



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 eksternfinansierte 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 ansettelses

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

UiBs retningslinjer for midlertidighet og praksis ved HF

Universitetet har utarbeidet retningslinjer for midlertidige ansettelses. 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 ansettelses 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

Handlingsplan for redusert bruk av midlertidighet ved Det humanistiske fakultet

Hovedmål: Redusere bruk av midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultetet.

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

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
<p>DELMÅL 1: Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger.</p>	<p>Informasjon og opplæring til*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fakultetsstyret - Fakultetsledelse - Instituttledelse - Forskningskoordinatorer - Undervisningskoordinatorer - Prosjektledere - Administrasjon 	<p>Fakultetsledelse Instituttledere Administrasjonssjefer Seksjonssjefer HR-seksjonen</p>	<p>Alle ønsker om ansettelse i midl stillinger skal begrunnes med behov og lovhjemmel,</p>
<p>DELMÅL 2: Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i forskerstillinger*</p>	<p>Forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet skal som hovedregel være fast dersom varigheten er mer enn to år*.</p> <p>Ved gjentatte engasjement i stillinger av kortere varighet bør fast ansettelse vurderes*.</p> <p>Alle stillingsutlysninger gjennomgås før annonsering*.</p>	<p>Fakultetsledelse Instituttledere Prosjektledere HR-seksjonen</p>	<p>Forskere bør rekrutteres med tanke på anvendbarhet i flere typer prosjekter.</p> <p>Alle forskere vil få et medansvar i å skaffe nye eksterne prosjektmidler.</p>
<p>DELMÅL 3: Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i tekniske stillinger</p>	<p>Fakultetet har for tiden ingen tekniske stillinger. 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: 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. Faste møter mellom ledelsen ved grunnenhetene og HR- seksjonen.</p>
<p>PRAKSIS*: 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*. Vikariat skal normalt ikke ha varighet utover ett år. Ved langvarige vikarbehov knyttet til langvarige verv eller frikjøp vurderes fast ansettelse*.</p>
<p>Delmål 6: Samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger.</p>	<p>Alle fag ved institutt og sentre skal innen juni 2024 ha samsvar mellom sine oppgaver/ undervisningsforpliktelser og de faste ressursene ved fagene.</p>	<p>Fakultetsledelse Instituttledere</p>	
<p>Delmål 7: Ved forskningsprosjekter: Fritak inntil 20 % av undervisningsforpliktelsene. Erstattes normalt av bistilling.</p>	<p>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.</p>	<p>Fakultetsledelse Instituttledere Prosjektledere HR-seksjonen</p>	<p>Kompensasjon er en sentral del av prosjektsøknaden og må avklares i forbindelse med søknadsarbeidet. Følges opp ved innvilget søknad.</p>
<p>Delmål 8: Forskuttering av faste ansettelse.</p>	<p>Ved kompensasjoner for prosjektdeltakelse og andre kompensasjoner vurderes forskuttering av faste ansettelse.</p>	<p>Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen</p>	<p>Mulighetene for fast ansettelse må vurderes også ved midlertidig finansiering.</p>
<p>Delmål 9: Bistillinger – toårige åremål.</p>	<p>Bistillinger skal som hovedregel være minst toårige åremål.</p>	<p>Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen</p>	

* Presisering og videreføring av etablerte tiltak



Til fakultetene, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet i Bergen

Referanse

2017/1722-KEL

Dato

29.03.2022

Utarbeidelse av nye handlingsplaner for reduksjon av midlertidige ansettelses

Universitetsstyret behandlet i møte 10.03.22 sak om midlertidige ansettelses ved UiB – Status og videre tiltak.

Universitetsstyret fattet følgende vedtak:

1. Universitetsstyret vedtar av 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 er bedt om å følge opp styrets vedtak.

På denne bakgrunn ber vi om at fakultetene igangsetter arbeidet med å utarbeide handlingsplaner for redusert midlertidighet for en 3-års periode.

Handlingsplanene sendes HR-avdelingen **innen 24. juni 2022 (ephorte – sak 17/1722)**.

Hvert fakultet bør se på sine tall slik de er presentert i styresaken, og i mer detalj i [Database for statistikk om høyere utdanning \(DBH\)](#). Fakultetene må spesielt se på stillingskategorier hvor man i dag ligger høyere enn målsettingen i arbeidslivet ellers (ca. 8 %).

Vennlig hilsen

Britt-Karin Muri
Underdirektør

Kari Elisabeth Lønøy
seniorrådgiver

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 18/18

Møtedato: 20.03.2018

Dato: 04.03.2018

Arkivsaknr: 2018/3065-SUO

Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger HF

Dokumenter

- **Universitetsstyresak [38/17](#)** *Innstramming i adgangen til bruk av midlertidige ansettelsesforhold - tilpasninger til varslet lovendring*
- **Universitetsstyresak [65/17](#)** *Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold - tilpasninger til varslet lovendring*
- **Universitetsstyresak [111/17](#)** *Universitetsdirektøren sine stillings- og resultatmål*
- [Lov om statens ansatte m.v.](#) (statsansatteloven)
- Forslag til tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger

Bakgrunn

I oppsummeringen fra etatsstyringsmøte mellom Kunnskapsdepartementet og UiB er følgende klare føring gitt:

«Allerede i 2013 ble UiB pålagt å utarbeide en egen handlingsplan for å få ned andelen midlertidige ansettelsesforhold. Likevel har andelen midlertidige i undervisnings- og forskerstillinger ligget nærmere 25 prosent i mange år. Departementet ser alvorlig på denne utviklingen og ber om en detaljert redegjørelse med analyse, konkrete mål og fakultetsvise tiltak i Årsrapport (2017–2018).»

Dette er blant annet fulgt opp i følgende resultatkrav til universitetsdirektøren:

«Redusere midlertidigheita for alle stillingstypar ved universitetet. Det skal etablerast konkrete mål for reduksjon for fakulteta og det skal lagast tiltaksplanar for kvart fakultet.»

Universitetsstyret har behandlet en rekke saker om innstramming i bruken av midlertidighet, som ble fulgt opp av HR-avdelingen sentralt (HRA), bl.a. ved å be fakultetene utarbeide fakultetsvise tiltaksplaner for å redusere bruk av midlertidige stillinger med konkret mål om ytterligere reduksjon. Fakultetets tiltaksplan skal også inneholde måltall for å redusere midlertidigheten.

HR-avdelingen skisserer 5 delmål, som skal inngå i handlingsplanen/tiltaksplan:

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 (p.t. ingen tekniske stillinger ved HF)
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

Tiltaksplanen ble drøftet i IDU og dekanens utvidete lederforum.

Beregningsgrunnlaget

Alle vikariater og engasjementer i både vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger inngår i beregningsgrunnlaget for midlertidighet. Rekrutteringsstillingene stipendiat og postdoktor er hjemlet som åremålsstillinger og inngår ikke i beregningsgrunnlaget. Basis for tallmateriale er DBH-tall per 1.oktober hvert år. Griegakademiet er trukket ut av tallmaterialet for perioden 2013-2016.

Status ved Det humanistiske fakultet

HF har i flere år jobbet systematisk for å gi sine ansatte gode, ryddige, og forutsigbare arbeidsforhold. Som ledd i dette arbeidet har fakultetet valgt å registrere timebaserte engasjementer som prosentstillinger i lønssystemet, bl.a. for å samordne denne typen engasjementer ved ulike institutt og for å sikre rett innmelding til pensjonskassen i henhold til den samlede stillingsprosenten ved UiB. I motsetning til timelønn blir prosentstillinger, uavhengig av størrelsen, synlige i den årlige DBH-rapporteringen. Overgang til konsekvent føring av timebaserte stillinger som prosentstillinger bidrar til økt synlig midlertidighet.

Det har vært en målsetting å redusere «uønsket» midlertidighet. Uønsket midlertidighet forstås her som midlertidige stillinger som ikke er vikariater for navngitte personer. Vikariater brukes for eksempel ved langtidsfravær, foreldrepermisjoner og andre lovfestede permisjoner. Uønsket midlertidighet er knyttet til tidsbegrensete oppgaver og/eller prosjekter både på grunnbevilgningsfinansiert og eksterntfinansiert virksomhet.

Fakultetets fokus på midlertidighet gjenspeiles i en positiv utvikling i midlertidighetsstatistikken, der fakultet har lyktes med å redusere midlertidigheten siden 2013. Fakultetet har nå lavest andel midlertidighet ved UiB både i prosent og årsverk. Likevel er det fremdeles en del utfordringer knyttet til ansettelser i midlertidige stillinger, og fakultetet ser muligheter for ytterligere forbedring på dette feltet.

Tabell 1 – Fakultetsvise DBH-tall per 1.10.2017

	HF	SV	MN	MOF	JUR	PSYK	KMD
Faste stillinger	263,3	191,5	440,2	495,9	78,0	156,2	78,7
Midlertidige stillinger (ikke rekrutteringsstillinger, ikke instituttledere)	52,5	60,3	148,6	153,8	20,4	38,8	46,8
Alle stillinger (uten rekrutteringsstillinger/instituttledere)	315,8	251,8	588,7	649,7	98,4	195,0	125,5
Prosentandel midlertidige stillinger (av alle stillinger)	16,6	23,9	25,2	23,7	20,7	19,9	37,3

Per 1.10.2017 hadde fakultetet 263,3 årsverk i faste stillinger og 141 midlertidige årsverk. Av de midlertidige er 93,6 årsverk åremålsstillinger, hvorav 86,9 er rekrutteringsstillinger, dvs. stipendiater og postdoktorer. Her skilles det ikke mellom eksternfinansierte og grunnbevilgningsfinansierte rekrutteringsstillinger. 6,7 årsverk er knyttet til andre åremålsstillinger som vitenskapelige assistenter, bistillinger og instituttledere som ikke har fast stilling.

Behov knyttet til undervisning

Brorparten av fakultetets midlertidighet knyttes til vikarbehov ved langvarig sykdom, foreldrepermisjoner og andre permisjoner. Det er også behov for ekstra undervisningsressurser knyttet til konjunkturelle svingninger i studenttilstrømming, særlig på Norsk-kursene og førstesemesterstudiene. I mange tilfeller utløses midlertidighet også av undervisningsbehov ved forskningsterminer og verv. For å møte undervisningsbehovet i slike situasjoner, særlig i små fagmiljøer, vurderer fakultetet fortløpende flere virkemidler, bl.a. økt bruk av vitenskapelige assistenter, som er åremålsstillinger og som hittil har vært brukt lite. Dette vil komme som et supplement til eksisterende undervisning.

Der det ikke er mulig å kompensere for langvarig fravær innenfor fagmiljøenes tilgjengelige undervisningsressurser, vurderes det i dialog mellom fakultetet og instituttet å lyse ut vikariater i hele eller deler av stillingene. Tall for slike vikariater varierer i løpet av året, men per 1.1.2018 var 14 personer ansatt i navngitte vikariater som førsteamanuensis/førstelektor (8,36 årsverk) og 11 personer som universitetslektor (4,67 årsverk).

Behov knyttet til forskning

Etter en periode med minkende eksternfinansiert prosjektaktivitet har fakultetet lyktes med å øke den eksterne prosjektporteføljen. For å få løst alle forskningsoppgavene i prosjektene har en del prosjektledere bedt om å få engasjere og/eller lyse ut og ansette forskere i midlertidige stillinger av kortere varighet og omfang. Det er sannsynlig at behov for midlertidige engasjement i forbindelse med økt BOA-aktivitet vil øke.

Per 1.10.2017 hadde fakultetet 1 fast forskerårsverk og 9,87 midlertidige forskerårsverk. Av disse er 1 årsverk blitt omgjort til fast stilling, og fire personer (4 årsverk) vil gå over til nye stillinger i løpet av våren 2018.

Tabell 2 – Oversikt over årsverk i ulike stillingskategorier (DBH-tall per 1.10. hvert år)

Utvikling stillinger	2013	2014	2015	2016	2017
Alle ansatte (fast, midlertidig, åremål)	451	455	442	413	405
Alle ansatte (ekskludert åremål)	338	336	335	320	312
Faste stillinger	268	270	274	268	263
Åremålsstillinger (inkludert rekrutteringsstillinger)	113	119	108	93	93
Alle midlertidige (inkl. vikariater og åremål)	183	185	169	145	141
Prosentandel midlertidige (inkl. vikariater/åremål, av alle stillinger)	41	41	38	35	35
Andre midlertidige (inkl. vikariater, ekskl. åremål)	70	65	60	51	48
Prosentandel andre midlertidige av alle stillinger (ikke åremål)	21,7	19,4	17,9	15,9	15,4

Handlingsplan

Fakultetet har allerede etablert tiltak for å redusere midlertidighet og disse videreføres i handlingsplan for HF. Tiltakene er:

Kontinuerlig fokus på all midlertidighet i forbindelse med fortløpende interne og eksterne rapporteringer (HRA og DBH).

Kontinuerlig vurdering av sammenhengende fartstid ved tilsetting i midlertidig engasjement, og eventuelt tilbud om fast stilling etter vurdering av eventuelt fast behov.

Noen fagområder er utsatt for store sesongvariasjoner, for eksempel førstesemesterstudier og Norsk kursene. Dette kan i perioder utløse et betydelig midlertidighetsbehov. Det vurderes fortløpende om det er mulig å omgjøre hele eller deler av stillingen til fast stilling.

Generelt har fakultetet en nøktern tilnærming til vikarbruk, og det gis normalt kun kompensasjon for undervisningsdelen.

Ved tilsetting i stilling som postdoktor, vitenskapelig assistent og forsker vurderer fakultetet i dialog med enhetene rett valg av stillingskode med tanke på stillingens innretning og karakter, i lys av planlagt tidshorisont.

Tilsetting i administrative stillinger er faste, med unntak av navngitte vikariater.

Tilsetting i forskerstillinger ved planlagt tilsetningsperiode på minst to år er faste.

Gjennomføring av handlingsplanen fordrer et tett og godt samarbeid mellom instituttnivået og fakultetsnivået med et felles ansvar for å følge opp og redusere midlertidigheten ved HF. Dette ønsker vi igjen skal forbedre ansattes forutsigbarhet i arbeidsforholdet og styrke den faglige kvaliteten ved virksomheten.

Måltall for midlertidighet

Fakultetet har blitt bedt om å fastsette måltall for midlertidighet (ekskludert åremålsstillinger).

Tabell 3 – Måltall for midlertidighet

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)	15,4	15,6	14,7	14,3	13,9

Tabell 3 viser en prognose for utvikling i faste årsverk i lys av pågående og vedtatte utlysninger (15 årsverk), økt BOA-aktivitet og store nasjonale prosjekter knyttet til Språksamlingene og Norsk Ordbok.

Fakultetsledelsens vurdering

Forslaget til handlingsplan har vært drøftet i fakultetets informasjons- og drøftingsutvalg, og i fakultetets utvidete lederforum. Ytterligere reduksjon av midlertidighet kan bli en utfordring i forhold til opprettholdelse av konjunkturutsatte aktiviteter uten å ta for store økonomiske risikoer. Samtidig erkjenner fakultetsledelsen og instituttledergruppen at de foreslåtte tiltakene er nødvendige. Handlingsplanen har som mål at HF-fakultetet bruker midlertidighet i henhold til gjeldende lover og i tråd med nasjonale politiske føringer.

De fremsatte måltallene for redusert bruk av midlertidige stillinger gjenspeiler fakultetets målrettede innsats mot uønsket midlertidighet, og fortløpende vurdering av vikarbehov.

Med utgangspunkt i forholdsvis lave midlertidighetstall og eksisterende småfagsproblematikk oppleves forventning om ytterligere reduksjon av midlertidige årsverk som utfordrende, men en moderat, relativ reduksjon av midlertidige årsverk vurderes likevel som mulig.

I lys av fakultetets innsats rettet mot økt BOA-aktivitet med flere fast ansatte forskere samt tiltredelse i de utlyste faste stillingene vil prosentandelen midlertidige stillinger kunne reduseres noe.

Generelt argumenterer fakultetet for at alle typer åremålsstillinger, dvs. også bistillinger, instituttledere og vitenskapelige assistenter, bør tas ut av grunnlaget for midlertidighetsstatistikken på lik linje med rekrutteringsstillingene. Det forutsettes at tilsetninger i disse stillingskategoriene skjer etter en grundig vurdering av den aktuelle stillingens innretning, og således er i tråd med gjeldende lovverk som åpner for en betydelig grad av midlertidighet. Dette gjelder også for vikariater. Slik vil en sikre fokus på den delen av midlertidigheten som er «uønsket».

Det bør legges opp til at fakultetsstyret foretar en årlig vurdering av måltallene, fortrinnsvis i forbindelse med DBH-rapporteringen.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar *Handlingsplan for redusert bruk av midlertidige stillinger*.
2. Fakultetsstyret vedtar følgende mål for reduksjon av midlertidige stillinger:

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)	15,4	15,6	14,7	14,3	13,9

3. Fakultetsstyret får forelagt status i månedsskiftet november/desember og vurderer/reviderer måltallene.

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: 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. Faste møter mellom ledelsen ved grunnenhetene og HR- seksjonen</p>
<p>PRAKSIS*: 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*. Vikariat skal normalt ikke ha varighet utover ett år. Ved langvarige vikarbehov knyttet til langvarige verv eller frikjøp vurderes fast ansettelse*.</p>

* Presisering og videreføring av etablerte tiltak



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 konsulentfirma (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



Midlertidige ansettelses ved Det humanistiske fakultet

Seksjon for HR og service
mars 2022

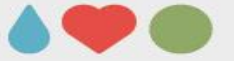




Universitetstyrets vedtak mars 2022

- Fakultetene skal utarbeide nye handlingsplaner innen 30. juni
- Styret gir ingen konkrete føringer for handlingsplanene
- Ingen spesifikke måltall, men statsrådets krav om ned til 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 være faste
- Administrative stillinger skal være faste
- Tekniske stillinger skal være faste med unntak for kortvarig behov for særskilt kompetanse





Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidighet

- Universitetsstyresakene 38/17, 65/17 og 111/17 og nå 24/22
- Fakultetet vedtok sin 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.***





Når kan vi bruke midlertidighet

- Åremål med hjemmel i UHL § 6-4
 - Stipendiater, postdoktor, vit.ass og instituttledere
- Vikar med hjemmel i statsansatteloven § 9 (1) b
- Midlertidig karakter i statsansatteloven § 9 (1) a
- Ved uforutsett behov, inntil 6 mnd. i statsansatteloven § 9 (1) e





Delmål for tiltaksplanen 2018-2021

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





Tiltaksplan ved HF 2022 – 2024(5)

- Videreføre tiltakene fra forrige plan?
- Trolig ingen endring for forskerkodene
- Fokus på lektorgruppen ved HF
 - UiBs midlertidighet i denne gruppen ligger ved HF
- Skal HF ha et mål om 8 % midlertidighet?





Reelle tall for fakultetet 2017-2021

Reelle tall	2017	2018	2019	2020	2021
Alle stillinger	405	429	454	468	455
Faste stillinger	263	275	283	295	290
Alle stillinger (ekskludert åremålsstillinger)	304	323	325	344	336
Andre midlertidige stillinger (ekskludert åremålsstillinger, avrundet)	48	48	43	49	46
Prosentandel midlertidige stillinger (av alle stillinger, eks. åremål)	15,7	14,8	13,2	14,2	13,7





Oversikt midlertidighet pr. avd. u/åremål

Avdelingsnavn	2017	2018	2019	2020	2021
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Arkeologi, historie, kultur- og religion	6,87	4,7	6,24	5,95	4,2
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	2,2	2,1	2	2,1	2,95
Filosofi og førstesemesterstudier	10,23	13,1	14,25	13,01	9,48
Institutt for fremmedspråk	9,89	10,59	7,69	10,78	13,59
Lingvistiske, litterære, estetiske stud.	16,23	13,47	9,94	12,31	11,92
Senter for kvinne- og kjønnsforskning		1	0,5	0,8	1
Senter for vitenskapsteori (SVT)	2,6	3,1	2	3,99	2,96
Sum	48,01	48,06	42,62	48,94	46,1





Lønnskostnader midlertidighet

- 46 årsverk pr 1. oktober 2021
- Gjennomsnittlig lønnskostnad ca 550 000,-
- Inklusive feriepenger og pensjon utgjør dette ca. 36 mill.





Data pr 1. oktober 2021 (DBH)

- Midlertidighet ved HF utgjør 46 årsverk, uten åremål
- Ca 16 årsverk er vikarer
- Ca 30 årsverk er annen midlertidighet
 - Ca 20 årsverk av disse er i lektorgruppen
 - Ca 8 årsverk FoF, ca 7,3 årsverk IF,
- Adm. stillinger utgjør 4,8 årsverk og 4 av disse er vikar, 0,8 knyttet til mentorprogrammet





Når skal vi bruke midlertidighet

- Bruke midlertidig tilsetting som vikar ved reelle behov som ikke kan avhjelpes på annen måte
- I de tilfeller det faktisk finnes hjemmel
- Ikke bruke midlertidig tilsetting 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





Mulige tiltak

- Månedslønn/timelønn, bruk av timelønn vises ikke i statistikk
- Strengere praksis, større fokus på hjemmel og behov
- Unngå bruk av bistilling kortere enn 2 år
- Undervisningsportefølje og planlegging av undervisning ved fravær





Verktøy som har betydning for midlertidighet

- Policy for bruk av kompensasjonsmidler (frikjøp) ved forskningsprosjekter
- Faglig bemanningsplan
- Rekrutteringstrategi
- Gjennomgang av undervisning





UNIVERSITETET I BERGEN

