

## SAKSFRAMLEGG

---

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi  
Møtedato: 07.06.2018

Sak:

### **Midlertidige stillinger ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi - status (pr 1. november 2017)**

#### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

#### **Begrunnelse:**

##### **Overordnede mål ved midlertidig tilsetning**

UiT Norges arktiske universitet har satt opp følgende mål for bruk av midlertidige stillinger:

- Redelige og transparente tilsetningsvilkår for alle
- Alle tilsetningsforhold skal ha et rettsgyldig grunnlag og en strategisk begrunnelse
- UiT skal ivareta rettigheter og prosedyrer overfor den enkelte ansatte
- UiT skal kunne forklare og begrunne institusjonens bruk av midlertidig tilsetning
- Ledere skal planlegge bemanning i forhold til fremtidige behov, muligheter og prioriteringer, og skal følge opp bruken av midlertidig tilsetning ved sin enhet

I tillegg skal UiT følge opp etablerte tiltak som gjelder oversikt og analyser, bla:

- Institusjonen og hver enhet skal ha oversikt og dokumentasjon med hensyn til bruk av midlertidig tilsetning, herunder hjemler og begrunnelse
- Styrke vurderinger og dokumentasjon i det enkelte tilfelle
- Fra andre gangs midlertidig tilsetning av enkeltpersoner gjøre grundigere vurderinger med hensyn til muligheter for fast tilsetning, med følgende vurderingsmomenter:
  - Vedkommende kompetanse/fagprofil/egnethet i forhold til enhetens strategier og prioriteringer
  - Framtidige avganger og enhetens økonomiske situasjon
  - Reell økonomisk risiko, slik at arbeidsgiver tar en noe større andel av risikoen ved usikker finansiering
  - Varighet av vedkommende tilsetningsforhold ved UiT
- Gjennomføre årlige drøftinger med tillitsvalgte på institusjonsnivå om bruk av midlertidige tilsetninger

## Status midlertidighet på UiT Norges arktiske universitet

UiT – Norges arktiske universitet har siden 2013 hatt fokus på reduksjon av andelen midlertidige årsverk og bruken av midlertidig tilsetting ved institusjonen, med et mål om å redusere midlertidige stillinger til 17,3%. Dette for å komme ned på gjennomsnittet til de andre institusjonene i universitets- og høyskolesektoren.

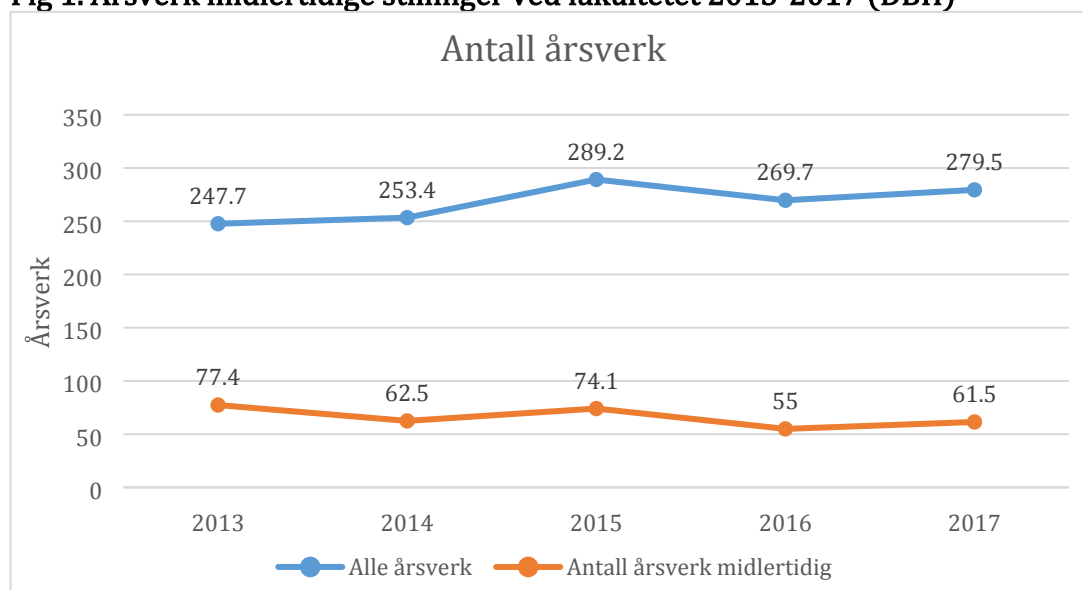
Dette målet er nådd pr 1.11.17. Andelen midlertidige stillinger ved UiT er redusert med 7,1 prosentpoeng fra 2012 til 2017.

Dagens regjering har signalisert at andelen midlertidig ansatte skal ytterligere ned. De forventer at universitets- og høyskolesektoren skal redusere ytterligere til 8%, som er andelen midlertidige ansatte samlet i norsk arbeidsliv. Ett av tiltakene regjeringen viser til er ny lov om statsansatte som trådte i kraft fra 1.7.2017. Loven har flere endringer som reduserer adgangen til å tilsette i midlertidige stillinger.

Dette betyr at arbeidet med å redusere midlertidige tilsettinger må fortsette.

## Status midlertidighet på Fakultet for naturvitenskap og teknologi

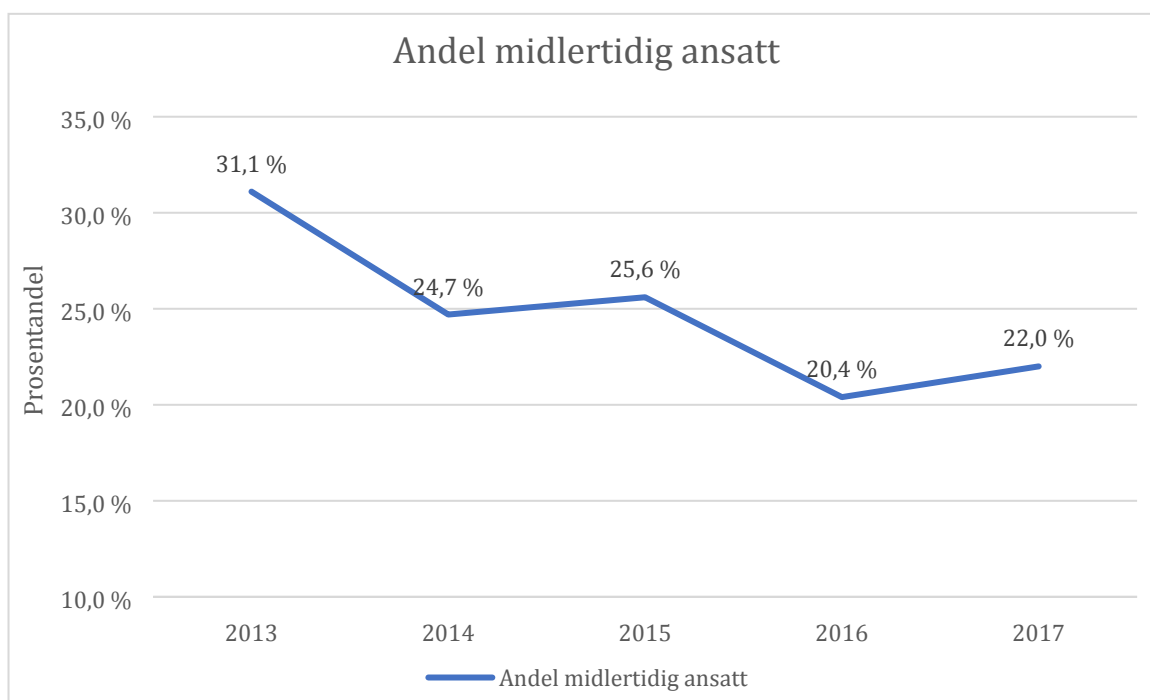
**Fig 1. Årsverk midlertidige stillinger ved fakultetet 2013-2017 (DBH)<sup>1</sup>**



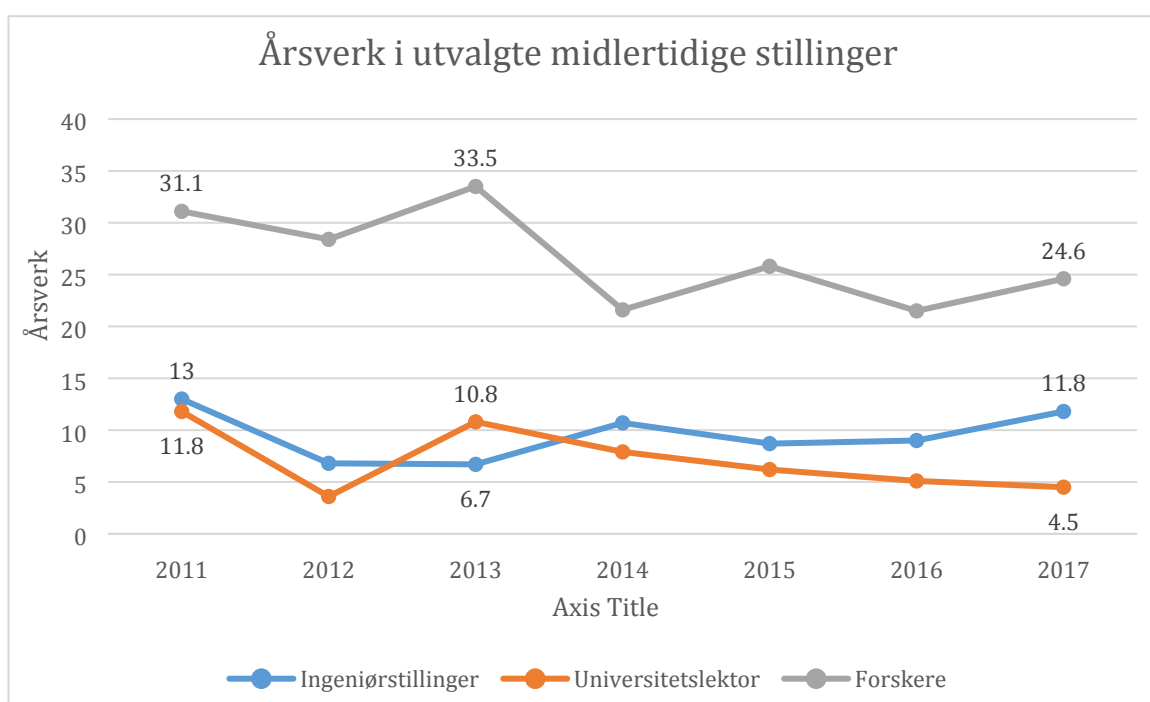
**Fig. 2 Midlertidige stillinger ved fakultetet 2011-2017 i % (DBH)**

<sup>1</sup> Hvilke stillinger som er med i oversiktene som midlertidige

Alle tall fra DBH er basert på antall årsverk ved UiT- Norges arktiske universitet. Antall årsverk i denne rapporten er med unntak av de stillingene som er midlertidige i sin karakter, som stipendiat, postdoktor, professor II og vitenskapelige assistenter, samt åremålstilsatt dekan og instituttledere. I tidligere rapporter har åremålstilsatte dekan og instituttledere vært rapportert som faste stillinger ved UiT. I rapporteringskravene fra DBH fremkommer det at personer med fast tilsettingsforhold i bunn, som er midlertidig tilsatt i annen stilling, rapporteres i det tilsettingsforholdet vedkommende har på rapporteringstidspunktet.



**Fig. 3 Utvalgte midlertidige stillinger ved fakultetet 2011-2017 (DBH)**



For å nå universitetets mål på fakultetet vedtok Fakultetsstyret ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi en handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger i januar 2014.

Det har vært arbeidet målrettet mot dette siden 2013 og tall fra database for statistikk om høyere utdanning (DBH) viser at fakultetet har redusert andelen av midlertidige

ansatte til 22 % pr 1.11.17. Vi har redusert antallet midlertidige stillinger med 15,9 årsverk, som er en reduksjon på 9,1 %. Dette er det grunn til å være fornøyd med, selv om vi fortsatt må arbeide for ytterligere reduksjon.

Vi har vært nede i 20,4 % midlertidige tilsetninger, men fra 2016 til 2017 har vi hatt en økning på 6,5 årsverk i midlertidige stillinger.

Andelen på 22 % midlertidig ansatte er fortsatt for høy ifht målene. Vi må derfor fortsette arbeidet med å redusere midlertidige tilsetninger på fakultetet. Som figur 3 viser er det særlig i forskerstillinger vi har de største utfordringene på midlertidige tilsetninger.

### **Veien videre**

Det vil foreløpig ikke bli fastsatt nye kvantitative mål for bruken av midlertidige tilsettingsforhold ved UiT, men kravet fra universitetsdirektøren er at dette skal følges opp på varig basis og at tiltakene for å redusere midlertidighet videreføres.

Fakultetsstyrets handlingsplan for redusert midlertidighet fra 2014 inneholdt følgende tiltak for å redusere midlertidighet, pkt 4 og 5 gjengis her:

*4. Fast tilsetting i nye stillinger skal benyttes når grunnlaget for midlertidighet ikke er til stede eller er tvilsomt. Dermed skal alle vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger som ønskes lyst ut midlertidig etter 1.1.2014 være grundig vurdert opp mot fast utlysning. Det skal gis en skriftlig begrunnelse på behovet for midlertidighet i stillingen før betenkningen behandles i tilsettingsutvalget.*

*5. Midlertidig utlysning kan kun begrunnes ut fra følgende punkt*  
*a. Stillingen er finansiert kun for inntil 3 år.*  
*b. Spesielle prosjekt som ikke vil bli videreført.*

Det vil være behov for å videreføre disse tiltakene. Andre mulige tiltak som bør diskuteres nærmere vil være:

- Vurderer å tilsette eksternt finansierte forskere i fast stilling ved finansiering for mer enn **to år**. I dagens handlingsplan er dette satt til tre år. Universitetet i Bergen har i år vedtatt et slikt tiltak.
- Karriereplanlegging – kartlegge veien til en fast stilling
- Eksternt finansierte forskerstillinger lyses ut offentlig – redusere antall direkte tilsetninger
- Lederfokus – tydelig personalpolitikk ved fakultetet

Liv-Ragna Garden  
seksjonssjef

—  
liv.ragna.garden@uit.no

77 64 62 62

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*