



Arkivsaksnr.:

2017/1722

Dokumentdato:

09.03.2022

Styre:

Universitetsstyret

Styresak:

24/22

Møtedato:

10.03.2022

---

## Midlertidige ansettelser ved UiB - Status og videre tiltak

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 36/21, [Internrevisjon – Bruk av timelønnskontrakter](#)
- Styresak 37/18, [Internrevisjonsrapport – midlertidige ansettelser](#)
- Styresak 65/17, [Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold – tilpasninger til varslet lovendring](#)
- [Rapport fra KD-nedsatt arbeidsgruppe: Om midlertidighetsstatistikk i UH-sektoren](#)
- Styresak 4/20, [Karrieropolitikk for yngre forskere](#).

### Saken gjelder:

Universitets og høyskolesektoren har en høy andel av midlertidige ansatte, noe som har vært et tema i flere år. Krav om redusert midlertidighet er også formidlet i tildelingsbrevene for 2022. Regjeringen forventer at

*«Institusjonene arbeider målrettet med å redusere antall midlertidige stillinger, og at styrene har økt oppmerksomhet på utviklingen i de ulike stillingskategoriene. Målsettingen er at midlertidigheten i UH-sektoren ikke skal være høyere enn i arbeidslivet ellers. Regjeringen vil i den forbindelse vurdere UH-lovens bestemmelser om midlertidighet.»*

UiB har etter nasjonal styringsparameter en midlertidighet per 1. oktober 2021 på 10,58 %. Ut fra kravet om redusert midlertidighet i tildelingsbrevet for 2022 og midlertidigheten ellers i samfunnet, bør midlertidigheten ved UiB fortsatt reduseres i kommende 3 års periode. Fakultetenes tiltaksplaner for redusert midlertidighet utløp i 2021, og det er viktig at fakultetene nå utarbeider nye tiltaksplaner som tar høyde for forventet reduksjon.

### Forslag til vedtak:

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

Robert Rastad  
Universitetsdirektør

09.03.2022/Kari Elisabeth Lønøy/Jan Frode Knarvik/Sonja Dyrkorn (avd.dir.)

Vedlegg: Saksframstilling

## Saksframstilling

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
24/22

Møtedato:  
10.03.2022

Arkivsaksnr.:  
2017/1722

## Midlertidige ansettelser ved UiB - Status og videre tiltak

### Bakgrunn

Universitets og høyskolesektoren har en høy andel av midlertidige ansatte, noe som har vært et tema i flere år. I den forbindelse nedsatte KD i 2019 en arbeidsgruppe som ble ledet av HR-direktør ved UiB Sonja Dyrkorn. Gruppen fikk følgende mandat

«• Legge fram anbefalinger for eventuelle forbedringer i midlertidighetsstatistikken.  
• Vurdere rapportering av midlertidighet ift. paragrafer i universitets- og høyskoleloven (uhl. §§ 6-4 eller 6-6 ) jf. forslag i rapporten til "Midlertidighetsutvalget".  
• Utarbeide en veiledning/sjekkliste som institusjonen kan benytte når de registrerer og kvalitetssikrer opplysninger som danner grunnlag for rapportering av tilsatte til NSD. Dette for å unngå feilregistrering og for at institusjonene skal registrere midlertidighet så likt som mulig. Her vil både NSD og UHR være viktige bidragsytere.»

Krav om redusert midlertidighet er også i år formidlet i tildelingsbrevene for 2022. Regjeringen forventer at

«Institusjonene arbeider målrettet med å redusere antall midlertidige stillinger, og at styrene har økt oppmerksomhet på utviklingen i de ulike stillingskategoriene. Målsettingen er at midlertidigheten i UH-sektoren ikke skal være høyere enn i arbeidslivet ellers. Regjeringen vil i den forbindelse vurdere UH-lovens bestemmelser om midlertidighet.»

Den eksterntfinansierte forskningen skaper behov for ansettelse av forskere og også for frikjøp av vitenskapelig ansatte som i sin tur skaper behov for vikarer og forskere på korte kontrakter. Ved UiB har arbeidet med reduksjon av midlertidighet hatt stor oppmerksomhet og konkrete tiltak ble vedtatt av universitetsstyret i juni 2017. Videre ble det gjennomført internrevisjon (sak 37/18) om bruk av midlertidige ansettelser ved UiB, utført av PwC. Revisjonsrapporten er fulgt opp, blant annet gjennom utarbeidelse av egne tiltaksplaner ved fakultetene. Tiltaksplanene inneholder konkrete mål for redusert bruk av midlertidige ansettelser, samt følgende delmål:

1. Skape felles forståelse for målsettingen 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

I 2020 gjennomførte også PwC internrevisjon av timelønnede arbeidsforhold ved UiB (styresak 36/21). Se mer om timelønn nedenfor.

I det følgende gis en status for arbeidet med å redusere midlertidigheten ved UiB.

### Status for midlertidige stillinger ved UiB

Per oktober 2021 var det til sammen ansatt 4 215 årsverk ved UiB<sup>1</sup>. Av disse var 1.458 årsverk midlertidige ansatte, noe som tilsvarer vel 36%. Det store flertallet av disse er midlertidige rekrutteringsstillinger og andre åremålsstillinger. Korrigert for dette utgjør andel midlertidige ved UiB 10,84 % i 2021, jf. oversikt i tabell 1.

*Evt. Tabell 1. Ansatte ved UiB per 1. oktober 2021 (alle årsverk)*

Stillingsgruppe	Faste	Åremål	Midl.	Sum	Andel midl
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	1 223	1 151	188	2 562	13,31 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	496		54	550	9,86 %
Teknisk-administrative stillinger	1 012	2	90	1 104	8,18 %
Sum	2 730	1 153	332	4 215	10,84 %

Av totalt 1153 åremålsstillinger er 1116 stillinger knyttet til rekrutteringsstillinger, bistillinger eller vitenskapelige assistenter. En oversikt er gitt i tabell 2.

*Tabell 2. Midlertidig tilsatte i åremål:*

Stipendiater	679
Postdok	242
Vitenskapelig assistent	113
Bistillinger	81
Andre	37
Sum	1 153

I debatten rundt midlertidighet i UH sektoren vises det ofte til ulike definisjoner av midlertidighetsbegrepet. En arbeidsgruppe nedsatt av KD i 2020 foreslo justeringer i hvilke stillingskategorier som skal inngå i beregningen av midlertidighet og hvilke som faller utenfor. Dette forslaget tok KD til følge, og disse beregningene omtales som nasjonal styringsparameter. Det er denne nasjonale styringsparameteren sektoren blir målt på, og i KDs styring av institusjonene korrigeres det derfor for alle typer åremål og bistillinger.

Oversikt over hvilke stillinger som inngår og ikke inngår i nasjonal styringsparameter følger av tabell 3 og 4.

<sup>1</sup> Data i denne saken bygger på data levert til databasen for høyere utdanning (DBH). Dette representerer offisielle stillingsdata for 2021 for UH sektoren der talletidspunkt er satt til antall tilsatte per 1. oktober.

**Tabell 3. Stillinger som inngår i nasjonal styringsparameter:**

Stillingsgrupper	Stillingskategori	Stillingsbenevnelse
Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger	Undervisnings- og forskerstillinger	Amanuensis, forsker, førsteamanuensis, førstelektor, høyskolelærer, professor, universitetslektor
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	Bibliotekstillinger. Ingeniører. Tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling	Bibliotekar, hovedbibliotekar, spesialbibliotekar. Avdelingsingeniør, ingeniør, overingeniør og senioringeniør. Forskningstekniker, klinikkavd.leder, klinikksekretær, Ledende forskningstekniker, seniorforskningstekniker, tannplerier, teknikere og teknisk assistent
Teknisk-administrative stillinger	Administrative stillinger	Arkitekt, fullmektig, førstekonsulent, konsulent, Prosjektleder, rådgiver, sekretær, seniorarkitekt, seniorkonsulent, seniorrådgiver

**Tabell 4. Stillinger som *ikke* inngår i nasjonal styringsparameter:**

Stillingsgrupper	Stillingskategori	Stillingsbenevnelse
Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger	Utdannings- og rekrutteringsstillinger. Faglig-administrative lederstillinger. Andre undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	Postdoktor, Spesialistkandidat, Stipendiat, vitenskapelig assistent. Dekan, instituttleder, rektor. Avdelingsannlege, førstebibliotekar, instruktørtannlege, klinikkveterinær, lege, overtannlege, psykolog, spesialtannlege, universitetsbibliotekar
Teknisk-administrative stillinger	Lederstillinger. Andre tekniske og administrative stillinger.	Administrasjonssjef, ass.direktør, avdelingsdirektør, avdelingsleder, fagdirektør, kontorsjef, seksjonssjef, sjefsingeniør, underdirektør, universitetsdirektør

Tallene som rapporteres til DBH omfatter kun ansatte på månedslønn. Ansatte på timelønn arbeider i hovedsak i små stillingsandeler og har uregelmessig arbeidstid, og rapporteres derfor ikke til DBH. Ved UiB er det mange studenter som innehar deltidsstillinger som avlønnes med timelønn, ofte i korte perioder. Dette vil bli nærmere omtalt under overskriften studentansettelser under.

Basert på nasjonal styringsparameter har midlertidigheten utviklet seg som i tabell 5 ved UiB de siste årene, og i tabell 6 ved andre institusjoner.

**Tabell 5. Midlertidige ansettelser etter nasjonal styringsparameter (korrigert for åremål og bistillinger)**

Stillingsgruppe	2017	2018	2019	2020	2021
	% midl.	% midl.	% midl.	% midl.	% midl.
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	21,93	18,68	14,9	14,29	13,08
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	13,75	10,03	8,85	6,15	9,86
Teknisk-administrative stillinger	10,33	6,76	6,96	7,16	7,19
Sum	16,67	13,25	11,21	10,42	10,58

**Tabell 6. DHB tall for midlertidighet ved andre institusjoner**

	UiO	NTNU	UiT	Alle univ.	Hele sektoren*
Stillingsgruppe	% midl. 2021	% midl. 2021	% midl. 2021	% midl. 2021	% midl. 2021
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	19,41	10,54	12,34	12,77	11,83
Støttestillinger for undervisnings, forskning og formidling	15,46	7,76	10,2	11,67	12,7
Teknisk-administrative stillinger	12,5	9,52	11,06	10,15	12,78
Sum	16,35	9,79	11,66	11,83	11,98

\* Universiteter, Statlige vitenskapelige høyskoler og statlige høyskoler

Vi ser av tabell 5 og 6 at det er variasjoner innenfor de ulike stillingskategoriene, men at UiB totalt sett har lavere midlertidighet enn sektoren og at det bare er NTNU blant BOTTene som har lavere midlertidighet enn UiB.

Nedgangen i andel midlertidige i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger ved UiB har fortsatt i hele perioden fra 2017 til 2021. Tabell 5 viser at den positive utvikling i reduksjon av midlertidige stillinger samlet har vist en betydelig nedgang, til tross for en svak økning fra 2020 til 2021. Dette skyldes hovedsakelig at andelen midlertidige i støttestillinger for undervisning, forskning og formidling har økt med 2,69 %, men sammenlikner vi med 2019 er økningen på ca. 1 %. Økningen har vært innenfor stillingskategoriene avdelingsingeniør, forskningstekniker og bibliotekar. Førstekonsulenter og seniorkonsulenter ligger også noe høyt i forhold til regjeringens måltall på ca. 8 %, selv om det ikke har vært en tydelig økning her, jf. tabell 7.

**Tabell 7 – Høy midlertidighet i administrative stillinger og fagnære støttestillinger**

Stillingsbenevnelse	Årsverk totalt	Årsverk midl.	% midl
Første-/seniorkonsulent	435,8	44,4	10,19 %
Avdelingsingeniør	104,4	23,9	22,90 %
Forskningsteknikere	47,4	11,4	24,07 %
Bibliotekar*	9,2	2,7	29,35 %

\*) Høy andel midlertidighet, men få stillinger

Det er likevel fortsatt slik at de fleste midlertidige stillingene, både i antall og i andeler, ligger i kategorien undervisnings- og forskerstillinger. Det er derfor fortsatt grunn til å ha særlig fokus på disse gruppene. En oversikt er gitt i tabell 8.

**Tabell 8. Midlertidige undervisnings- og forskerstillinger UiB**

Stillingsbenevnelse	2017	Andel 2017	2018	2019	2020	2021	Andel 2021
Forskere	176	83,10 %	141	110	106	92	38,16 %
Prof/Førsteaman	30	3,47 %	31	22	22	24	2,58 %
Lektorstillinger*	54	56,07 %	56	52	55	53	46,96 %
SUM	260	21,93 %	228	184	182	169	13,08 %

\*Høgskolelærer/universitetslektor/førstelektor

Andel midlertidige forskere har gått betydelig ned i perioden fra 2017 til 2021. Andelen midlertidige lektorstillinger er redusert, men ikke i like stort omfang som forskerstillingene.

Midlertidige forskerstillinger skiller seg ut fra resterende stillinger i form at de i hovedsak er knyttet til prosjekter med ekstern finansiering, mens de andre stillingene i hovedsak er internt finansiert og i stor grad knyttet til behov for vikarer ifm. sykdom, forskningsterminer eller permisjoner. Samtidig er midlertidighet i form av vikarer minimal innenfor forskerstillingene, mens den for de andre kategoriene utgjør en vesentlig andel.

#### Midlertidige undervisnings- og forskerstillinger ved fakultetene

##### Forskere

I 2017 vedtok styret at forskere med eksternfinansiering med lengre varighet enn to år, skulle ansettes fast og ikke tre år som er lovens regel. UiB er det eneste universitetet som har foretatt denne endringen. Fakultetene fulgte opp med egne tiltaksplaner. En oversikt over utvikling i midlertidighet i forskerstillingene viser en god nedgang i midlertidige årsverk.

**Tabell 8. Midlertidige forskerstillinger per fakultet**

Fakultet	2017	2018	2019	2020	2021	2021
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Andel midl.
Det humanistiske fakultet	9,87	8,32	5,7	9,88	6,36	31,38 %
Det juridiske fakultet	2	1	1,7	1,2	2,5	100,00 %
Det medisinske fakultet	47,1	27,4	19,2	21,8	22,65	31,70 %
Det psykologiske fakultet	5,5	6,2	5,8	2,8	4,2	41,18 %
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	9,7	19,03	5,7	9	11,46	65,64 %
Fakultet for kunst, musikk og design	1,75		0,1	0,1		0,00 %
FFS - Felles forskningssentre - Sars	17,5	15,2	12,2	12,5	8	84,21 %
Det matematisk-naturvitenskapelig fak.	80,1	61,84	58,36	47,7	35,7	35,63 %
Universitetsmuseet	2	2	1	1	1	11,56 %
Sum	175,52	140,99	109,76	105,98	91,87	38,16 %

Antall midlertidige forskerårsverk samsvarer i stor grad med fakulteter som har flest bidrags- og oppdragsfinansierte prosjekter (BOA). Samtidig er det stor forskjell i andel midlertidighet mellom fakultetene.

Totalt sett er andelen midlertidige forskerstillinger fortsatt høy og arbeidet med reduksjon bør fortsette ved fakultetene.

Universitetsstyret vedtok i februar 2020 - Karrieropolitikk for yngre forskere ved UiB. Karriereutvikling for yngre forskere er et prioritert arbeid for UiB og den vedtatte politikken er viktig å ta hensyn til i drøftelser knyttet til midlertidighet i forskerstillinger og god og forutsigbar karrieropolitikk for forskerne. Styresak 4/20, Karrieropolitikk for yngre forskere.

### Andre undervisnings- og forskerstillinger

Selv om midlertidigheten totalt sett innenfor andre undervisnings- og forskerstillinger er relativ lav, er det også her stillingskategorier der midlertidigheten er betydelig. Dette gjelder spesielt innenfor lektorstillingene, som er stillingskategorien som blir brukt når det er behov for vikarer. I tillegg er antallet svært stabilt i perioden, men riktignok en nedgang fra 50 % i 2019. En oversikt per fakultet er gitt i tabell 9.

Tabell 9. Utvikling lektorstillingene\*

Fakultetsnavn	2017	2018	2019	2020	2021	
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	
Det humanistiske fakultet	19,81	27,44	23,45	24,83	27,36	47,10 %
Det juridiske fakultet	2	1				
Det medisinske fakultet	2,3	2,2	4,9	2,9	1,8	52,94 %
Det psykologiske fakultet	12,2	9,35	8,35	7,7	3,7	64,91 %
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	8,45	6,81	6,6	9,35	11,15	50,34 %
Fakultet for kunst, musikk og design	6,23	6,36	4,9	5,6	3,6	26,28 %
Matematisk-naturvitenskapelig fakultet	3,35	3,2	4,2	4,25	5,3	73,61 %
Universitetsmuseet					0,5	100,00 %
Sum	54,34	56,36	52,4	54,63	53,41	46,96 %

\*Høgskolelærer/Universitetslektor/førstelektor

Bruk og behov for universitetslektorer varierer, men felles årsak til midlertidighet er vikariater som skal dekke behov for undervisningskapasitet. Bruken av stillingskategorien mellom fakultetene varierer. Disse forskjellene synes også å være stabile over tid.

### Utvikling av midlertidighet per fakultet – nasjonal styringsparameter

Andelen i midlertidighet og utvikling over tid fremgår av tabell 10.

Det er noe variabel andel midlertidighet ved fakultetene.

Tabell 10. Oversikt over utvikling per fakultet – nasjonal styringsparameter

Fakultetsnavn	2017		2018		2019		2020		2021	
	Årsverk	% midl.(alle)	Årsverk	% midl.(alle)	Årsverk	% midl.(alle)	Årsverk	% midl.(alle)	Årsverk	% midl.(alle)
Administrasjonen	403,04	8,46	420,36	8	422,41	6,13	436,47	7,42	419,64	5
Det humanistiske fakultet	295,3	16,16	307,71	15,54	308,37	13,3	325,25	14,51	317,52	13,19
Det juridiske fakultet	82	9,76	75,8	5,28	70,2	5,27	72,75	4,4	79,3	4,41
Det medisinske fakultet	506,45	19,45	494,7	11,65	491,3	9,89	492,65	8,91	506,18	10,38
Det psykologiske fakultet	165,95	15,31	174,45	13,27	178,75	10,83	180	8,83	189,8	8,8
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	201,38	11,86	227,6	14,31	212,84	8,86	224,4	12,19	235,79	13,37
Fakultet for kunst, musikk og design	82,95	23,3	84,78	18,82	83,51	13,77	90,21	12,03	90,5	11,16
FFS - Felles forskningscentre (Sars)*									32,6	33,44
Khrono	2	0	2	0	3	0	6	0	6	0
Matematisk-naturvitenskapelig fakultet	539,86	23,1	546,4	17,6	587,51	15,11	612,12	12,88	606,76	11,66
Universitetsbiblioteket	70,58	16,9	67,32	9,22	69,5	9,76	71,67	6,98	77,87	11,81
Universitetsmuseet	96,67	14,69	100,77	14,19	120,82	17,46	110,38	7,84	120,21	12,98
Sum	2446,18	16,67	2501,9	13,25	2548,21	11,21	2621,9	10,42	2682,17	10,58

\* Sars har i tidligere år lagt under Administrasjonen.

Arbeidsgiver i virksomheten skal minst en gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte, inkludert grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, og konsekvenser for arbeidsmiljøet. Dette kravet er fastsatt i Statsansatteloven § 9 (2). Da rutinen ble innført ved UiB i 2013 ble fristen for å sende inn oppsummering fra Informasjons- og drøftingsutvalgene (IDU) ved fakultetene til HR-avdelingen satt til 1. november hvert år. Til tross for oppfordringer om rapportering har HR-avdelingen fortsatt ikke mottatt svar fra alle fakultetene.

Ut fra tilbakemeldingene fra MN og HF vil vi trekke frem at MN hadde sak opp for fakultetsstyret i møte 8.12.21, og hadde forutgående drøfting av saken med IDU før møtebehandling.

HF oppgir god kontroll, men det vurderes vanskelig å få midlertidigheten ytterligere ned uten tiltak som rettes inn på ressursgrunnlag. HF oppgir noe usikkerhet om virkninger av pandemien - lavere forskningsaktivitet, men større behov for undervisningsstøtte. HF ligger blant de høyeste på midlertidighet. Det må sees i sammenheng med at fakultet bruker timelønn i svært liten grad. Fakultetet har valgt å bruke stillingskoden vitenskapelig assistent for ansettelse som gjelder mentor og undervisningsassistent (åremål vit.ass. inntil to år). Det brukes månedslønn helt ned til 5 % stillingsstørrelse.

### **Bruk av timelønnskontrakter**

I styresak 36/21 fremgår det at internrevisjonens funn i all hovedsak peker på uklarheter med tanke på organisering, fullmakter, rutiner og retningslinjer for bruk av timelønn. I henhold til lovverket finnes to former for ansettelsesforhold; fast og midlertidig (heltid og deltid). Timelønn er således ikke en egen ansettelsesform, men en teknisk utlønningsform. Det finnes følgelig to utlønningsformer; månedslønn og timelønn. Timelønn skal i hovedsak benyttes for kortvarige arbeidsforhold og hvor stillingsandelen varierer, jf. universitets personalreglement 8.3. Myndigheten til å avgjøre ansettelse på timelønn og øvrige midlertidige ansettelse er tillagt ulike nivåer og lederfunksjoner i organisasjonen og denne forskjellen kan være en medvirkende faktor til de uklarheter som påpekes i revisjonsrapporten knyttet til rutiner, praksis, hjemmelsgrunnlag mv. Nærmere om tiltak og oppfølging – se styresak 36/21.

Innføringen av SAP fra januar 2020 og løsningen med korttidskontrakter (TOA-løsningen) tydeliggjør behov for klarere retningslinjer og hvem som skal ha myndighet til å foreta ansettelse på timelønn. Det er etablert et prosjekt – bedre arbeidshverdag – der dette er et av de prioriterte områdene.

### **Studentansettelser**

Universitetet har i lang tid ansatt studenter som studentassistenter til å lede seminarer, arbeids- og øvingsgrupper og kollokvier. I den senere tid har vi også i økende grad ansatt studenter som mentorer. En mentor er en erfaren student som støtter førsteårsstudentene i studiehverdagen. Mentorstillingene er en felles satsing, men våre fakulteter har tilpasset den konkrete utformingen av stillingene til å passe for sine fag.

Ansettelse av studenter for å tilby faglig støtte og oppfølging til andre studenter er et satsingsområde for sektoren, og også et behov departementet har påpekt bl.a. ved tilleggsbevilgningene i forbindelse med koronasituasjonen. Variasjonene i innhold for studentmedarbeiderne har også ført til ulike vurderinger når det gjelder valg av stillingskode. De fleste fakultetene benytter åremål i stillingskode vitenskapelig assistent. Noen ansetter fast eller midlertidig i kode fagkonsulent.

Bruken av vit.ass.-stilling (åremålsstilling på inntil to år) har begrensninger både knyttet til oppgaver/innhold og total varighet. En praktisk utfordring med å bruke vit.ass.-stilling for mentorer, gruppeledere mv. er at disse da vil ha brukt opp mye av sin vit.ass.-periode før de senere i studieløpet blir aktuelle for en klassisk vit.ass.-stilling tilknyttet et forskningsprosjekt.



Videre er vit.ass. primært tilpasset studentens egen utvikling (bygge erfaring med forskning), mens en rolle som f.eks. seminarleder eller mentor har en annen innretning.

Å jobbe deltid på campus under studiene er et godt grep for selv å lykkes med studiene og derfor noe vi ønsker å øke omfanget av.

UiB har i brev til KD 13.01.22 (sak 22/944) tatt opp behovet for en vurdering av hjemmelsbruk og stillingskoder for ansettelse av studenter i studienære funksjoner. UiB foreslår å innføre en ny stillingskode som et supplement til vit.ass.-stillingen for studienære behov, i form av en åremålshjemmel for en «studentassistent».

### **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

Når det korrigeres for ansatte i åremålsstillinger, slik det gjøres i KDs styringsparameter er utgjør andelen midlertidige stillinger totalt 10,58% i 2021, en reduksjon fra 13,25 % fra 2018 og 16,67 % i 2017, men en økning fra 10,42 % i 2021. Noe av forklaringen bak sistnevnte, kan være midlertidige ansettelser i forbindelse med korona.

Nedgangen fra 2017 er et resultat av en aktiv politikk. Hovedregelen ved UiB har vært at alle forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet med varighet mer enn to år skal være faste med mindre det er tale om vikariat for navngitte personer. Alle administrative stillinger skal være faste med mindre det er vikariat for navngitte personer. For tekniske stillinger må det evt. foreligge særskilt faglig begrunnelse.

Statsråden har vært tydelig på at midlertidighet i UH-sektoren skal være sammenlignbar med samfunnet for øvrig. Midlertidighet er også et tydelig fokusområde i departementets tildelingsbrev til universitetet. Korrigert for åremålsstillinger og bistillinger er midlertidigheten ved UiB rundt 10,58%, 2,5 prosentpoeng unna målet som statsråden har satt for sektoren. Statsråden forventer at sektoren tar tak i dette og arbeider målrettet mot dette målet de kommende tre årene.

Til tross for nedgang de siste årene, mener universitetsdirektøren at arbeidet med reduksjon i midlertidige årsverk må fortsette. Spesielt innenfor undervisnings- og forskerstillinger, stillingskategoriene avdelingsingeniør, forskningstekniker, bibliotekar (fagnære støttestillinger) samt førstekonsulenter/seniorkonsulenter er det ønskelig med en lavere andel midlertidige ansettelser.

I 2018 har fakultetene vedtatt egne tiltaksplaner for å redusere omfanget av midlertidige stillinger. Det er særlig fokusert på nedgang i midlertidig forskerårsverk. Det er også her nedgangen har vært størst med 14 prosentpoeng fra 2019 til 2021.

Det har vært en økning i midlertidigheten for tekniske stillinger, og muligheten for å ansette midlertidig med bakgrunn i særskilt faglig begrunnelse. Dette er ikke i tråd med styrets vedtak i 2017, og utviklingen må følges opp.

Universitetsdirektør vil videre anbefale at universitetsstyret vedtar av fakultetene igangsetter arbeidet med nye tiltaksplaner for fortsatt redusert midlertidighet i løpet av en 3-års periode.

09.03.2022/Kari Elisabeth Lønøy/Jan Frode Knarvik/Sonja Dyrkorn (avd.dir.)