



Styre
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Arkivreferanse
2018/3065
Styresak

Dokumentdato
09/03/2026
Møtedato

Midlertidighet ved Det humanistiske fakultet - fra handlingsplan til retningslinje

Dokumenter i saken:

1. Presentasjon fra styremøte 27.01.2026
2. Styresak 2021
3. Styresak 2022
4. Styresak 2024
5. Forslag til retningslinjer

Bakgrunn

Det humanistiske fakultet har hatt en handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelser siden 2018. I 2022 ble handlingsplanen utvidet med nye punkter og det ble fastsatt et ambisiøst mål på 8 % midlertidighet, i tråd med de føringer daværende statsråd gav sektoren.

Arbeidet med å redusere fakultetets bruk av midlertidige ansettelser har pågått i mange år, også før den første handlingsplanen ble vedtatt. HF er et undervisningstungt fakultet og har tradisjonelt hatt høy bruk av midlertidighet. Slik midlertidighet har mange negative konsekvenser, særlig for de som ansettes midlertidig. Det er et viktig prinsipp at vårt aktivitetsnivå skal være tilpasset de faste stillingene vi har finansiering til og ikke basere seg på midlertidige ansettelser for ekstrakapasitet.

Det har blitt lagt fram saker og presentasjoner om midlertidighet med jevne mellomrom for alle fakultetsstyrer fra 2018, senest ved presentasjon i fakultetsstyrets møte 27. januar 2026 (vedlegg 1). Vedlagt er også de saker som er lagt fram for styrene i 2021, 2022 og 2024 (vedlegg 2-4). I 2023 og 2025 ble det gitt presentasjoner med oppdaterte tall. Disse tallene er innebygget i den presentasjon som ble gitt i møte 27. januar 2026. For enhetene ved UiB ser tallene slik ut:

Fakultet	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
HF	48,01	48,06	42,62	48,94	47,21 (13,19%)	37,2 (11,89%)	31,95 (10,66%)	31,48 (10,48%)	25,23 (8,74%)
JUS	5,24	9	4,3	3,2	3,2 (4,41%)	7,5 (8,75%)	5 (6,02%)	4 (4,75%)	6 (7,42%)
NT	126,86	96,94	89,06	79,87	78,82 (11,66%)	56,2 (9,66%)	67,5 (11,19%)	63,7 (10,73%)	42,93 (7,67%)
MED	110,55	70,65	56	55,7	43,9 (10,38%)	38,1 (7,5%)	47,35 (9,14%)	47,28 (9,18%)	43,65 (8,68%)
PSY	28,5	23,85	22,45	23,3	15,9 (8,8%)	17 (8,87%)	15,3 (7,66%)	7,4 (3,97%)	9,48 (5,19%)
SV	27,68	34,97	19,86	28,25	27,35 (13,37%)	24,68 (10,33%)	18,85 (7,6%)	18,32 (7,66%)	27,4 (11,25%)
KMD	20,33	16,56	15,25	13,25	10,1 (11,16%)	11,77 (12,81%)	10,76 (11,48%)	4,44 (5,12%)	4,34 (4,85%)

For HF ser tallene slik ut:

Enhetsnavn	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Fakultetssekretariat	2,2	2,1	2	2	2,85	2,3	2	1,8	1,1
AHKR	6,87	4,7	5,64	54	2,65	3,31	3,16	2,85	0,94
FoE	10,23	13,1	14,25	13,01	9,48	10,92	7,72	5,22	5,86
IF	9,89	10,59	6,89	9,98	11,99	8,6	7,53	7,1	6,58
LLE	16,23	13,47	9,74	12,03	11,24	7,71	8,55	11,07	6,25
SKOK	0	1	0,5	0,8	1	0	1	1	1
SVT	2,6	3,1	2	3,99	2,66	4,36	2	2,2	3,5
Sum	48,01	48,06	41,02	47,21	41,87	37,2	31,95	31,48	25,23

Hva nå?

Handlingsplanen for HF er løpt ut og både UiB og HF har i stor grad oppnådd målene. Universitetsledelsen har ikke bedt fakultetene om å utarbeide nye handlingsplaner, men arbeidet med å holde kontroll på bruk av midlertidighet. En viktig årsak til nedgang i bruk av midlertidig ansettelse ved vårt fakultet er nok strammere økonomi. Vi må ha styringsredskaper som former praksis også i tider der det er større økonomisk handlingsrom, og mer romslige driftsbudsjetter enn slik situasjonen er i dag. Det fremstår derfor fornuftig å innføre en fast policy i form av retningslinjer, som er konkret og lokalt forankret. UiB sin felles policy finnes her: [Færre midlertidige ansettelser | For ansatte | UiB](#)

Det foreslås at en lokal retningslinje for HF gir tydelige signaler om en restriktiv praksis, men samtidig ikke er så streng at det ikke kan gjøres unntak i spesielle tilfeller. Det viktigste er at retningslinjen angir klare hovedregler og føringer for den daglige praksis.

I en lokal retningslinje bør det understrekes at hovedregelen er fast ansettelse for både vitenskapelige, administrative og ev. tekniske stillinger. For vitenskapelige stillinger vil alltid åremålsstillingene være unntatt. Dette er en midlertidighet som er nedfelt i lov og som er ønsket. Det vi skal unngå er den uønskede midlertidigheten.

For administrative og tekniske stillinger skal, som nevnt, hovedregelen være fast ansettelse. Dette gjelder også i eksternt finansierte prosjekter. Midlertidighet skal i hovedsak kun benyttes ved behov for vikar ved sykdom og permisjoner.

For vitenskapelige stillinger slås det fast at praksis skal være restriktiv og det kreves klar hjemmel for bruk av midlertidighet. At det er finansiering tilgjengelig er ikke grunn nok for bruk av midlertidig ansettelse. Man skal heller ikke utnytte alle de rom som lov og forskrift gir for midlertidig ansettelse. Undervisningen skal i hovedsak dekkes av den faste staben. Viktige verktøy i den sammenheng er langsiktig arbeid med å tilpasse studieporteføljen de faste ressursene som er tilgjengelig og ressursbudsjettering.

Ansettelse i forskerstillinger skal som hovedregel være faste dersom finansieringen er for minst 2 år, men det må gjøres en individuell vurdering mellom 2 og 3 år for mulighetene til videre finansiering.

Når det gjelder vitenskapelige ansattes deltakelse i eksternt finansierte prosjekter er det tidligere vedtatt i styret (gjennom budsjettvedtak) at hovedregelen er at arbeidstid i prosjektet fortrinnsvis bør komme fra forskningsdelen av kombinerte stillinger, subsidiært fra like store deler av forsknings- og undervisningsdelen av stillingen. I den tidligere handlingsplanen for redusert bruk av midlertidige ansettelser ble det vedtatt at hovedregelen er at man ikke får fritak for mer enn 20% (20/46 deler) av sine undervisningsforpliktelser i stillingen. Dette fritaket skulle som hovedregel også erstattes av en bistilling. Det foreslås at disse hovedreglene videreføres.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret vedtar retningslinjer for bruk av midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultet med de endringer som eventuelt fremkommer i møtet.

Camilla Brautaset
dekan

Kom Ove Hommen
fakultetsdirektør

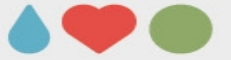
09/03/2026/Arve Sennesvik



Midlertidighet ved HF

Seksjon for HR og service
Januar 2026





Universitetstyrets vedtak mars 2022

- Utarbeide nye handlingsplaner innen 24. juni 2022. Sak [2017/1722](#)
- Fakultetene skal igangsette arbeidet med nye tiltaksplaner for fortsatt reduksjon i midlertidigheten i løpet av en 3 års periode.
- Fakultetene må spesielt se på stillingskategorier hvor man i dag ligger høyere enn målsettingen i arbeidslivet ellers (ca. 8 %)

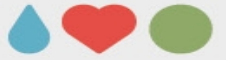




Midlertidige ansettelses ved UiB - policy

- Ikke utnytte mulighetene for unntak
- Langsiktig planlegging både av de ressursmessige og personalmessige forholdene
- Den eksternt finansierte porteføljen må forvaltes som en helhetlig og varig aktivitet i fagmiljøene
 - fast ansettelse med unntak for oppdrag av klart kortvarig karakter eller for en kortvarig periode og der det ikke er utsikter til forlengelse
- Forskerstillinger med mer enn to år skal, som hovedregel, være faste
- Administrative stillinger skal være faste
- Tekniske stillinger skal være faste med unntak for kortvarig behov for særskilt kompetanse

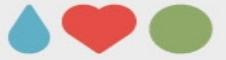




Når kan vi bruke midlertidighet:

- Åremål med hjemmel i UHL § 7-6
 - Stipendiater, postdoktor, vit.ass og instituttledere
- Midlertidig ansettelse og åremål med hjemmel i UHL § 7-5
- Vikar med hjemmel i statsansatteloven § 9 (1) b
- Arbeid av midlertidig karakter, statsansatteloven § 9 (1) a
- Ved uforutsett behov, inntil 6 mnd. i statsansatteloven § 9 (1) e





Når skal vi bruke midlertidighet

- Bruke midlertidig ansettelse som vikar ved reelle behov som ikke kan avhjelpest på annen måte, **NB spesielt om forskningstermin**
- I de tilfeller det faktisk finnes hjemmel.
- Ikke bruke midlertidig ansettelse for å bøte på at fagenes undervisningsplaner og veiledning krever flere ressurser enn fagene har.
- Det er ikke tilstrekkelig at man har penger til midlertidig ansettelse, det reelle behovet må også være tilstede, og det må være hjemmel.





Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidighet

- Universitetsstyresakene 38/17, 65/17 og 111/17 og 24/22
- Fakultetet vedtok sin første tiltaksplan i styresak 18/18
 - Fulgt opp med styresak 26/21 [innkalling_20.04.21.pdf \(uib.no\)](#)
- *Et sentralt punkt i oppfølgingen av fakultetets plan er bakgrunn for bruk av midlertidighet – **ressurssituasjonen ved fagene.***

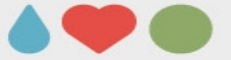




Delmål for tiltaksplanen 2018-2021

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

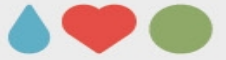




Tiltaksplan ved HF 2022 – 2024

6. Samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger.
7. Ved ekst.finans: Fritak inntil 20 % av undervisning. Erstattes av bistilling
8. Forskuttering av faste ansettelses
9. Legge til et fjerde år for ekst.finansierte rekrutteringsstillinger
10. Toårige bistillinger (obs! Ny lov gjør at bistillinger **må** være minst to årige)

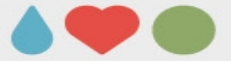




Måltall 2022 - 2024

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





Utviklingen ved UiB

Fakultet	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
HF	48,01	48,06	42,62	48,94	47,21 (13,19%)	37,2 (11,89%)	31,95 (10,66%)	31,48 (10,48%)	25,23 (8,74%)
JUS	5,24	9	4,3	3,2	3,2 (4,41%)	7,5 (8,75%)	5 (6,02%)	4 (4,75%)	6 (7,42%)
NT	126,86	96,94	89,06	79,87	78,82 (11,66%)	56,2 (9,66%)	67,5 (11,19%)	63,7 (10,73%)	42,93 (7,67%)
MED	110,55	70,65	56	55,7	43,9 (10,38%)	38,1 (7,5%)	47,35 (9,14%)	47,28 (9,18%)	43,65 (8,68%)
PSY	28,5	23,85	22,45	23,3	15,9 (8,8%)	17 (8,87%)	15,3 (7,66%)	7,4 (3,97%)	9,48 (5,19%)
SV	27,68	34,97	19,86	28,25	27,35 (13,37%)	24,68 (10,33%)	18,85 (7,6%)	18,32 (7,66%)	27,4 (11,25%)
KMD	20,33	16,56	15,25	13,25	10,1 (11,16%)	11,77 (12,81%)	10,76 (11,48%)	4,44 (5,12%)	4,34 (4,85%)

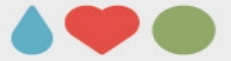




Reelle tall for fakultetet 2017-2025

Reelle tall	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Alle stillinger	405	429	454	468	455	440	431	448	429
Faste stillinger	263	275	283	295	290	285	278	280	276
Alle stillinger (ekskludert åremålsstillinger)	304	323	325	344	336	322	300	300	289
Andre midlertidige stillinger (ekskludert åremålsst., avrundet)	48	48	43	49	46	37	32	31	25
Prosentandel midlertidige stillinger (av alle stillinger, eks. åremål)	15,7	14,8	13,3	14,5	13,2	11,9	10,7	10,5	8,74





Utviklingen ved HF's enheter

Enhetsnavn	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Fakultetssekretariat	2,2	2,1	2	2	2,85	2,3	2	1,8	1,1
AHKR	6,87	4,7	5,64	54	2,65	3,31	3,16	2,85	0,94
FoF	10,23	13,1	14,25	13,01	9,48	10,92	7,72	5,22	5,86
IF	9,89	10,59	6,89	9,98	11,99	8,6	7,53	7,1	6,58
LLE	16,23	13,47	9,74	12,03	11,24	7,71	8,55	11,07	6,25
SKOK	0	1	0,5	0,8	1	0	1	1	1
SVT	2,6	3,1	2	3,99	2,66	4,36	2	2,2	3,5
Sum	48,01	48,06	41,02	47,21	41,87	37,2	31,95	31,48	25,23

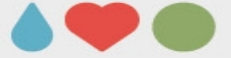




Data pr 1. oktober 2025 (DBH)

- Midlertidighet ved HF utgjør ca. 25 årsverk, uten åremål
- Ca 1 årsverk er mentorer
- Ca 10 årsverk er vikarer
- Ca 14 årsverk er annen midlertidighet
 - Ca 6 årsverk av disse er i lektorgruppen
- Samlet er ca 12 årsverk av midlertidigheten i lektorgruppen
- Midlertidigheten gjelder totalt 66 personer, men en stor andel er mentorer.





Utvikling

- UiB som helhet har nå en midlertidighet på 7,42 %.
- HF har en markant nedgang i bruk av midlertidighet, den største i det tidsrommet hvor vi har hatt handlingsplaner.
- Stor nedgang i bruk av lektorer, men ikke ved alle enheter
- Svært lite bruk av midlertidighet i administrative stillinger





Veien videre

Perioden for siste handlingsplan har løpt ut.

Ønsker styret:

- Ny handlingsplan?
- Handlingsplan blir permanent policy?
- Endring i tiltakene?





UNIVERSITETET I BERGEN



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 26/21

Møtedato: 23.03.2021

Dato: 09.03.2021

Arkivsaksnr: 2018/3065-ARVE

Gjennomgang av midlertidighet ved Det humanistiske fakultet 2018-2020

Dokumenter

1. Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger

Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok i møte 20.03.2018 en tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger (vedlegg 1). Bakgrunnen for en slik plan var Kunnskapsdepartementets krav til universitetet om å gjennomføre tiltak for å redusere bruken av midlertidige tilsetninger. Departementet satte krav til UiB som helhet, som for de andre institusjonene i sektoren, og det ble også fra departementet satt krav om fakultetsvise tiltak.

UiB fulgte opp påleggene fra departementet, og universitetsstyret har behandlet flere saker om innstramming i bruk av midlertidig tilsetning, blant disse krav om at forskerstillinger på mer enn to års varighet skal være faste. HR avdelingen ved UiB ba fakultetene om å utarbeide tiltaksplaner i 2018 som skulle inneholde måltall for reduksjon av midlertidighet og som skulle ha disse delmålene:

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

Planen som ble vedtatt i mars 2018 inneholder både måltall og har de nevnte delmålene, med konkretisering, ansvar og oppfølging. Planen ble godkjent ved UiB sentralt uten merknader.

Den form for midlertidighet som tiltaksplanen prøver å redusere, er den uønskede midlertidigheten. Hovedsakelig gjelder dette faglige stillinger, og spesielt midlertidige forskerstillinger og langvarige undervisningsengasjementer, uten forutgående utlysning. Det er forholdsvis lav midlertidighet i administrative stillinger.

Ved universitetene har man mange midlertidige stillinger som både er ønsket og naturlig. Vi har utdanningsstilling som stipendiat og andre åremålsstillinger som enhetsleder, postdoktor og vitenskapelig assistent. Bistillinger er også en akseptert form for midlertidighet som Universitets- og høgskoleloven åpner for. Det er også anledning til å lyse ut midlertidige stillinger når det er behov for dette. Sammen med tilsetninger uten utlysning (i inntil 6. mnd), utgjør dette verktøykassen for stillinger som arbeidsgiver rår over. Midlertidige tilsetninger uten utlysning er imidlertid et virkemiddel som kun bør brukes i de tilfellene hvor det oppstår et behov som man ikke har kunnet planlegge for, f.eks. sykefravær.

Oppfølging av tiltaksplanen

Tiltaksplanen har blitt fulgt opp aktivt. Midlertidige tilsetninger og tiltak for å redusere denne er sentrale i dialogen mellom fakultetet og instituttene.

I fortsettelsen foretas det en gjennomgang av de ulike delmålene og deretter en gjennomgang av utviklingen som har vært i 2018, 2019 og 2020, sett opp mot de måltallene som ble vedtatt i mars 2018.

1. Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger

Arbeidet med å skape forståelse for en slik målsetning er grunnleggende for å kunne oppnå resultater i form av reduksjon i midlertidighet. Dette arbeidet startet ikke med tiltaksplanen, men har vært et kontinuerlig arbeid ved fakultet over tid, med gode resultater.

Redusert bruk av midlertidighet er et aktivt tema på alle nivå, både i fakultets ledergruppe, i dialog med ledelsen ved enhetene, i møter med fagkoordinatorer/undervisningskoordinatorer og prosjektledere.

På tross av arbeidet med å skape forståelse for redusert midlertidighet, vil man bare i begrenset grad lykkes med å få redusert midlertidigheten i stort monn dersom årsaken til en vesentlig del av midlertidigheten ikke tas bort. Den undervisningsmengde som et fag har bør hovedsakelig løses gjennom fagets faste bemanning. Hvis undervisningsmengden overstiger bemanningen vedtatt i faglig bemanningsplan, må differansen det enkelte semester dekkes gjennom midlertidighet. Mange av fagene ved fakultetet opplever å være i denne situasjonen. I en del tilfeller kan situasjonen avhjelpes ved pliktarbeid i stipendiat- og postdoktorstillinger, vitenskapelige assistenter, samt bistillinger. Når de faste ressursene oppleves å ikke strekke til, blir løsningen ofte gjentakende midlertidige tilsetninger uten utlysning. Dette er ikke en ønsket form for midlertidighet. En differanse mellom fagenes aktuelle undervisningsmengde og de faste ressursene kan løses ved å øke den faste staben, dette krever nye tilgjengelige ressurser eller omfordeling av eksisterende, eller ved justering av studieprogrammer og undervisningsplaner.

Det er den gjeldende faglig bemanningsplan som, i stor grad på bakgrunn av resultatindikatorer, bestemmer faste stillinger i et fag, men den faktiske ressurs situasjonen kan påvirkes også av andre faktorer som frikjøp etc.

2. Fast tilsetning skal være hovedregel for tilsetning i forskerstillinger

UiB og fakultetet har fast tilsetning som hovedregel i de tilfeller hvor finansieringen dekker minst 2 års tilsetning, noe som er det mest vanlige. Finansieringsperioder kortere enn to år er uvanlig i forskningsprosjekter. Prosjektsøkere får veiledning om retningslinjer og policy både i søknadsprosessen og ved oppstart og gjennomføring av forskningsprosjekter.

3. Fast tilsetning skal være hovedregel for tilsetning i tekniske stillinger

Ved HF har vi bare én person i teknisk stilling, og den personen er fast ansatt i en deltidsstilling. Tekniske tilsetninger er mest aktuelt knyttet til prosjekter som trenger spesiell datakompetanse. Hovedregelen er at behovet løses ved fast tilsetning.

4. Alle administrative tilsetninger skal være faste

HF har i svært liten grad midlertidighet i administrative stillinger. I de tilfeller det benyttes midlertidighet ved administrative tilsetninger, er dette vikariater begrunnet med sykefravær eller permisjon.

5. Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås

Fakultetet har en veletablert bemanningsplan for faglige stillinger og god oversikt over de administrative stillingene. Nye administrative systemer gir noen utfordringer når det gjelder å ha god oversikt på sluttdatoer for midlertidige stillinger og finansiering for den enkelte stilling. Denne situasjonen vil ventelig bli bedre i løpet av kort tid.

Utbetalingsformer

Det humanistiske fakultet har en praksis med å i liten grad bruke timelønnsavtaler, men i stedet bruke månedslønn som utbetalingsform. Her er det store forskjeller mellom fakultetene. Noen fakulteter bruker i langt større grad timelønn som utbetalingsform. Det har ved UiB langt på vei vært en norm at grensen mellom timelønnsavtaler og månedslønnsavtaler går ved 20 % stillingsstørrelse. Ved HF har vi i stor grad praktisert en 10 % grense over mange år. Det siste året har vi justert denne grensen nedover, og vi bruker nå månedslønn helt ned mot 5-6 % stillingsstørrelse. UiB gjennomførte i 2020 en revisjon av bruken av timelønnsavtaler hvor UiBs praksis ble undersøkt av et eksternt konsultentselskap (PwC (ePhorte sak 20/1037, behandlet i universitetsstyret mars 2021)). Konklusjonene var at UiB i mange tilfeller bruker timelønn feil, timelønn brukes i for stort omfang, og det tas ikke hensyn til at timelønn kun er en utbetalingsform og ikke en egen hjemmel for midlertidighet. HF ble ikke revidert fordi vi hadde så lav bruk av timelønn at vi skilte oss klart ut fra de andre fakultetene.

Etter revisjonen har HR avdelingen presisert at månedslønn skal brukes i de tilfeller tilsetningen ikke er svært kortvarig eller at arbeidet er så variabelt at månedslønn ikke er en hensiktsmessig måte å utbetale lønn. HF har lenge fulgt denne normen.

Bruk av timelønn synes ikke i DBH statistikken. Når HF i større grad enn andre fakulteter har brukt månedslønn, så vil dette bety at vi har en noe høyere andel av midlertidighet i statistikken enn de fakultetene som i større grad har brukt timelønn. Dette vil etter hvert jevne seg ut når fakultetene i større grad følger samme praksis.

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

Fakultet	2017	2018	2019	2020
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Det humanistiske fakultet	48,01	48,06	42,62	48,94
Det juridiske fakultet	5,24	9	4,3	3,2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	126,86	96,94	89,06	79,87
Det medisinske fakultet	110,55	70,65	56	55,7
Det psykologiske fakultet	28,5	23,85	22,45	23,3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	27,68	34,97	19,86	28,25
Fakultet for kunst, musikk og design	20,33	16,56	15,25	13,25

Utvikling i midlertidighet fra 2017 til og med 2020 ved Det humanistiske fakultet

I fortsettelsen vil vi se på hvordan tall for midlertidig tilsetning har utviklet seg etter 2017 ved HF. Tallmaterialet baserer seg på tall innrapportert til DBH ([Database for statistikk om høgre utdanning - DBH \(uib.no\)](https://dbh.uib.no/)).

I tallene som gjengis skiller vi mellom midlertidighet med og uten åremål. I åremålene finner vi instituttlederne og rekrutteringsstillingene (stipendiat, postdoktor og vitenskapelig assistent). De fleste instituttledere er faste ansatte, men stillingskoden instituttleder er åremål. Instituttlederne teller derfor med som åremål. Når det i tabellene er beregnet relativ andel midlertidighet, er denne utregningen basert på tall uten åremål, både over og under brøkstreken.

Vedtatt tiltaksplan

Tabellen under viser de måltall som ble vedtatt i mars 2018 med da fremskrevne tall for faste stillinger og midlertidige stillinger. I tallene for midlertidige stillinger er åremål ikke med. Deretter vises en tabell med de reelle tallene for hvert år.

Måltall fra vedtatt tiltaksplan

Måltall	2017	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger (2017-nivå fremskrevet)	263	271	285	287	290
Andre midlertidige stillinger (ekskludert åremålsstillinger)	48	50	49	48	47
Prosentandel midlertidige stillinger (av alle stillinger, eks. åremål)	15,4	15,6	14,7	14,3	13,9

Reelle tall	2017	2018	2019	2020
Alle stillinger	405	429	454	468
Faste stillinger	263	275	283	295
Alle stillinger (ekskludert åremålsstillinger)	304	323	325	344
Andre midlertidige stillinger (ekskludert åremålsstillinger, avrundet)	48	48	43	49
Prosentandel midlertidige stillinger (av alle stillinger, eks. åremål)	15,7	14,8	13,2	14,2

Vi ser at antall faste stillinger har øket mer enn prognosene for 2018 og 2020, noe mindre for 2019. Det var i 2016/2017 lyst ut en del faste stillinger hvor den som ble ansatt tiltrådte i løpet av 2018. Fast ansatte i stillingsgruppen forsker 1109 har økt fra 1 i 2017 til 10,5 i 2020. Dette er med på å forklare en betydelig del av økningen i faste stillinger.

Antall midlertidige stillinger er stort sett stabilt i perioden, men tallet er betydelig lavere i 2019 enn de øvrige årene. Forskjellen mellom 2019 og 2020 ligger på flere stillingskoder, men hovedsakelig midlertidige forskere (både forskere med og uten doktorgrad) og førsteamanuensis. Det at fakultetet bruker månedslønn i enda lavere stillingsstørrelser enn tidligere år, bidrar nok noe til økningen mellom 2019 og 2020. HF oppfyller i stor grad måltallene, men antall midlertidig tilsatte er stabilt. Det er imidlertid positivt at det ikke er midlertidig tilsatte utenfor åremål som utgjør veksten i antall ansatte.

Vi tar også med en tabell som viser utviklingen i midlertidighet mellom administrative stillinger og faglige stillinger:

Stillingsgruppe	2017	2018	2019	2020
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Administrative stillinger	6.71	5.81	7.37	6.5
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	41.3	42.26	35.25	42.44
Sum	48.01	48.06	42.62	48.94

Vi ser av tabellen at antall midlertidige årsverk både i faglige og administrative stillinger er stabilt i perioden, bortsett fra året 2019 for faglige stillinger.

Det er usikkert hvordan pandemien har påvirket tallene for 2020. En del forskningsaktivitet har ikke blitt gjennomført som planlagt og dette kan ha redusert antall midlertidige stillinger

og spesielt vikariater. Samtidig har man satt ekstra ressurser inn i undervisningen, noe som kan være med å forklare en økning i forhold til 2019. En betydelig del av de midlertidige ressursene som er satt inn i undervisningen, er i form av vitenskapelige assistenter, men disse tilhører åremålene og viser ikke i antall midlertidige stillinger.

Enhetsvis oversikt

I tabellen under vises midlertidighet i årsverk, uten åremål, for hver enkelt enhet ved HF.

Enhetsnavn	2017	2018	2019	2020
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	2,2	2,1	2	2,1
Institutt for arkeologi, historie, kultur og religionsvitenskap	6,87	4,7	6,24	5,95
Institutt for filosofi og førstesemesterstudium	10,23	13,1	14,25	13,01
Institutt for fremmedspråk	9,89	10,59	7,69	10,78
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium	16,23	13,47	9,94	12,31
Senter for kvinne- og kjønnsforskning		1	0,5	0,8
Senter for vitenskapsteori	2,6	3,1	2	3,99
Sum	48,01	48,06	42,62	48,94

Tabellen viser at det er variasjoner mellom enhetene og at bruken av midlertidighet ikke i alle tilfeller reflekterer enhetens størrelse. AHKR har f.eks. en mulighet for å frikjøpe ansatte fra Universitetsmuseet, og på den måten slippe å selv tilsette midlertidig. De andre enhetene har ikke tilsvarende mulighet.

Oppsummering

Gjennomgangen viser at det ved HF er relativ god kontroll over bruken av midlertidige tilsetninger, og vi har riktig bruk av utbetalingsform. Dersom bruken av midlertidighet skal ytterligere ned, vil dette trolig bety at man må se nærmere på organisering og undervisningsmengde i forhold til antall faste stillinger i en del fag.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar gjennomgangen av midlertidige tilsetninger til etterretning.

Jørgen Magnus Sejersted
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 talfesttes 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 tilsetting skal være hovedregel for tilsetting i forskerstillinger
3. Fast tilsetting skal være hovedregel for tilsetting 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 høyskolesektoren 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 «problematiske 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 ansettelser

Som ledd i arbeidet med å redusere midlertidighet bør enhetene, i samarbeid med fakultetet, vurdere forskuttering av faste ansettelser der det er mulig og ønskelig. Alle slike ansettelser 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 ansettelser 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 ansettelser. 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 ansettelser 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 ansettelser. 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 ansettelser 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 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%

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



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 sluttført 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

Retningslinjer for bruk av midlertidig ansettelse ved Det humanistiske fakultet

Denne retningslinjen utfyller UiBs felles retningslinjer som finnes her [Færre midlertidige ansettelser | For ansatte | UiB](#). Hovedregelen er fast ansettelse for både vitenskapelige, administrative og tekniske stillinger. Det viktigste unntaket fra denne hovedregelen er åremålsstillinger, slik som instituttlederstillinger, stipendiatstillinger, postdoktorstillinger, og vitenskapelig assistent. Enhetene ved fakultetet skal ha en restriktiv praksis, og unngå midlertidige ansettelser der dette er mulig.

For vitenskapelige stillinger skal praksis være restriktiv og det kreves klar hjemmel for bruk av midlertidighet. At det er finansiering tilgjengelig er ikke grunn nok for bruk av midlertidig ansettelse. Man skal heller ikke utnytte alle de rom som lov og forskrift gir for midlertidig ansettelse. Undervisning skal i hovedsak dekkes av den faste staben. Det er et viktig prinsipp at vårt aktivitetsnivå skal være tilpasset de faste stillingene vi har finansiering til og ikke basere seg på midlertidige ansettelser for ekstrakapasitet.

For administrative og tekniske stillinger skal ansettelse som hovedregel være fast, også for eksternt finansierte stillinger. Midlertidighet skal i hovedsak kun benyttes ved behov for vikar ved sykdom og permisjoner.

For ansettelse i vitenskapelige stillinger skal ansettelse som hovedregel være fast dersom stillingens finansiering varer i mer enn to år. For finansiering som varer mellom to og tre år må det gjøres en konkret vurdering av mulighetene for videre finansiering av stillingen.

Når faste vitenskapelige ansatte deltar i eksternt finansierte prosjekter er hovedregelen at arbeidstid i prosjektet bør komme fra forskningsdelen av kombinerte stillinger, subsidiært fra like store deler av forsknings- og undervisningsdelen av stillingen. Som hovedregel får man ikke fritak fra større del av undervisningsdelen av stillingen enn det som tilsvarer 20 % av en hel stilling. Dette fritaket fra undervisning skal som hovedregel erstattes av en bistilling.