

Handlingsplan for redusert bruk av midlertidighet ved Det humanistiske fakultet

Hovedmål: Redusere bruk av midlertidige ansettelse ved Det humanistiske fakultet.

Måltall	2022	2023	2024
Prosentandel midlertidige stillinger	12 %	10,5%	8%

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
<p>DELMÅL 1: Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger.</p>	<p>Informasjon og opplæring til:*</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fakultetsstyret - Fakultetsledelse - Instituttledelse - Forskningskoordinatorer - Undervisningskoordinatorer - Prosjektledere - Administrasjon 	<p>Fakultetsledelse Instituttledere Administrasjonssjefer Seksjonssjefer HR-seksjonen</p>	<p>Alle ønsker om ansettelse i midl stillinger skal begrunnes med behov og lovhjemmel.</p>
<p>DELMÅL 2: Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i forskerstillinger.*</p>	<p>Forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet skal som hovedregel være fast dersom varigheten er mer enn to år.*</p> <p>Ved gjentatte engasjement i stillinger av kortere varighet bør fast ansettelse vurderes.*</p> <p>Alle stillingsutlysninger gjennomgås før annonsering.*</p>	<p>Fakultetsledelse Instituttledere Prosjektledere HR-seksjonen</p>	<p>Forskere bør rekrutteres med tanke på anvendbarhet i flere typer prosjekter.</p> <p>Alle forskere vil få et medansvar i å skaffe nye eksterne prosjektmidler.</p>
<p>DELMÅL 3: Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i tekniske stillinger.</p>	<p>Fakultetet har for tiden ingen tekniske stillinger.</p> <p>Ved behov følges tiltak for administrative stillinger.</p>	<p>Fakultetsdirektør Administrasjonssjefer HR-seksjonen</p>	
<p>DELMÅL 4: Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i administrative stillinger.*</p>	<p>Jevnlig gjennomgang av ressursbehov og kompetanse med tanke på kommende prosjekter/utlysninger.</p> <p>Begrunne behov for utlysning ved ledighet/avgang i stilling*.</p> <p>Oversende begrunnelse til HR-avdelingen for godkjenning*.</p>	<p>Fakultetsdirektør Administrasjonssjefer Seksjonssjefer HR-seksjonen</p>	<p>Utarbeide rutiner og retningslinjer for vurdering av bemanningsbehov.</p>

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
DELMÅL 5: Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås.	Det må utarbeides gode verktøy: <ul style="list-style-type: none"> - Ressursstyringsverktøy med tilhørende bemanningsplan - Bruke rapporteringsverktøyene i Tableau. - Gode maler for utlysningstekster. - Forbedret personaloppfølging gjennom bruk av prøvetid, medarbeidersamtaler og karriereplaner. - Oppfølging ved behov for nedbemanning og oppsigelser. 	Fakultetsledelse Økonomiseksjonen HR-seksjonen HR-avdelingen (HRA)	Utarbeide gode verktøy, maler og rutiner for oppfølging. Faste møter mellom ledelsen ved grunnenhetene og HR- seksjonen.
PRAKSIS*: Ansettelser i vikarstillinger skal kun benyttes i forbindelse med lovfestede permisjoner, sykdom og kortvarige akutte behov.*	Fakultetet vil være svært restriktiv i forhold til andre typer permisjoner.*	Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen	Vikarbruk skal begrunnes, og godkjennes av fakultetsledelsen*. Vikariat skal normalt ikke ha varighet utover ett år. Ved langvarige vikarbehov knyttet til langvarige verv eller frikjøp vurderes fast ansettelse*.
Delmål 6: Samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger.	Alle fag ved instituttene og sentrene skal innen juni 2024 sørge for at det er samsvar mellom sine oppgaver/ undervisningsforpliktelser og faste stillingsressurser.	Fakultetsledelse Instituttledere	Oppfølging i dialogmøter mellom fakultetsledelse og enhetene. Status til fakultetsstyret ved oppfølging av plan.
Delmål 7: Ved forskningsprosjekter: Fritak inntil 20 % av undervisningsforpliktelsene. Erstattes normalt av bistilling.	Prosjektledere og andre faste ansatte som skal utføre forskningsoppgaver i prosjekter kan som hovedregel bare forlate inntil 20 % av undervisningsdelen av stillingen i forbindelse med prosjektdeltakelse og denne skal normalt erstattes av en bistilling.	Fakultetsledelse Instituttledere Prosjektledere HR-seksjonen	Kompensasjon er en sentral del av prosjektsøknaden og må avklares i forbindelse med søknadsarbeidet. Følges opp ved innvilget søknad.
Delmål 8: Forskuttering av faste ansettelser.	Ved kompensasjoner for prosjektdeltakelse og andre kompensasjoner vurderes forskuttering av faste ansettelser.	Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen	Mulighetene for fast ansettelse må vurderes også ved midlertidig finansiering.
Delmål 9: Legge til et fjerde år for eksterntfinansierte stipendiat- og postdoktorstillinger.	Bruke kompensasjonsmidler til å legge inn et pliktarbeidsår til rekrutteringsstillinger som ikke har dette.	Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen Prosjektledere	Vurdere muligheter og behov for tiltaket i forbindelse med prosjektsøknad og oppstart.
Delmål 10: Bistillinger – toårige åremål.	Bistillinger skal som hovedregel være minst toårige åremål.	Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen	

* Presisering og videreføring av etablerte tiltak

