



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: S 7/18

Møtedato: 01.02.2018

Dato: 26.01.2018

Arkivsaksnr: 2017/14486

Tiltaksplan for KMD for å redusere bruken av midlertidige stillinger

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

Universitetsstyresak 65/17: [Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelses – tilpasninger til varslet lovendring](#)

Universitetsstyresak 111/17: [Universitetsdirektøren sine stillings- og resultatmål](#)

Bakgrunn for saken

Det er en vedtatt målsetting å redusere bruken av midlertidighet i alle typer stillinger ved universitetet i Bergen. I den forbindelse er alle fakulteter ved UiB pålagt å utarbeide tiltaksplaner for å redusere midlertidige ansettelses i brev fra HR-avdelingen av 23.11.2017 (vedlagt).

Vurdering

KMD følger aktivt opp arbeidet med å redusere ansettelses i midlertidige stillinger, bl.a. har det vært gjennomført flere kontroller av lovhjemler for midlertidige ansettelsesforhold høsten 2017. Det har i tillegg vært gjennomgang av aktuelt regelverk og policydokumenter, muligheter og begrensninger, i fakultets- og instituttledelse.

I brev fra HR-avdelingen, hvor kravspesifikasjonen til tiltaksplanen fremgår, skal måltall for KMD fremskrives frem til og med 2021. Det presiseres at måltall for midlertidige stillinger skal omfatte alle midlertidige stillinger som ikke er åremålsstillinger. Denne presiseringen er sentral i forhold til hvordan Institutt for kunst og Institutt for design kommer ut i forhold til midlertidighet. Disse instituttene anvender som kjent i stor grad åremålsansettelser hjemlet i Uhl § 6-4, bokstav j. Ved Griegakademiet – Institutt for musikk er det forbedringspotensial i forhold til å dekke kontinuerlige undervisningsbehov på andre måter enn gjennom å ansette i midlertidige stillinger. Denne utfordringen, som i første rekke kan knyttes til et spesialisert undervisningsbehov som varierer fra år til annet, arbeides det med. Det utredes bl.a. en mulighet for å inngå rammeavtale om leveranse av undervisningstjenester med Bergen Filharmoniske Orkester, i tillegg til at undervisningsbehovet gjennomgås systematisk med tanke på å øke bruken av fast ansettelse/åremålsansettelser.

Når det gjelder ambisjoner og måltall i tiltaksplanen, vurderes det som hensiktsmessig å avpasse måltall og tiltak til nåsituasjonen. KMD har en andel midlertidig ansatte i januar 2018 på 13 %. Dette er en situasjon som KMD ikke er fornøyd med, men til sammenligning har Det matematiske naturvitenskapelige fakultet nå en andel midlertidige ansatte på 20,2 % med en ambisjon om å redusere andelen midlertidige ansatte til 13,2 % i 2021. Til orientering er andelen midlertidig ansatte ved UiB 24,8 % og gjennomsnittet i Universitets- og høyskolesektoren 16 % totalt (Tilstandsrapport for høyere utdanning 2017).

I vurderingen av måltall i tiltaksplanen har derfor fakultetsledelsen lagt til grunn det vi anser som realistiske mål og avpassede tiltak. Tiltakene for å nå målet om å redusere

midlertidighet i alle stillinger ved KMD, bør også gjennomgås og revideres systematisk i den perioden tiltaksplanen gjelder.

Når det gjelder intern prosess, er tiltaksplanen drøftet i Informasjons- og drøftingsutvalget ved KMD.

Forslag til vedtak

1.

Fakultetsstyret vedtar tiltaksplanen for å redusere bruken av midlertidige stillinger ved KMD.

2.

Fakultetsstyret imøteser en sak til det første møtet i året, hvor status for arbeidet med å redusere bruken av midlertidige ansettelse fremgår i tillegg til en vurdering av tiltak for videre oppfølging.

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- Tiltaksplan for KMD for å redusere bruken av midlertidige stillinger
- Brev fra HR-avdelingen av 23.11.2017

26.01.2018 Vidar Lidtun



Tiltaksplan for KMD for å redusere bruken av midlertidige stillinger

Tiltaksplanen er drøftet i IDU og behandlet i fakultetsstyret 1. februar 2018

Hovedmål: Redusere bruk av midlertidige stillinger ved KMD

Måltall: Målet er at fakultetet samlet sett skal redusere andelen midlertidige stillinger uten åremålshjemmel fra 13 % (2018) til under 9 % i perioden 2018 – 2021, uten at totalt antall stillinger reduseres. I fremskrivningen av måltall er det ikke lagt inn forventninger om vekst i antall stillinger totalt bla som en konsekvens av økt BOA-aktivitet, nye studieplasser e.a.

Presisering av tallgrunnlag

KMD anvender åremålshjemmelen i Uhl § 6-4 (1) bokstav j som grunnlag for en rekke ansettelser når skapende og utøvende kompetanse inngår som et vesentlig element i kvalifikasjonsgrunnlaget. Ved ledighet eller andre grunner for utlysning av undervisnings- og forskerstilling gjøres det alltid en vurdering av om stillinger skal lyses ut fast, eller med hjemmel i Uhl § 6-4 (1) bokstav j. I fremstillingen av måltall, delmål og tiltak, likestilles disse ansettelsesformene (jf. Fakultetsstyresak 47/17). Alle tall er angitt i årsverk.

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger	110	112	114	116
Andre midlertidige stillinger	18	16	14	12
Antall stillinger totalt	138	138	138	138
Prosentandel midlertidige stillinger	13 %	11,6	10,1	8,7

Delmål og tiltaksplan for å oppnå målet:

Delmål	Tiltak for å oppnå delmål	Ansvarlig	Oppfølging
Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige stillinger i alle stillingskategorier	Informasjon og opplæring må gis til følgende grupper: <ul style="list-style-type: none">• Fakultetsstyret• Fakultetsledelse• Instituttledelse	Fakultetsledelse, instituttledere, HR-avdelingen	All midlertidighet må ha klar hjemmel
Redusere andelen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved KMD	Aksept for at tilsetting ved KMD med hjemmel i Uhl § 6-4 (1) bokstav j er likestilt med fast tilsetting ved UiB Systematisk gjennomgang og vurdering i forhold til utlysning av II'er stillinger (Uhl § 6-6)	Fakultetsledelse, instituttledere, HR-avdelingen	Styrevedtak i UiBs styre basert på sak 47/17 i fakultetsstyret



Fast ansettelse skal være hovedregel ved ansettelse i tekniske stillinger med unntak av vikariat	Alle stillingsutlysninger følges opp før videresending for godkjenning av HR-avdelingen	Administrativ ledelse, HR KMD	Kreve særskilt begrunnelse ved eventuelle unntak fra hovedregelen
Alle administrative stillinger (unntatt vikariat) skal være faste	Alle stillingsutlysninger følges opp før videresending for godkjenning av HR-avdelingen	Administrativ ledelse, HR KMD	Kreve særskilt begrunnelse ved eventuelle unntak fra hovedregelen
Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målet om reduksjon i omfanget av midlertidige stillinger kan nås	Ressursstyringsverktøy må videreutvikles Bemanningsplaner må gjennomgås og eventuelt justeres Oppfølging og støtte ved eventuelle behov for nedbemanning og oppsigelser	Fakultetsledelse, økonomi- og HR-avdelingen	Videreutvikle styringsverktøy sett i sammenheng med langtidsbudsjettet



Fakultetene
Universitetsmuseet

Referanse
2017/14486-LIG

Dato
23.11.2017

Tiltaksplan ved det enkelte fakultet for redusert bruk av midlertidige stillinger

Det er en vedtatt målsetting å redusere bruken av midlertidige ansettelse i alle typer stillinger ved Universitetet i Bergen. Hvert fakultet blir herved bedt om å utarbeide en tiltaksplan som kan bidra til dette. En viktig del av tiltaksplanen vil være å fastsette måltall for andelen midlertidige stillinger som ikke er åremålsstillinger.

Tiltaksplaner

Det følger av universitetsdirektørens stilings- og resultatmål å sørge for at det enkelte fakultet nå utarbeider en tiltaksplan for å redusere det totale omfanget av midlertidige stillinger ved UIB (u-styre sak 111/17).

Fakultetenes tiltaksplaner må ta utgangspunkt i Universitetsstyrets vedtak i sak 65/17 - "Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold – tilpasninger til varslet lovendring".

Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet har allerede utarbeidet en slik tiltaksplan, se vedlegg. Selv om situasjonen med hensyn til omfanget av midlertidige stillinger varierer mellom fakultetene, vil vi tro at de øvrige fakultetene vil ha nytte av å se nærmere på MN-fakultetets arbeid. De fem delmålene som her er skissert bør inngå i tiltaksplanene ved alle fakultetene:

- Delmål 1: Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige stillinger
- Delmål 2: Fast ansettelse skal være hovedregel ved ansettelse i forskerstillinger
- Delmål 3: Fast ansettelse skal være hovedregel ved ansettelse i tekniske stillinger
- Delmål 4: Alle administrative stillinger (unntatt vikariat) skal være faste
- Delmål 5: Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om reduksjon i omfanget av midlertidige stillinger kan nås

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

Måten planen er satt opp på, med kolonner for konkretisering av Tiltak for å oppnå delmålene, Ansvarlig og Oppfølging, er også et mønster til etterfølgelse.

Måltall

En viktig del av tiltaksplanen er å fastsette måltall for andelen midlertidige stillinger i forhold til faste stillinger over en tidsperiode.

Revisjonsfirmaet PwC påpekte i sin internrevisjonsrapport i 2016 forhold som kan ha bidratt til den negative utviklingen ved UiB (styresak 161/16). Det ble her fremholdt at UiB ikke har hatt måltall for omfanget av midlertidige stillinger basert på fakultetenes egne konkrete vurderinger av hva som er mulig å oppnå. Det ble også etterlyst felles praksis for bruk av måltall.

Frem til DBH-rapporteringen 1. oktober i år har det vært gjennomført flere runder med kvalitetssikring av lovhjemler for midlertidige ansettelsesforhold. Dette arbeidet har vist seg å være nødvendig for å få et korrekt bilde av situasjonen og som grunnlag for videre analyse av måltall. Fakultetenes HR-enheter må nå følge opp dette gjennom jevnlig og systematisk kontroll. Det er utarbeidet egne rapporter til hjelp i dette arbeidet.

Vi vil be alle fakultetene fastsette måltall på tilsvarende måte som MN-fakultetet har gjort. Måltallet må omfatte alle midlertidige stillinger som ikke er åremålsstillinger og fremstilles i tabell slik:

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger (2017-fremskrevet)				
Andre midlertidige stillinger				
Prosentandel midlertidige stillinger				

Tidsfrist

Tiltaksplanen må drøftes i IDU og behandles i fakultetsstyret. For å gi rom for dette settes svarfristen til **1. mars 2018**.

Vi takker Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet for arbeidet som er gjort med å konkretisere denne oppgaven og ønsker de øvrige fakultetene lykke til med arbeidet.

Vennlig hilsen

Sonja Dyrkorn
HR-direktør

Lise Gundersen
seniorrådgiver

Vedlegg: Tiltaksplan for Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet