



Arkivsaksnr.:
2018/3065

Dokumentdato:
04.03.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
17/24

Møtedato:
19.03.2024

Midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultet pr 1.10.2023 og oppfølging av handlingsplan for redusert bruk av midlertidighet

Vedlegg i saken:

1. Saksforelegg sak 30/22.
2. Handlingsplan.

Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok i møte 21. juni 2022 ny handlingsplan for redusert bruk av midlertidige ansettelser ved fakultetet (vedlegg 1 og 2). Følgende vedtak ble gjort:

Fakultetsstyret vedtar handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultet for perioden 2022 til og med 2024, med de endringer som eventuelt fremkommer i møtet, og følgende måltall:

År	2022	2023	2024
Måltall	12 %	10,5%	8%

Det ble ikke gjort endringer i møtet.

Handlingsplanen innebar en videreføring av de tiltakene som ble vedtatt i handlingsplanen for perioden 2018-2021, men med tillegg av følgende nye tiltak:

1. Samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger.
2. Hovedregel om fritak inntil 20 % av undervisningsforpliktelsene ved ekstern finansiering, og bruk av bistilling for å erstatte denne.
3. Forskuttering av faste ansettelser.
4. Bistillinger – åremål med minst toårig varighet.
5. Rekrutteringsstillinger - bruk av pliktarbeid, også for eksternfinansierte stillinger.

Hvordan handlingsplanen har blitt fulgt opp

Det vil her bli gjort en kort gjennomgang av de enkelte punktene.

Det viktigste punktet i planen er **samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og de faste stillingene fagene har til disposisjon**. Endringer innenfor dette punktet handler både om langsiktig planlegging, strategiske grep, og dimensjonering av fag og studieportefølje. Selv om studieporteføljeprojektet ikke er slutført enda, ser vi likevel positive resultater som følge av økt fokus på bruk av midlertidige ansettelser og større bevissthet på at det må være samsvar mellom undervisningsforpliktelser og faste ressurser. Dette har gitt seg utslag i tydelig reduksjon i bruk av midlertidighet ved samtlige enheter.

Vi ser også at det i langt større grad enn tidligere blir brukt bistillinger for å erstatte undervisningsfritak som er gitt i forbindelse med deltakelse i og ledelse av eksternt finansierte prosjekter. **Punktet om inntil 20 % fritak fra undervisningsforpliktelsene og erstatning i form av bistilling** er en hovedregel, men som ikke passer like godt i alle

situasjoner. Det er her snakk om en langsiktig målsetning som må innarbeides i framtidige prosjektplaner. Vi har ikke kommet helt i mål på dette punktet, men vi er på god vei.

I forbindelse med eksternt finansierte prosjekter og kompensasjon av den tid våre ansatte legger inn i slike prosjekter åpner det seg muligheter for å bruke slike kompensasjonsmidler for å **forskuttere faste ansettelser**. Dette er et tiltak som har blitt brukt, og som vil bli enda mer aktuelt i tiden framover.

Det humanistiske fakultet har lang tradisjon for å bruke **bistillinger**. Disse bidrar til å styrke både nasjonalt og internasjonalt faglig samarbeid, samt til å sikre oss verdifull kompetanse innenfor fagfelt hvor dette er særlig nødvendig. Lengden på disse bistillingene har tidligere ofte vært kortere enn to år. Etter at handlingsplanen ble vedtatt, har antallet bistillinger som er kortere enn to år blitt sterkt redusert. Den nye UH-loven som ble vedtatt i februar 2024, har også fjernet adgangen til bruk av bistillinger for kortere tid enn to år. Slik sett har tiltaket nå mistet sin betydning.

Når det gjelder **bruk av «pliktarbeid» i rekrutteringsstillinger** er dette noe enhetene i mange år har hatt et svært bevisst forhold til. Stipendiatene og postdoktorene utgjør en svært verdifull ressurs i fagmiljøene, også når det gjelder arbeidet de gjør i den delen av stillingen som ikke er selve prosjektarbeidet eller forskerutdanningsperioden. HK-dir har nylig sendt på høring forslag til ny forskrift for om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Forslaget til ny forskrift understreker at arbeidet som tidligere ble kalt «pliktarbeid» skal være kvalifiserende, og virke karrierefremmende for stipendiater og postdoktorer. Begrepet «pliktarbeid» foreslås derfor å erstattes med «annet karrierefremmende arbeid». Det er en oppfordring vi vil følge opp. Tiltaket bør også sees i sammenheng med det første punktet om samsvar mellom fagmiljøenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger. Faste undervisningsoppgaver bør som hovedregel dekkes av undervisningsressursene som er tilgjengelige i faste stillinger. Mens ansatte i rekrutteringsstillinger skal kunne delta i, og ha ansvar for deler av undervisningstilbudet, kan altså ikke det faste undervisningstilbudet basere seg på disse ekstra undervisningsressursene.

Eksternt finansierte rekrutteringsstillinger har som oftest ikke finansiering til «annet karrierefremmende arbeid». De siste to årene har vi gjennomført dette for flere stillinger. Tilsvarende som for tiltak nr. to om kompensasjon for fritak ved ekstern finansiering, er dette noe som må planlegges tidlig i prosjektutviklingen. Det er heller ikke alltid mulig å få gjennomført. Vi har heller ikke her kommet helt dit vi ønsker å være, men er på god vei.

Utviklingen i bruk av midlertidige ansettelser, alle tall pr. 1.oktober hvert år.

Tabellen under viser utviklingen av midlertidighet, ekskl. åremål, ved hvert fakultet.

Fakultet	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
HF	48,01	48,06	42,62	48,94	47,21	37,2	31,95
JUS	5,24	9	4,3	3,2	3,2	7,5	5
MN	126,86	96,94	89,06	79,87	78,82	56,2	67,5
MED	110,55	70,65	56	55,7	43,9	38,1	47,35
PSY	28,5	23,85	22,45	23,3	15,9	17	15,3
SV	27,68	34,97	19,86	28,25	27,35	24,68	18,85
KMD	20,33	16,56	15,25	13,25	10,1	11,77	10,76

Tabellen viser at universitetet samlet har hatt en svært positiv utvikling i form av reduksjonen av antall årsverk av midlertidige ansatte. Prosentvis er universitetet nå svært nær å nå målsetningen om 8 % midlertidige ansatte.

Tabellen under viser enhetsvis oversikt for Det humanistiske fakultet med tall for midlertidige årsverk. Åremål vises ikke i oversikten.

Enhetsnavn	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	2,2	2,1	2	2	2,85	2,3	2
Institutt for arkeologi, historie, kultur og religionsvitenskap	6,87	4,7	5,64	54	2,65	3,31	3,16
Institutt for filosofi og førstesemesterstudium	10,23	13,1	14,25	13,01	9,48	10,92	7,72
Institutt for fremmedspråk	9,89	10,59	6,89	9,98	11,99	8,6	7,53
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium	16,23	13,47	9,74	12,03	11,24	7,71	8,55
Senter for kvinne- og kjønnsforskning	0	1	0,5	0,8	1	0	1
Senter for vitenskapsteori	2,6	3,1	2	3,99	2,66	4,36	2
Sum	48,01	48,06	41,02	47,21	41,87	37,2	31,95

Tabellen viser at det er variasjoner mellom enhetene, og at bruken av midlertidighet ikke i alle tilfeller reflekterer enhetens størrelse. Vi ser gjennomgående en positiv trend over tid når det gjelder mindre bruk av midlertidige ansettelser.

Tabellen under viser tall for midlertidige årsverk sett opp mot sum av årsverk. Her er det gjort avrundinger, og felles for alle tall er at åremål ikke vises.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alle stillinger	304	323	308	325	318	313	300
Midlertidige stillinger	48	48	41	47	42	37	32
Prosentvis midl.	15,7	14,8	13,3	14,5	13,19	11,89	10,66

Tabellen viser en kraftig reduksjon i midlertidige årsverk i både relative og absolutte størrelser etter 2021. For 2022 var prosentandelen noe under måltallet på 12 %, mens prosentandelen for 2023 ligger noe over måltallet på 10,5 %.

Oppsummert

Gjennomgangen viser at fakultetet har relativ god kontroll over bruken av midlertidige ansettelser, og en klar trend i ønsket retning i form av redusert bruk av midlertidige ansettelser. Tallmaterialet vil bli presentert muntlig i styremøtet med utdypinger.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar gjennomgangen av midlertidige ansettelser til etterretning.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.: 2018/3065 Dokumentdato: 02.06.2022

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
30/22

Møtedato:
21.06.2022

Handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultet

Dokumenter

1. Brev fra HR avdelingen til fakultetene etter styrevedtak 10. mars 2022
2. Styresak HF 18/18, 20. mars 2018
3. Styresak HF 26/21, 23. mars 2021
4. Presentasjon til fakultetsstyret 23. mars 2022
5. Tiltaksplan og måltall

Bakgrunn

Alle fakulteter ved Universitetet i Bergen har etter universitetsstyrets vedtak i mars 2022 fått i oppgave å utarbeide en handlingsplan for reduksjon av midlertidig ansettelser.

Universitetsstyret gjorde følgende vedtak:

1. Universitetsstyret vedtar at fakultetene skal igangsette arbeidet med nye tiltaksplaner for fortsatt reduksjon i midlertidigheten i løpet av en 3 års periode.
2. Universitetsstyret ber om at handlingsplanene fremlegges for universitetsdirektøren innen utgangen av juni 2022.

HR-avdelingen har etter styrets vedtak skrevet til fakultetene (vedlegg 1) og bedt om at handlingsplanene oversendes innen 24. juni 2022. Det tallfestes ikke et spesifikt måltall for fakultetet som helhet, men fakultetene blir bedt om å «spesielt se på stillingskategorier hvor man i dag ligger høyere enn målsettingen i arbeidslivet ellers (ca. 8 %).»

Det humanistiske fakultet har hatt en handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelser siden 2018. Denne planen ble vedtatt av fakultetsstyret 20. mars 2018, og skulle gjelde ut 2021 (vedlegg 2, styresak 18/18). I styresak 26/21 (vedlegg 3) til fakultetsstyret 23. mars 2021 ble det gitt en analyse av utviklingen i perioden 2018 til og med 2020, basert på tall fra DBH. Gjennomgangen viste at vi hadde innfridd målene som var fastsatt i handlingsplanen. Analysen viste imidlertid også at det nominelle omfanget av midlertidighet var tilnærmet likt som før. Årsaken til at den relative midlertidigheten hadde blitt redusert var i hovedsak at antallet stillinger ved fakultetet som helhet hadde steget.

Følgende delmål inngikk i handlingsplanen som ble vedtatt i 2018:

1. Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger
2. Fast tilsetning skal være hovedregel for tilsetning i forskerstillinger
3. Fast tilsetning skal være hovedregel for tilsetning i tekniske stillinger
4. Alle administrative tilsetninger skal være faste
5. Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås

Statsråden har uttalt at midlertidigheten i sektoren må reduseres ytterligere. Han har videre understreket at han ikke ser noen grunn til at midlertidigheten i vår sektor skal være høyere enn i arbeidslivet ellers, det vil si rundt 8 %. Departementet følger opp disse signalene i sin styringsdialog med samtlige institusjoner i sektoren.

Det ble gitt en muntlig orientering til fakultetsstyret 23. mars 2022 (vedlegg 4) med en gjennomgang av utviklingen i bruk av midlertidighet for 2021 og den samlede utviklingen i perioden for handlingsplanen, 2018-2021. Konklusjonen var at bruk av midlertidighet var noe lavere i 2021 enn i 2020 og at trenden totalt sett for perioden 2018-2021 viser en nedgang i bruk av midlertidighet. Tallene viser samtidig at omfanget av midlertidighet i det vesentlige er uforandret, men en økning i antall stillinger totalt gjør som nevnt at den relative midlertidigheten har blitt redusert. For perioden 2017 til og med 2021 utgjør denne reduksjonen to prosent.

Vurdering av situasjonen

I saken som ble lagt fram for styret i mars 2021 gjøres det rede for et omfattende arbeid gjennom mange år for å redusere bruken av midlertidige ansettelser. Dette har definitivt gitt resultater, men de tiltakene som må gjennomføres for å oppfylle kravene fra statsråden krever helt nye og mer omfattende tiltak. Nye virkemidler må derfor rettes mot årsakene til bruk av midlertidighet og spesielt har virkning innenfor de stillingsgruppene hvor fakultetet har høyest midlertidighet.

Universitets- og høgskolesektoren skiller seg fra andre sektorer ved at midlertidighet for flere stillingskategorier både er naturlig og ønskelig. I denne kategorien utgjør rekrutteringsstillinger på åremål som stipendiater og postdoktorer en vesentlig andel. Det samme gjelder stillingsgruppene vitenskapelig assistent og instituttledere. Bistillinger med minst toårig ansettelse kan også være på åremål. Kategorien åremål anses i utgangspunktet ikke å inngå som såkalt «problematisk midlertidighet». Tiltakene i handlingsplanen vil derfor rette seg mot annen midlertidighet enn åremål. Analysene som ble gjort i 2021 og 2022 viser at HF har høyest uønsket midlertidighet innenfor undervisningsrelaterte oppgaver med ansettelser i stillingsgruppene universitetslektor, førstelektor og førsteamanuensis.

Analysene pekte også på hvordan flere fagmiljøer har påtatt seg undervisningsforpliktelser som ikke står i samsvar med tilgangen på undervisningsressurser i den faste staben som en viktig årsak bak uønsket bruk av midlertidige ansettelser. En slik differanse avhjelpes til en viss grad med pliktarbeid fra rekrutteringsstillinger og bistillinger, men dette vil sjelden være tilstrekkelig. Resultatet blir ofte både omfattende bruk av midlertidighet og at de fast ansatte underviser mer enn det undervisningsdelen av stillingene deres tilsier. De opparbeider seg derfor overskudd i arbeidstidsregnskapet som over tid er krevende å balansere med tilsvarende tid til forskning.

Det er ingenting i universitetsstyrets vedtak som tilsier at delmålene som inngikk i den forrige handlingsplanen ikke skal gjelde fortsatt. Fakultetet vil derfor forslå at de fem delmålene som inngikk i handlingsplanen fra 2018 til 2021 også skal inngå i den nye handlingsplanen. Punktet om tekniske stillinger er lite aktuelt ved HF, men anbefales likevel å inkluderes her.

Tiltak og virkemidler

Samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger

Enhetene er ansvarlige for å sikre at det er samsvar mellom undervisningstilbudet og tilgangen til undervisningsressurser i form av fast ansatte med undervisning i stillingen. Det vil derfor være en målsetning at alle fag innen to år skal ha samsvar mellom sine oppgaver/ undervisningsforpliktelser og de faste ressursene ved fagene. Dette er et tiltak som også vil ha stor betydning for arbeidshverdagen til samtlige vitenskapelige ansatte ved fakultetet. Det innebærer også at et framtidig studieporteføljeprojekt må ta høyde for å gjøre det enklere med intern inndekning ved kortsiktige behov.

Hovedregel om fritak inntil 20 % av undervisningsforpliktelsene

En annen vesentlig kilde til midlertidighet er knyttet til forskningsprosjekter med ekstern finansiering. Eksterne finansieringskilder bidrar med kompensasjonsmidler for ansatte som påtar seg oppgaver som prosjektleder eller som har forskningsoppgaver i prosjektene. Slik kompensasjon brukes i for stor grad til å gi fritak for undervisningsoppgaver for prosjektleder eller andre faste ansatte med oppgaver i eksterntfinansierte prosjekter. Reduksjon i undervisningsoppgaver oppleves av mange vitenskapelige ansatte som et viktig insentiv til å søke eksternt finansierte prosjekter. Samtidig kan fullt frikjøp fra undervisning øke risikoen for både omfattende og langvarig midlertidighet. Det er også viktig at studentene får mulighet til å møte de faste og erfarne underviserne i faget og ikke kun møter midlertidige ansatte. Selv om disse ofte er svært kompetente, fører også bruken av midlertidige undervisningsressurser til at undervisningstilbudet ikke alltid blir gitt av vitenskapelige ansatte med førstekompetanse. Det er problematisk av flere grunner, inkludert at det kan være i strid med studieforskriften.

Kompensasjon for tid som ansatte i delte stillinger bruker i prosjekter bør inkludere forskningstid i stillingen, og ikke kun undervisningstid. Dette vil føre til at prosjektet kompenserer den reelle arbeidstiden som legges i prosjektet, og vil dermed gi fakultet og enheter bedre økonomisk handlingsrom.

Forskuttering av faste ansettelse

Som ledd i arbeidet med å redusere midlertidighet bør enhetene, i samarbeid med fakultetet, vurdere forskuttering av faste ansettelse der det er mulig og ønskelig. Alle slike ansettelse må inngå i bemanningsplanen og skal legges frem for fakultetsstyret. Kompensasjon for prosjektdeltakelse og andre kompensasjoner fra eget universitet eller andre institusjoner kan være grunnlag for slik forskuttering. Forskuttering må gjelde ansettelse som inngår i vedtatt faglig bemanningsplan.

Bistillinger – minst toårige åremål

Bistillinger er en viktig ressurs for mange fag. Stillingsgruppen er spesifikt nevnt i forbindelse med kompensasjon for eksterntfinansiert prosjektdeltakelse og andre kompensasjonstilfeller i forslaget over. Bistillinger skal som hovedregel være minst toårige åremål.

Det foreslås at prosjektledere og andre faste ansatte som skal utføre forskningsoppgaver i prosjekter som hovedregel kun skal fritas for inntil 20 % av undervisningsdelen av stillingen i forbindelse med prosjektdeltakelse og at denne normalt skal erstattes av en bistilling. Med 20 % av undervisningsdelen menes det 20 % av en full stilling, dvs. nesten halvparten av den totale undervisningsdelen i stillingen på 46 %.

Rekrutteringsstillinger

God tilgang på kompensasjonsmidler gir også rom for å kunne gi ett fjerde år (pliktarbeid) for eksterntfinansierte rekrutteringsstillinger.

UiBs retningslinjer for midlertidighet og praksis ved HF

Universitetet har utarbeidet retningslinjer for midlertidige ansettelse. Retningslinjene samsvarer i stor grad med delmålene i den tidligere handlingsplanen, men inneholder ett viktig tillegg – nemlig at UiB ikke skal utnytte mulighetene for unntak fra lovens hovedregel om fast ansettelse. Dersom UiB og fakultetet utelukkende forholder seg til lov, forskrifter og retningslinjer, åpner disse for så store muligheter for midlertidige ansettelse at det i praksis vil være vanskelig å redusere både nominell og relativ midlertidighet. Ønsket om å redusere bruken av midlertidighet handler slik sett ikke bare om å holde oss innenfor loven eller å imøtekomme politiske krav og forventninger – dette handler også om hvilken arbeidsgiver vi ønsker å være og hvilket arbeidsmiljø vi ønsker å ha.

Ønsket om å være en god arbeidsgiver og å røkte gode arbeidsmiljø er årsaken til at HF over mange år har hatt en streng praksis for bruk av midlertidige ansettelse. Det kan likevel å være nødvendig å skjerpe praksisen ytterligere for å få en reell reduksjon av midlertidigheten. Dette er et ansvar som ligger til både fakultet og grunnenhetene og tiltaket følger av den eksisterende handlingsplanens punkt 1. Det er ikke ført opp et eget nytt punkt om dette.

Revisjon av planen

Det arbeides nå med flere strategier og planer som har betydning for midlertidighet ved fakultetet. Først og fremst gjelder dette faglig bemanningsplan, rekrutteringsstrategi og planlagt arbeid med studieportefølje. Det kan derfor bli aktuelt å justere handlingsplanen i lys av andre planer og strategier. Oppfølging av utviklingen i bruk av midlertidige ansettelse vil bli gjort årlig og legges fram for fakultetsstyret.

Måltall

Handlingsplanen skal gjelder for tre år, dvs. 2022, 2023 og 2024. Det viktigste tiltaket i planen vurderes å være punktet om samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og fast bemanning. Dette er et tiltak som først vil virke sent i perioden og det vurderes å være mest riktig å legge den største reduksjonen av måltallene sent i perioden. Vedtatt handlingsplan vil ha begrenset effekt for inneværende år. Det foreslås måltall slik:

År	2022	2023	2024
Måltall	12 %	10,5%	8%

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelse ved Det humanistiske fakultet for perioden 2022 til og med 2024, med de endringer som eventuelt fremkommer i møtet, og følgende måltall:

År	2022	2023	2024
Måltall	12 %	10,5%	8%

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

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:</p> <p>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:</p> <p>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:</p> <p>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:</p> <p>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 pliktårsår 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

