



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Dato: 09.03.2021

Styresak: 26/21

Arkivsaknr: 2018/3065-ARVE

Møtedato: 23.03.2021

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 avhjelpest 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

Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidighet ved det humanistiske fakultet

Hovedmål: Redusere bruk av midlertidige stillinger ved HF-fakultetet.

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

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>Forskerne bør rekrutteres med tanke på anvendbarhet over flere typer prosjekt</p> <p>Alle forskerne 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. 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. Begrunne behov for utlysning ved ledighet/avgang i stilling*. 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
<p>DELMÅL 5:</p> <p>Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås.</p>	<p>Det må utarbeides gode verktøy:</p> <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. 	<p>Fakultetsledelse Økonomiseksjonen HR-seksjonen HR-avdelingen (HRA)</p>	<p>Utarbeide gode verktøy, maler og rutiner for oppfølging.</p> <p>Faste møter mellom ledelsen ved grunnenhetene og HR- seksjonen</p>
<p>PRAKSIS*:</p> <p>Ansettelse i vikarstillinger skal kun benyttes i forbindelse med lovfestede permisjoner, sykdom og kortvarige akutte behov*</p>	<p>Fakultetet vil være svært restriktiv i forhold til andre typer permisjoner.*</p>	<p>Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen</p>	<p>Vikarbruk skal begrunnes, og godkjennes av fakultetsledelsen*.</p> <p>Vikariat skal normalt ikke ha varighet utover ett år.</p> <p>Ved langvarige vikarbehov knyttet til langvarige verv eller frikjøp vurderes fast ansettelse*.</p>

* Presisering og videreføring av etablerte tiltak