en viss reduksjon i omfanget av midlertidig tilsetning, det er arbeidet for økt reduksjon, men det kreves ytterligere tiltak i handlingsplan for redusert midlertidighet.

## **Forslag til handlingsplan**

Forslag til handlingsplan for redusert midlertidighet er vedlagt. Forslaget inneholder 15 konkrete tiltak med tidsplan og ansvarlige. Forslaget inneholder noen grupper av tiltak og disse vil bli omtalt i det følgende.

### *Måltall*

Kunnskapsdepartementet ber UiB om å ha måltall for arbeidet med redusert midlertidighet. Dette valgt å foreslå tre måltall. I dagens situasjon er måltallene foreslått med utgangspunkt i beskrivelsen av situasjonen for midlertidighet og sammenligningen med andre universitet.

For det første foreslås det et måltall for reduksjon av midlertidighet innenfor gruppen av forskerstillinger. Omfanget midlertidige forskerårsverk registrert i DBH per 1.10.2013 var 139,5. Antallet faste forskerårsverk var 8,8. Som måltall foreslås det å redusere antallet midlertidige årsverk for forskere med 15 % innen 1.10.14 til 110 årsverk på institusjonsnivå. Måltall fordeles mellom de fakultetene som har et visst omfang av tilsatte i forskerstillinger.

For det andre foreslås det et måltall for midlertidighet i universitetslektorstillinger. Det var 59,5 midlertidige årsverk som universitetslektorer registrert i DBH per 1.10.13, mens antallet faste årsverk for universitetslektorer var 35,4. Som måltall foreslås det å redusere antallet midlertidige årsverk for universitetslektorer med 15 % innen 1.10.14. Måltall fordeles mellom de fakultetene som har et visst omfang av tilsatte innenfor denne gruppen.

For det tredje foreslås det å redusere antallet midlertidige tilsetningsforhold for ingeniører. Det var 54,6 midlertidige ingeniørårsverk registrert i DBH per 1.10.2013, mens antallet faste ingeniørårsverk var 292,3. Det er ikke gitt at de to gruppene av årsverk er sammenlignbare, men det foreslås å redusere antallet midlertidige årsverk med 15 % innen 1.10.14, med en fordeling mellom de fakultetene som har omfang av midlertidige årsverk.

I handlingsplanen foreslås det et fast tiltak med fastsetting av måltall årlig. Ved fastsetting vil hensynet til hvilket nivå av midlertidighet som er ønskelig – gitt universitetets situasjon og hovedoppgaver være viktig. Det er viktig å kunne ha et visst nivå av midlertidighet, for eksempel med vikarer og for midlertidige oppgaver. Midlertidig tilsetting må alltid være i tråd med lover og regelverk.

### *Om reduksjon av omfanget av midlertidige forskerstillinger*

Midlertidig tilsetting i forskerstillinger er i hovedsak i eksternt finansierte forskningsprosjekter. Det er svært viktig å oppnå eksterne inntekter for finansiering av forskningsprosjekter. Det gir økte ressurser og det sikrer kvalitet. Hvorvidt eksternt finansierte prosjekter skal planlegges med bruk av ansatte i midlertidige forskerstillinger er et viktig spørsmål. Det er prioritert å arbeide for å oppnå eksterne midler til stillinger som stipendiater og postdoktorer, det bidrar til å styrke universitetets innsats i forskerutdanning og kvalifisering.

I prinsippet kan omfanget av midlertidige forskerstillinger reduseres på fire måter. For det første kan det satses på at eksterne prosjekter skal finansiere stipendiater og postdoktorer, heller enn forskerstillinger. For det andre kan det legges enda bedre til rette for samarbeid med ulike aktører i instituttsektoren, hvor forskere i instituttsektoren kan samarbeide i prosjekter med universitetets fast ansatte, stipendiater og postdoktorer. Samarbeidet med instituttsektoren og med helseforetakene om forskning har mange positive sider og er prioritert. Helseforetakene utreder stillingsstruktur for forskning som imøtekommer hensynet til helsetjenestens kombinasjon av behandling og forskning og hensynet til redusert midlertidighet. Helseforetakene har ikke hjemmel for tilsetting i stillinger som er hjemlet i uh-loven. I forskningsmeldingen er det for eksempel tatt opp at det bør utvikles insentiver for økt samarbeid mellom institusjonstypene i forskningssystemet.

For det tredje kan universitetet lyse ut faste, ordinære stillinger som professorer og førsteamanuenser, som igjen kan bruke sin tid i prosjekter for en kortere eller lengre periode. Dette alternativet reiser problemstillinger om forskningsfrihet og prinsippet om at universitet skal ha kombinerte stillinger for forskning og utdanning. En fjerde mulighet er å lyse ut faste forskerstillinger innenfor noen områder for innsats i forskningsprosjekter. Også dette alternativet reiser problemstillinger knyttet til universitetets hovedoppgaver og universitets- og høyskolelovens bestemmelser. Det er grunnleggende at universitetets vitenskapelig ansatte skal gi undervisning og drive forskning.

Det foreslås at handlingsplanen får viktige tiltak i tilknytning til disse spørsmålene, med gjennomgang av prinsipper og strategier og jevnlig evaluering av samarbeid med andre deler av forskningssystemet.

#### *Om reduksjon av midlertid tilsetning i stillinger som universitetslektorer*

Midlertidig tilsetning i stillinger som universitetslektorer finnes særlig ved HF-fakultetet, ved Jus og ved MO. Bruken av slike midlertidige stillinger skjer i ulike sammenhenger og en reduksjon av omfanget vil kreve ulike tiltak. Ved MO og Psyk er det mange midlertidig tilsatte i små stillingsandeler som har oppgaver som lærekrefter i klinikkene. HF-fakultetet har uttrykt ønske om å benytte universitetslektorstillinger for å dekke undervisningsbehov ved ex. phil og for grunnleggende undervisning i noen språkfag.

Universitetet i Oslo har utarbeidet «Retningslinjer for ansettelse av universitetslektorer ved UiO». Det fremgår at retningslinjene eksempler på ordinær bruk av universitetslektorkoden:

«undervisning på lavere grad i arabisk, i første rekke rettet mot å øke studentenes praktiske ferdigheter i skriftlig (standard) og muntlig arabisk; undervisning i første rekke på lavere grad i henholdsvis engelsk språk; spansk språk og italiensk språk; vikariat med undervisning på alle nivåer i sosialantropologi; midlertidig stilling med oppgaver rettet mot virksomheten ved Skolelaboratoriet for naturfagene.»

Retningslinjene fra UiO reiser problemstillinger. Det er grunnleggende prinsipp ved universitetet at all undervisning er forskningsbasert, og det er derfor ikke uten videre riktig å ha ansatte uten forskningskompetanse og forskningstid til å undervise ved et universitet.

Det er planlagt å gjennomgå bruke av universitetslektorstillinger ved universitetet generelt og denne gjennomgangen vil også ha som siktemål å finne konkret tiltak for å redusere midlertidige tilsetningsforhold i gruppen.

#### *Om reduksjon av midlertid tilsetning i stillinger som ingeniører*

Fra 2012 til 2013 er antallet i midlertidige stillinger som ingeniører redusert. Det kreves oversikt og oppdatering for å følge denne situasjonen. Det foreslås utredet hvordan det kan tilsettes i faste stillinger som ingeniører, også om finansieringen kan variere. Universitetet har et stort omfang av årsverk for ingeniører, samlet er dagens midlertidighet om lag 18%.

#### *Om opplæring og kompetanseheving*

Fakultetene gjennomgår jevnlig hjemmelsgrunnlag for alle midlertidige tilsetningsforhold. Personal- og organisasjonsavdelingen utformer opplegg for opplæring og kompetanseheving for alle medarbeidere innenfor personalområdet. Dette er tiltak som foreslås styrket og mer systematisk gjennomført.

I handlingsplanen foreslås også tiltak for systematisk oppmerksomhet om midlertidighet i ledermøter og dialog mellom ledere på alle nivå.

### Universitetsdirektørens kommentarer

Oversikten over omfanget av midlertidighet tar utgangspunkt i Kunnskapsdepartementets tilstandsrapport. UiB har lav andel midlertidighet i administrative stillinger, sammenlignet med gjennomsnittet for universitetene. Dette er positivt og det er viktig å opprettholde situasjonen.

For støttestillinger og for forsknings- og undervisningsstillinger er situasjonen annerledes og her kreves forsterket innsats. Ved UiB er det omfanget av midlertidige tilsetninger i stillinger som forskere, universitetslektorer og ingeniører forslaget til handlingsplan rettes inn mot.

Det anbefales å ha som mål å redusere antallet med midlertidig tilsetning (når det ses bort fra vikarer) i forskerstillinger med 15 % innen 1.10.2014, til 110 og å redusere antallet ytterligere med 15 % innen 1.10.2015. Det anbefales å ha som mål å redusere antallet årsverk for personer med midlertidig tilsetning som universitetslektor med 15 % innen 1.10.2014 og med ytterligere 10 % innen 1.10.2015. Det anbefales tilsvarende også å ha som mål å redusere antallet midlertidige tekniske årsverk med 15 % innen 1.10.2014 og ytterligere 10 % innen 1.15.2015. Det anbefales at universitetsledelsen fordeler måltall for reduksjon av antallet midlertidige tilsetninger mellom de fakultetene som har grupper av de ulike kategoriene av tilsatte etter dialog med de respektive fakultetsledelsene innen utgangen av 2013.

Hovedtallene for utvikling i omfanget av midlertidighet og prinsipper for bruk av midlertidighet i ulike stillingsgrupper og for fastsetting av måltall er drøftet med fagforeningene i møter i universitetets forhandlingsutvalg 13.11. og 27.11.

Med disse kommentarene fremmes følgende forslag til

#### vedtak:

Universitetsstyret vedtar handlingsplan for redusert midlertidighet ved UiB 2014-2015 med de kommentarene som kom fram i møtet

2.12. Kari E. Lønøy/ Line Rye/ Kari Tove Elvbakken

Vedlegg:  
Forslag til handlingsplan

3.12.2013  
*Kari Tove Elvbakken*



Handlingsplan for redusert omfang av midlertidig tilsetning 2014-2015

	<i>Tiltak</i>	<i>Tidsplan</i>	<i>Ansvarlig for oppfølging</i>
1	Definere måltall for reduksjon av midlertidighet vurderes og revideres årlig ved behandling av rapport og planer	Desember/januar hvert år	Universitetsledelsen
2	Måltall for midlertidige tilsetninger følges opp	Hvert tertial	Ledere på alle nivå
3	Alle tilsetningsforhold som har varighet over 4 år følges opp	Kontinuerlig	Fakultetene
4	Drøfting av utviklingen av omfanget av midlertidige tilsetninger med de tillitsvalgte	Årlig	POA
5	Gjennomføre kurs om juridisk grunnlag for bruk av midlertidige tilsetninger for personalmedarbeidere og ledere	Kurs holdes jevnlig	POA
6	Gjennomgå utvikling og grunnlag for midlertidighet og drøfting i ledermøter	Årlig	Universitetsledelsen
7	Evaluerer av samarbeidet med Uni R om forskningsprosjekter, spesielt om bruk av kapasitet og kompetanse	Første gang våren 2014, siden årlig	samme
8	Evaluerer av samarbeid med Helse Bergen om forskningsprosjekter og bruk av kapasitet og kompetanse	Første gang våren 2014, siden årlig	samme
9	Evaluerer av samarbeid med andre instituttsektoren om forskningsprosjekter og bruk av kompetanse og kapasitet (HI, Nansensenteret, CMR)	Første gang våren 2014 og siden årlig	samme
10	Gjennomgang av rekrutteringspolitikk og evaluere resultatene etter sak 7/11	Høsten 2014	samme
11	Innføre sjekklister ved utlysning og tilsetning i midlertidige stillinger for å redusere tilsetninger med manglende eller feil hjemmelsgrunnlag	Våren 2014	POA
12	Drøfting i arbeidsgruppe om bruk av universitetslektorer for grunnleggende opplæring – utforming av forslag til retningslinjer	Start februar 2014, slutt innen oktober 2014	Universitetsledelsen
13	Rapportering til universitetsstyret hvert tertial	Fortsetter – start 2011	POA/ØA
14	Planlegge bruk av administrativ og teknisk kompetanse og kapasitet for flere prosjekter – fast tilsetning selv om midlertidig finansiering	Start våren 2014	Fakultetene
15	Utredningsgruppe for felles prinsipper for bruk av ulike typer forskningskompetanse og kapasitet for innsats ved eksternt finansiert forskning	Start våren 2014	Universitetsledelsen