

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi  
Møtedato: 31.10.2019  
Sak:

---

Handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi

### Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar Handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi, med følgende innhold:
  - a. Fakultet for naturvitenskap og teknologi vedtar følgende måltall for midlertidige stillinger
    - i. 18 % på undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger
    - ii. 18 % på støttestillinger for undervisning, forskning og formidling
    - iii. 15 % på administrative stillinger
2. Den strategiske og langsiktige planleggingen av rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger, som inkluderer ekstern finansiert virksomhet, styrkes
3. I dialogmøter med instituttene planlegges hvordan de fastsatte mål for reduksjon av midlertidige stillinger skal oppnås
4. Ledere skal ha oversikt over og følge opp bruken av midlertidige tilsetninger kvartalsvis i 2020. Ledere skal også planlegge bemanning i forhold til fremtidige behov og prioriteringer med fokus på faste tilsetninger
5. Bevisstgjøring på måltallene og krav om oppfyllelse av handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger av ledere på nivå 4 styrkes
6. Arbeid igangsettes med å etablere et system for at lederne på nivå 4 blir en del av den strategiske planleggingen på instituttet
7. Stillinger med mer enn to års planlagt varighet bør som hovedregel kunngjøres offentlig, og være basert på stillingsbeskrivelse/betenkning, også innen eksternt finansiert virksomhet
8. I alle tilsetninger skal det gjøres en grundig vurdering av mulighetene for fast tilsetting. Som hovedregel tilbys fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er to år eller mer, også ved ekstern finansiering av stillingen
9. Forventninger til ansatte skal tydeliggjøres, herunder å bidra i bredde av aktiviteter, og at de samlede personalressurser er grunnlaget for satsinger og prosjekter
10. Oppfølging og veiledning overfor ansatte gjennomføres, også med hensyn til faglig utvikling og karriereutvikling
11. Ledere skal bidra til effektiv gjennomføring av utvikling av pedagogisk og annen nødvendig kompetanse

12. Det skal etableres ordninger for håndtering av økonomisk risiko mellom fakultetet og instituttene knyttet til lønnskostnader, slik at risiko ved usikker finansiering blir vurdert på en samlet sett riktig måte for fakultetet og UiT
13. Fleksibiliteten i anvendelsen av støttestillinger må økes gjennom:
  - a. Bedre planlegging og kompetanseutvikling
  - b. Bredere stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver
  - c. Bredere organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler
  - d. Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling

### Bakgrunn:

Universitetsstyret vedtok i sitt møte 13. juni 2019, sak 19/19 følgende:

1. Universitetsstyret slutter seg til tiltakene for reduksjon av midlertidighet som er gjengitt i saksfremlegget og gir enhetene i oppdrag å utforme egne handlingsplaner.
2. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å:  
Fastsette operative måltall for de enkelte stillingskategorier og for hver av enhetene godkjenne enhetenes handlingsplaner.

Saken til universitetsstyret følger vedlagt.

Bakgrunnen for saken er slik det fremkommer i saksfremlegget til universitetsstyret:

*Universitets og høgskolesektoren ligger vesentlig høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet forøvrig når det gjelder midlertidige ansettelser, også når rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) og bistillinger ikke medregnes. Det gjelder også ved UiT Norges arktiske universitet. Tall for 2018 viser at andel midlertidige stillinger ved UiT utgjorde 19,8 %, som er en økning på 2,7 prosentpoeng fra 2017.*

*Til sammenligning viser statistikk ved Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) at breddeuniversiteter som UiO har en andel på 15,6 %, NTNU 16,1 % og UiB 15 %. Midlertidighet i arbeidslivet for alle næringer utgjorde 8,3 % i 4. kvartal 2018, ifølge statistikk fra SSB.*

*Kunnskapsdepartementet (KD) inviterte UiT sammen med andre universiteter og høgskoler til møte den 26. mars 2019 der midlertidige ansettelser var tema. Det ble uttrykt klare forventninger til reduksjon av midlertidige ansettelsesforhold i sektoren. Institusjonene skal selv sette mål og tiltak for å oppnå betydelige reduksjoner innenfor følgende tre stillingsgrupper, som definert i DBH:*

	UiT midl	UH-sektor <sup>1</sup>
Undervisnings- og forskerstillinger	22,7 %	19,7%
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	14,1%	12,9%
Administrative stillinger	20,7%	15,2%

*Målene skal være tydelige for hver institusjon og stillingsgruppe, og tiltak skal være egnet til å oppnå betydelige reduksjoner i omfanget av midlertidige ansettelser. Når det gjelder nivåer, har KD som utgangspunkt at andelen midlertidig ansatte i de to sistnevnte kategoriene ikke bør være høyere enn i arbeidslivet for øvrig, som er 8-9 %. Nivået for undervisnings- og forskerstillinger kan være høyere på grunn av spesielle forhold i sektoren og for denne gruppen, men departementet forventer betydelige reduksjoner. Sett i sammenheng med økt andel faste stillinger ved institusjonene, har KD forventninger om at behovene for omstillingsarbeid og eventuelt bruk av oppsigelser vil*

<sup>1</sup> Snitt andel midlertidighet basert på data fra UiO, UiB, NTNU, UiT, NMBU, UiS, HVL, HiNN og HiVo.

komme til å øke. Hver institusjon sitt arbeid med å fastsette mål og tiltak vil bli fulgt opp av departementet, blant annet gjennom etatsstyringsmøtet, som for UiT er satt til 19. juni 2019.

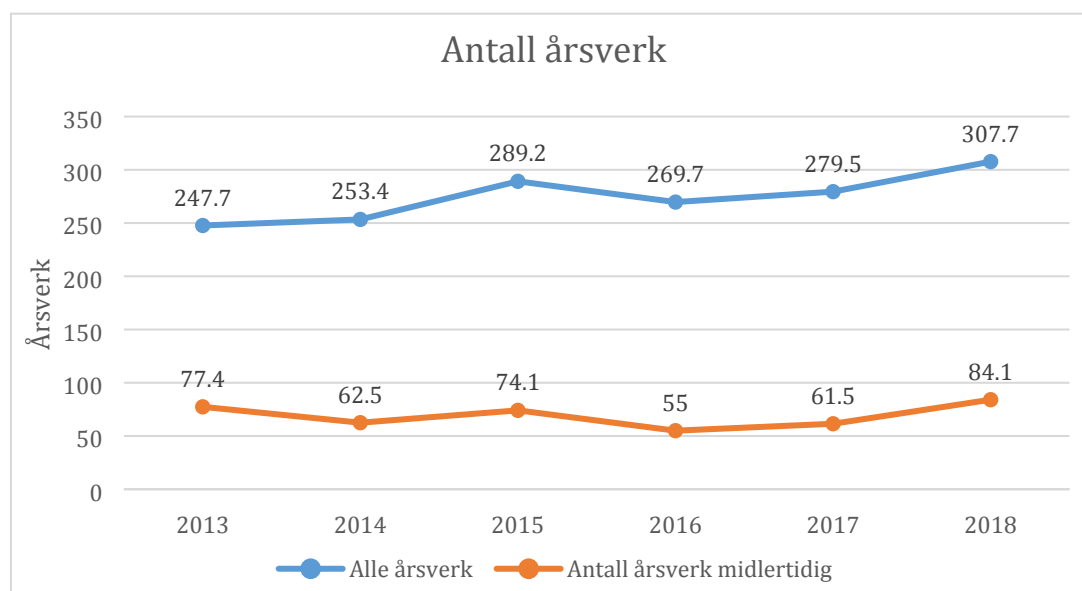
KD har også tatt initiativ til å opprette en arbeidsgruppe bestående av HR-sjefer/ personaldirektører, som med frist ut 2019 skal systematisere informasjon om hva som virker for å redusere midlertidigheten, kartlegge «beste praksis», og kartlegge lover, regler og prosedyrer som bør følges når blant annet finansiering for faste stillinger opphører.

#### Måltall:

	UiT midl, sak S 19/19	NT-fak midlertidige	NT-fakultetets forslag til måltall	Universitetsdirektørens forslag til måltall i sak S 19/19
Undervisnings- og forskerstillinger	22,7 %	20,74%	18%	12%
Støttstillinger for undervisning, forskning og formidling	14,1%	30,76%	18%	12%
Administrative stillinger	20,7%	23,48%	15%	10%

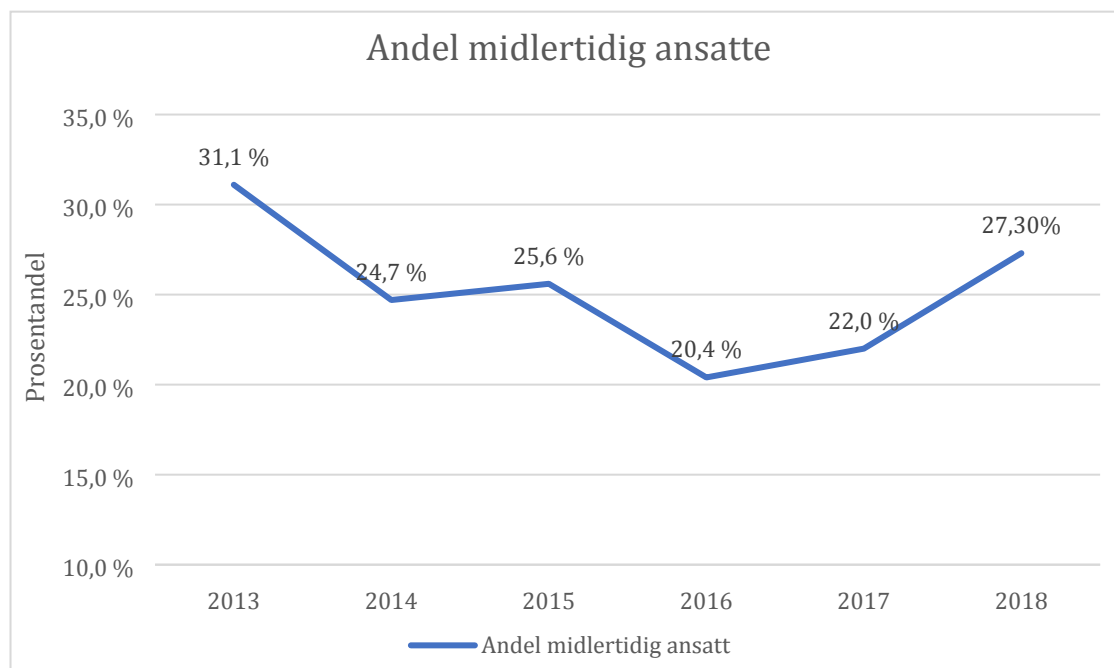
Tabellene med oversikt over midlertidige stillinger i denne saken er med unntak av de stillingene som er midlertidige i sin karakter, som stipendiat, postdoktor, professor II og vitenskapelige assistenter, samt ansatte på kvalifiseringsvilkår, åremålstilsatt dekan og instituttledere.

**Fig 1. Årsverk midlertidige stillinger ved fakultetet 2013-2018<sup>2</sup> (DBH)**



<sup>2</sup> Tall for 2019 blir tilgjengelig i DBH ca 1 november. Dersom tallene foreligger til fakultetsstyrets møte, vil disse bli presentert i fakultetsstyrets møte 31.10.19.

**Fig. 2 Midlertidige stillinger ved fakultetet 2011-2018 i % (DBH)**

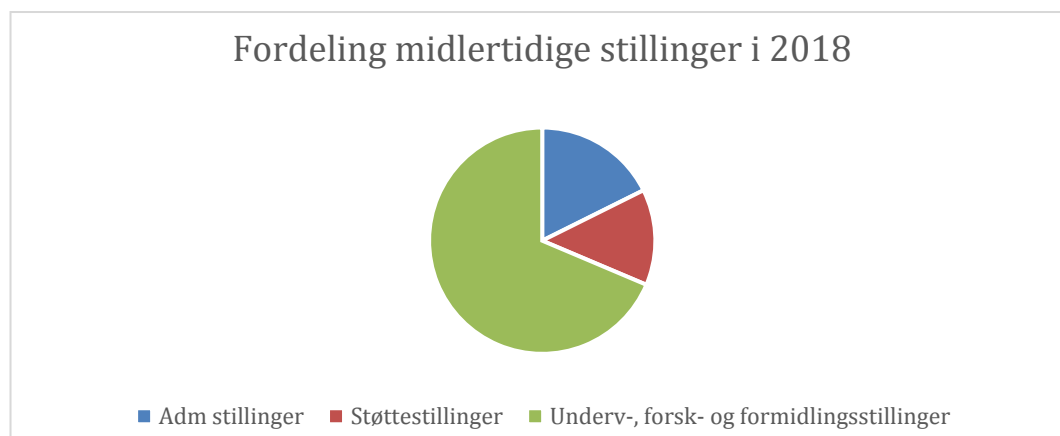


Tabellene under er delt inn i de tre stillingsgruppene. Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger inkluderer ansatte i stillingskode som forsker, høskolelærer, universitetslektor, førsteamanuensis, førstelektor, professor, *høgskolelektor* og *amanuensis*<sup>3</sup>.

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling inkluderer ansatt i stillingskode som avdelingsingeniør, overingeniør, senioringeniør, *forskningstekniker*, *ledende forskningstekniker* og *tekniker*<sup>4</sup>.

Administrative stillinger inkluderer stillingskoder innenfor saksbehandler-/utrederstillinger, mellomlederstillinger og lederstillinger. Stillingskodene fakultetet har midlertidig ansatte i vises i fig. 5.

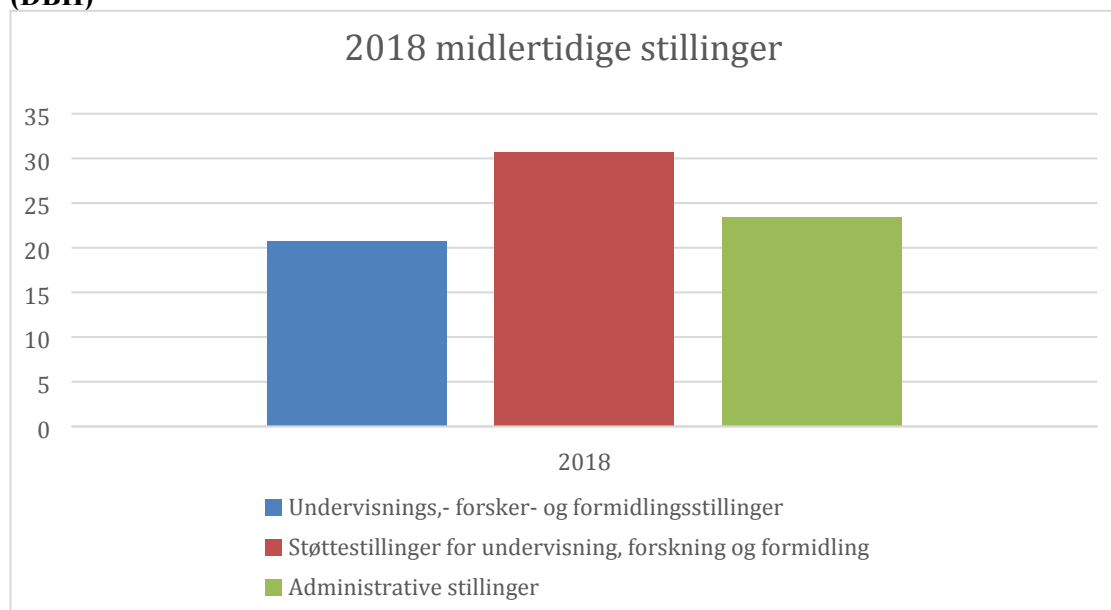
**Fig 3 Fordeling mellom midlertidige stillinger på NT-fak i 2018 (DBH)**



<sup>3</sup> Fakultetet har ikke midlertidig ansatte i stillingene i kursiv.

<sup>4</sup> Samme som fotnote 3

**Fig. 4 Midlertidige stillinger ved fakultetet i 2018 i % organisert i tre stillingsgrupper (DBH)**



Som fig 4 viser er alle de tre kategoriene med midlertidige stillinger på fakultetet over de måltall universitetsdirektøren har foreslått for universitetsstyret. Fig 5 viser at antallet midlertidig ansatte er størst innen stillingskodene som forsker, høskolelærer og avdelingsingeniør.

**Fig 5 Ansatte i midlertidige stillinger med 50 % stilling eller mer på NT-fak fordelt på stillingskoder og finansiering pr oktober 2019<sup>5</sup>**

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger:	Alle ansatte	Alle midlertidige	Eksternt finansierte midl stillinger
Forsker	55	26	22
Høgskolelærer	26	7	-
Universitetslektor	12	4	-
Førsteamanuensis	31	1	1
Førstelektor	3	1	-
Professor	60	1	-
<b>SUM</b>	<b>187</b>	<b>40</b>	<b>23</b>
<b>Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling:</b>			
Avdelingsingeniør	21	9	6
Senioringeniør	16	2	-
Sjefingeniør	2	2	-
Overingeniør	21	2	1
<b>SUM</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
<b>Administrative stillinger:</b>			
rådgiver	13	4	4
Førstekonsulent	8	3	-
Kontorsjef	6	1	-
<b>SUM</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

<sup>5</sup> Tall fra UiTs lønnssystem Paga

## Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger – status 2019<sup>6</sup>

Utfordringen med reduksjon i midlertidige stillinger er ulikt fordelt mellom instituttene. De midlertidige stillingene innen de tre største stillingskodene fordeler seg slik på fakultetsledelsen og institutt:

	Fak.ledelsen/ Fak.adm	IfI	IFT	IG	IK	IMS	ITS
Forsker	2	1	6	8	9	-	-
Høgskolelærer	-	-	-	-	-	-	7
Avdelingsingeniør	-	-	3	-	5	-	-

### Forskerstillinger

En gjennomgang av alle de 26 ansatte som pr nå er i midlertidige forskerstillinger på fakultetet viser at

- Handlingsplanen fra 2014 følges. 25 av 26 ansatte i midlertidige stillinger er engasjert for 3 år eller mindre.
- 18 ansatte har et tilsettingsforhold på mindre enn to år
- 8 ansatte har et tilsettingsforhold på 2 år og mer
- Hoveddelen av de midlertidig ansatte er i sitt siste arbeidsforhold ansatt for en periode på 1-2 år (10)
- Fire er ansatt fra 6-12 måneder og 6 er ansatt for 1-6 måneder
- 16 er engasjert i forskerstilling for første gang
- 10 er har flere perioder med midlertidige engasjement bak seg
- 85 % av de midlertidige forskere er ansatt i engasjement knyttet til ekstern finansierte prosjekt.

### Høgskolelærer

De midlertidige ansatte i stillinger som høgskolelærere er alle engasjert på ITS. Begrunnelsen for at disse stillingene er midlertidige er i hovedsak knyttet til midlertidighet i påvente av utlysning av faste stillinger. Fem av stillingene er ved UTSA, som har stor turn-over og de må samtidig løse de akutte behovene for å kunne drive flyskolen ihht forskriftene fra Luftfartsverket. Stillingene vil bli faste på sikt, men stor turn-over gjør det vanskelig å redusere midlertidigheten i betydelig grad.

## Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger – hvordan kan NT-fak redusere midlertidige stillinger innen denne stillingskategorien?

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har en vesentlig større andel prosjektbasert virksomhet enn de andre fakultetene. Dette gir seg utslag i andelen midlertidige eksternt finansierte stillinger. Fakultetet har også mange ansatte i midlertidige stillinger som har finansiering under to år. Som det fremkommer i universitetsstyrets sak S 19/19 er ekstern finansiering i seg selv ikke en begrunnelse for midlertidig tilsetting, men dette er som oftest knyttet til arbeid av midlertidig karakter med usikker langsiktig finansiering.

På grunn av eksternt finansierte prosjekt og behov for midlertidige stillinger under to år er det derfor ikke sannsynlig at vi kan redusere andelen midlertidige stillinger til samme nivå på 12 % som universitetsdirektøren foreslår. Ut fra fakultetets høye andel ekstern finansiering foreslår dekanen i stedet et måltall på 18 % i disse stillingene.

---

<sup>6</sup> Tall fra UiTs lønssystem Paga

Dersom vi kun ser på dagens forskerstillinger og et tiltak om å tilsette alle med finansiering på to år eller mer i faste stillinger vil andelen midlertidige undervisnings-, - forsker- og formidlingsstillinger reduseres til 17 %<sup>7</sup>.

Med dette som bakgrunn foreslår dekan at det viktigste tiltaket i denne gruppen av ansatte er at der vi har finansiering for midlertidige stillinger i to år eller mer så tilsetter vi i faste stillinger fra november 2019:

- Som hovedregel tilbys fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er to år eller mer, også ved ekstern finansiering av stillingen

Andre tiltak, slik det er skissert fra universitetsdirektøren, vil være:

- *Styrke strategisk og langsiktig planlegging av rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger, som inkluderer ekstern finansiert virksomhet*
- *Stillinger med mer enn to års planlagt varighet bør som hovedregel kunngjøres offentlig, og være basert på stillingsbeskrivelse/betenkning, også innen eksternt finansiert virksomhet*
- *Tydeliggjøre forventninger til ansatte, herunder å bidra i bredde av aktiviteter, og at de samlede personalressurser er grunnlaget for satsinger og prosjekter*
- *Gjennomføre oppfølging og veiledning overfor ansatte, også med hensyn til faglig utvikling og karriereutvikling*
- *Bidra til effektiv gjennomføring av utvikling av pedagogisk og annen nødvendig kompetanse*
- *Etablere ordninger for håndtering av økonomisk risiko mellom fakultetet og instituttene knyttet til lønnskostnader, slik at risiko ved usikker finansiering blir vurdert på en samlet sett riktig måte for fakultetet og institusjonen*

### **Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling – status 2019**

Oversikt i Paga viser at det pr dato er tilsatt 15 midlertidig ansatte i støttestillinger på 50 % eller mer ved fakultetet. Syv av disse er tilsatt midlertidig i eksternt finansierte prosjekt og åtte er finansiert over bevilgningsøkonomien.

### **Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling – hvordan kan NT-fak redusere midlertidige stillinger innen denne stillingskategorien?**

På samme vis som med forskerstillingene har de midlertidige ingeniørstillingene som er knyttet til eksternt finansiert prosjekt i mange tilfeller svært spesialisert kompetanse. Det vil ikke umiddelbart ikke være enkelt å overføre denne kompetansen til nye prosjekt. Det er likevel et tiltak som fakultetet bør vurdere om er mulig når finansieringen opphører i prosjektene.

Med utgangspunkt i statusen på fakultetet akkurat nå vil mulige tiltak for å redusere dagens midlertidighet i støttestillinger for undervisning, forskning og formidling være, slik universitetsdirektøren skisserer det:

- *Øke fleksibiliteten i anvendelsen av støttestillinger gjennom:*
  - *Bedre planlegging og kompetanseutvikling*
  - *Bredere stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver*
  - *Bredere organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler*
  - *Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling*

---

<sup>7</sup> En ny handlingsplan vil ikke få tilbakevirkende kraft og vedtaket vil ikke ha påvirkning på de kontrakter som allerede er inngått.

### **Administrative stillinger – status 2019**

Pr i dag er ni administrativt ansatte midlertidig ansatt på fakultetet i 50 % stilling eller mer. To er vikarer for ansatte som er i svangerskapspermisjon og to er vikar for ansatte som er midlertidig i annen stilling ved fakultetet. Fem administrativt ansatte er midlertidig engasjert, tre av disse i ekstern finansierte prosjekt.

### **Administrative stillinger – hvordan redusere midlertidige stillinger innen denne stillingskategorien?**

Med utgangspunkt i statusen på fakultetet akkurat nå vil mulige tiltak for å redusere dagens midlertidighet i administrative stillinger være:

- Ikke ta inn vikarer når ansatte går ut i foreldrepermisjoner
- Ikke innvilge permisjoner til ansatte som går over i andre stillinger ved fakultetet

Dekanen vil imidlertid ikke tilrå noen av tiltakene. Å ikke tilsette i foreldrepermisjoner vil være uforutsigbart og det vil «ramme» de ulike seksjonene og instituttene tilfeldig. Videre vil et tiltak som innebærer at ansatte ikke får permisjon for å prøve seg i andre stillinger på fakultetet være både demotiverende for ansatte og lite utviklende for ansatte og fakultetet som helhet.

De generelle permisjonsreglene vil bli revidert i nær fremtid og universitetsdirektøren vurderer blant annet å begrense praksis for ulønnede permisjoner. Dette vil innebære at UiT som hovedregel ikke vil gi permisjon ved overgang til annen fast stilling utenfor UiT. Dette vil være et generelt tiltak som vil kunne redusere fremtidige vikariat og er et tiltak dekanen støtter.

### **Feilføringer/datakvalitet**

Høstens gjennomgang av midlertidige stillinger viser at fakultetet har få feilregistreringer av ansattes tilsettingsforhold. De feilregistreringene som er oppdaget vil bli rettet opp.

Som nevnt på side 3 er alle de midlertidige stillinger i denne saken med unntak av de stillingene som er midlertidige i sin karakter. Det blir viktig at universitetsdirektøren følger opp de generelle tiltakene knyttet til rapportering og redegjøring av våre midlertidige stillinger og arbeider for at ansettelsesforhold blir rapportert på samme måte for alle institusjoner i sektoren. På den måten vil datagrunnlaget og sammenligningen institusjonene imellom bli bedre.

Arne O. Smalås  
dekan

Valentina Burkow Vollan  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg: Sak 19/19 til universitetsstyret 13.06.2019