



Referanse

2018/1089-LAE

Dato

21.02.2018

## Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidighet 2018-2021

**Hovedmål:** Redusere bruk av midlertidige stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

**Måltall:** Målet er at andelen midlertidige stillinger, som ikke er åremålsstillinger, skal reduseres med 10 % i perioden 2018-2021.

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
<b>DELMÅL 1:</b> Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige ansettelser	Informasjon og opplæring må gis til følgende grupper: <ul style="list-style-type: none"><li>• Fakultetsstyret</li><li>• Fakultetsledelse</li><li>• Instituttledelse</li><li>• Forskningsgruppeledere</li><li>• Prosjektledere</li><li>• Administrasjon</li></ul>	Fakultetsledelsen, Instituttledere, HR-seksjonen	Alle ønsker om ansettelse i midlertidige stillinger skal begrunnes – behov og lovhjemmel
<b>DELMÅL 2:</b> Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i forskerstillinger	Normalt skal faste vitenskapelige stillinger være kombinerte stillinger. I de tilfeller hvor det er behov for å bruke stillingskategorien «forsker» skal disse være knyttet til eksternt finansiert virksomhet. Ved varighet utover to år skal personer i «forskerstilling» normalt ansettes fast. I stedet for gjentatte engasjement i stillinger av kortere varighet bør det benyttes fast ansettelse. Alle stillingsutlysninger gjennomgås før annonsering.	Instituttledere Forskningsgruppe- ledere Prosjektledere HR-seksjonen	Forskerne bør rekrutteres med tanke på anvendbarhet over flere typer prosjekt  Alle forskerne vil få et medansvar i å skaffe nye eksterne prosjektmidler.
<b>DELMÅL 3:</b>	Jevnlig gjennomgang av ressursbehov og kompetanse.	Fakultetsdirektør	Utarbeide rutiner og retningslinjer for

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

Alle ansettelser i administrative og tekniske stillinger skal være faste	Vurdere innretning og behov for nyrekruttering ved ledighet/avgang i stilling. Oversende begrunnelse til HR-avdelingen for godkjenning.	Administrative ledere HR-seksjonen	vurdering av bemanningsbehov
<b>DELMÅL 4:</b> Ansettelser i vikarstillinger skal normalt kun benyttes i forbindelse med lovfestede permisjoner, sykdom og kortvarige akutte behov		Fakultetsledelsen Instituttlederne HR-enheten	Alle ønsker om vikar skal begrunnes og godkjennes av fakultetsledelsen. Vikariat skal ha en maksimum varighet på to år. Ved langvarige vikarbehov knyttet til langvarige verv eller frikjøp bør stillinger lyses ut fast.
<b>DELMÅL 5:</b> Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås.	Det må utarbeides gode verktøy: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressursstyringsverktøy med tilhørende bemanningsplan</li> <li>• Bruke rapporteringsverktøyene i Tableau</li> <li>• Gode maler for utlysningstekster.</li> <li>• Forbedret personaloppfølging gjennom bruk av prøvetid, medarbeidersamtaler og karriereplaner.</li> <li>• Oppfølging ved behov for nedbemanning og oppsigelser.</li> </ul>	Fakultetsledelse, økonomi- og HR-enhetene	Utarbeide gode verktøy, maler og rutiner for oppfølging. Faste møter mellom ledelsen ved grunnenhetene og HR-seksjonen