

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