

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
23.10.2019

Sak:

Handlingsplan for reduksjon i midlertidige stillinger ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret støtter forslag til handlingsplan for reduksjon i midlertidige stillinger slik det fremgår av saksframlegget
2. Dekanen får fullmakt til å gjøre justeringer i tråd med overordnede føringer ved UiT
3. Fakultetsstyret holdes jevnlig orientert om status for midlertidighet og oppfølging av tiltak. En evaluering av handlingsplanen legges fram for fakultetsstyret tidlig 2021

Bakgrunn:

Universitetsstyret behandlet i sak 19/19 den 13. juni 2019 *Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet* (ePhorte 2019/2404), vedlegg 1. Bakgrunn for saken er at universitets- og høgskolesektoren ligger vesentlig høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet for øvrig når det gjelder midlertidige ansettelser, selv om stipendiater, postdoktorer og bistillinger ikke medregnes. Det gjelder også UiT. Tall for 2018 viser at andel midlertidige stillinger ved UiT utgjorde 19,8 %, som er økning på 2,7 prosentenheter 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 %. Kunnskapsdepartementet har uttrykt en klar forventning til at UiT tar grep for å redusere midlertidigheten ved institusjonen straks.

Institusjonene skal selv sette mål og tiltak for å oppnå betydelige reduksjoner innenfor følgende tre stillingsgrupper, som definert i DBH:

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

Det å oppnå reduksjoner av andelen midlertidige ansatte krever en bred vurdering av mål og tiltak ved alle enheter ved UiT. Universitetsdirektøren har vurdert det slik at det ikke er tilstrekkelig å videreføre tidligere fastsatte tiltak, selv om disse blir etterlevd og fulgt opp på en god måte. I styresaken er det derfor foreslått mål, tiltak og arbeidsmåter for å redusere bruken av midlertidige

¹ Snitt andel midlertidighet basert på data fra UiO, UiB, NTNU, UiT, NMBU, UiS, HVL, HiNN, HiVo

ansettelser ved UiT. Dette er både generelle og organisatoriske tiltak, samt mer spesifikke tiltak for de tre aktuelle stillingsgruppene.

Universitetsstyret fattet følgende enstemmige vedtak i sak 19/19:

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:

- a. fastsette operative måltall for de enkelte stillingskategoriene og for hver av enhetene*
- b. godkjenne enhetenes handlingsplaner*

I henhold til vedtaket er fakultetene, UMAK og UB er i brev av 02.07.2019 (ephorte 2019/2404), vedlegg 2, bedt om å utarbeide handlingsplaner for å redusere midlertidighet ved egen enhet. En handlingsplan for et fakultet skal være tilpasset enhetens virksomhet, samt gjenspeile felles ambisjoner og mål ved UiT. Det er særlig for undervisnings- og forskerstillinger at det er behov for at hver enhet vurderer muligheter og utfordringer, og finner fram til de beste tiltakene for å oppnå vesentlige reduksjoner. Som del av arbeidet skal fakultetet danne en oversikt over bruk av midlertidige ansettelser, samt foreslå måltall for de tre aktuelle stillingsgruppene. Det er bedt om at handlingsplanene legges fram for fakultetsstyrene i oktober/november 2019, slik at de kan oversendes universitetsdirektøren i god tid før årsskiftet. Tidsperspektivet for handlingsplanene skal være ut 2020. Dekanen vil i det følgende gjøre rede for status for midlertidighet ved HSL-fakultetet, samt legge fram forslag til handlingsplan.

Status midlertidighet ved HSL

Saken har gjennom høsten vært diskutert i flere fora, og det har ved ulike anledninger vært lagt fram tallmateriale på hvor HSL-fakultetet ligger når det kommer til midlertidighet i stillingsgruppene undervisnings- og forskningsstillinger, støttestillinger og administrative stillinger. I administrativt ledermøte 19.09.2019 ble både tall og handlingsplaner for alle fakultetene diskutert. Videre har samme presentasjon vært gitt til fakultetsstyret 25. september og på samling for instituttledere og kontorsjefer 08.10.2019.

Dekanen mener at det er gjort fornuftige avgrensninger med tanke på hvilken type stillingsgrupper UiT har valgt å fokusere på i denne gjennomgangen. Blant annet blir rekrutteringsstillinger holdt utenom tallgrunnlaget. Videre er det tatt hensyn til at kvalifiseringsstillinger som hovedregel ikke skal vurderes som midlertidige stillinger med særskilt behov for oppfølging. Ønsket politikk knyttet til åremålsstillinger blir også hensyntatt i de beregninger som foretas². Det er i all hovedsak engasjementer og vikariater som regnes som midlertidighet.

Universitetsdirektøren har foreslått måltall for alle de stillingskategoriene ved UiT målt ved rapportering til DBH per oktober 2020:

- For stillingsgruppen undervisnings- og forskerstillinger er det foreslått et måltall på 12 % midlertidige ansettelser. Måltallet forutsetter at ansettelser på kvalifiseringsvilkår samt vikariater for ansatte som er i åremålsstillinger som faglig/administrative ledere kommer i tillegg.
- For stillingsgruppen støttestillinger er det foreslått et måltall på 12 % midlertidige ansettelser.

² Alle avgrensninger er nærmere beskrevet i universitetsstyrets sak 19/19, vedlagt.

- For stillingsgruppen administrative ansettelse er det foreslått et måltall på 10 % midlertidige ansettelse. Måltallet forutsetter at ansettelse i åremålsstillinger som faglig/administrative ledere kommer i tillegg.

Dekanen ser ingen grunn til å foreslå andre måltall for HSL-fakultet.

Bruk av midlertidige ansettelse ved HSL-fakultetet

Fakultetet hadde ved uttrekk fra personaldatabasen i begynnelsen av september følgende prosentvise fordeling på de ulike kategoriene.

	UF	Støtte	Adm
Faste	80,2%	43,2%	71,9%
Kvalifisering	5,2%		
Vikar	6,2%		8,2%
Engasjement	6,7%	56,8%	3,8%
Bistillinger	1,5%		
Åremål			16,1%
E + V	12,9%	56,8%	12,0%

Institutt	E + V (UF)
AHR	24,1%
IBS	6,2%
IFF	11,2%
ILP	9,9%
IRNS	4,3%
ISK	19,2%
ISV	8,8%
Sentrene	25,5%
SUM	12,9%

en

Fakultetet har sett nærmere på uttrekket og gjort kvalitetssikring av data vedrørende midlertidige stillinger. Det er også justert for vikariater som er knyttet til instituttledere som har fast tilsetting ved UiT. Denne kvalitetssikringen har avdekket en del feilregistreringer, og etter korrigering av disse blir fordelingen som i tabellen under.

Institutt	UF	Støtte	Adm
Faste	82,4%	67,9%	78,1%
Kvalifisering	5,9%		
Vikar	7,3%		5,6%
Engasjement	2,8%	32,1%	1,5%
Bistillinger	1,6%		
Åremål			14,8%
E + V	10,1%	32,1%	7,1%

Institutt	E + V (UF)
AHR	15,3%
IBS	3,3%
IFF	10,8%
ILP	9,7%
IRNS	4,3%
ISK	14,3%
ISV	6,3%
Sentrene	17,6%
SUM	10,1%

Som tabellen viser ligger det justerte tallet for undervisnings- og forskningsstillinger ved HSL-fakultetet (10,1%) lavere enn måltallet for UiT sentralt på 12 %. Det er imidlertid stor forskjell mellom instituttene, og det er i de fleste tilfeller svært få årsverk som ligger bak prosenttallene. AHR (15,3%), ISK (13,2%) og sentrene (17,6%) tilsvarer henholdsvis 5,2, 10,1 og 2,5 årsverk.

Ved AHR er det snakk om stillinger som forsker (3,2) og universitetslektor (2,0). Ved ISK er det snakk om stillinger som førsteamanuensis/lekt. (3,2), forsker (2,0) og universitetslektor (5,0), mens ved to av sentrene er det snakk om stillinger som forsker (2,0) og universitetslektor (0,5). Når det gjelder støttestillinger er dette en stillingskode som nesten ikke benyttes ved fakultetet, noe som også forklarer hvorfor prosentandelen i dette tilfellet er så høy. 32,1% midlertidighet tilsvarer 2,6 årsverk, herunder 2,0 årsverk ved AHR i et NFR prosjekt for to måneder, og 0,6 årsverk som funksjonsassistent ved ILP.

Når det gjelder administrative stillinger er det justerte tallet for HSL-fakultetet 7,1%, noe som tilsvarer 8,85 årsverk. Det justerte tallet for denne kategorien er dermed også lavere enn måltallet for UiT sentralt på 10%. Ved gjennomgang av disse årsverkene ser fakultetet at det går under «riktig» bruk av kodene engasjement og vikariat, og at det ikke er særlige avvik som bør adresseres.

Handlingsplaner ved HSL-fakultetet

Dekanen anser tiltakene som er skissert i styresak 19/19 som hensiktsmessige tiltak og mener det er viktig at en del tiltak er nettopp institusjonsbaserte. Ettersom tallene ved HSL for både undervisnings- og forskningsstillinger og administrative stillinger samlet sett ligger lavere enn måltallene for UiT sentralt, anses det ikke som nødvendig med drastiske tiltak rettet mot enkelte enheter ved fakultetet. Når det gjelder kategorien støttestillinger, avviker tallene for HSL fra de sentrale måltallene. Dette er imidlertid en kategori som er svært lite brukt ved fakultetet og prosenten utgjør i faktiske tall svært få stillinger. Det anses derfor ikke som relevant å gå inn på tiltak spesielt rettet mot denne kategorien.

Det er likevel viktig å se nærmere på tiltak for å kontinuerlig arbeide med og ha fokus på bruk av midlertidige stillinger. Dekanen vil derfor i det følgende framheve noen av de institusjonelle tiltakene som anses som spesielt relevante for HSL-fakultetets virksomhet.

1. Sikre gode strategiske og langsiktige bemanningsplaner for den enkelte enhet på fakultetet

Både når det gjelder undervisnings- og forskningsstillinger og administrative stillinger er det nødvendig å sikre gode strategiske og langsiktige bemanningsplaner for den enkelte enhet på fakultetet. Dette forutsetter at ledere skal ha oversikt over og følge opp bruk av midlertidig ansettelse, samt planlegge bemanning i forhold til framtidige behov, prioriteringer og muligheter. Selv om fakultetet over tid har hatt fokus på langsiktige bemanningsplaner, har fakultetet en stykke igjen å gå på dette området. Det er fortsatt en god del tilfeller av direkte tilsetninger og kortvarige engasjementer i påvente av offentlig utlysning. Her må hver enkelt enhet legge til rette for langsiktighet i bemanningsplanleggingen, i tillegg til at fakultetsadministrasjonen skal kunne tilby gode støtteordninger.

Rekrutteringstiltak for å unngå å måtte utlyse stillinger flere ganger, samt tiltak på å begrense praksis for ulønnede permisjoner (omtalt i styresaken) er også viktige tiltak for å kunne sikre gode strategiske og langsiktige bemanningsplaner ved enhetene.

2. I større grad vurdere fast tilsetting knyttet til eksterne prosjekt

I sak 19/19 til universitetsstyret legges det fram som tiltak at enhetene i større grad enn tidligere skal vurdere fast tilsetting knyttet til eksterne prosjekt. Det betyr at stillinger som har mer enn to års planlagt varighet som hovedregel bør kunngjøres offentlig, og være basert på stillingsbeskrivelse/betenkning, også innen eksternt finansiert virksomhet. Videre bør det som hovedregel tilbys fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er mer enn to år, også i eksternt finansiert virksomhet, og uten angitt sluttdato (gjelder ikke for vikariater, åremålsstillinger, rekrutteringsstillinger og bistillinger).

Dette er et tiltak som også fakultetet i større grad kan iverksette. Mange ansettes som midlertidig på prosjekt for to eller tre år, og i flere tilfeller blir ansettelse gjort om til fast stilling som følge av at ansatte ved ytterligere forlengelser oppnår sterkt stillingsvern. Dette tiltaket forutsetter god oversikt over fakultetets ansatte på prosjekt, og en større omlegging av etablerte praksiser knyttet til økt grad av fast ansettelse for å utføre arbeid av midlertidig karakter. I styresaken fremheves det at dette forutsetter god oversikt over denne type ansettelser, samt tilstrekkelig og systematisk opplæring for å sikre nødvendig kunnskap om grunnlag og premisser knyttet til midlertidig ansettelse. Videre fremheves det at evnen til å gjennomføre omstillingsprosesser, som også har betydning for den enkeltes stilling, oppgaver og ansettelsesforhold, i alle deler av virksomheten må styrkes. Dekanen vil også poengtere at en slik omlegging av etablerte praksiser vil øke behovet for juristkompetanse som kan bistå i håndteringen av de oppsigelsene som vil komme, på bakgrunn av at engasjerte tilsettes i faste stillinger med stoppdato.

3. Håndtere opplevelse av økonomisk risiko for den enkelte enhet

For å kunne etterleve punkt 2 er det helt nødvendig at det etableres ordninger for håndtering av økonomisk risiko mellom fakulteter og institutter knyttet til lønnskostnader. Det vil være en økt økonomisk risiko knyttet til oppfølging av punkt 2, og det er derfor viktig at risiko ved usikker finansiering blir vurdert på en samlet sett riktig måte for fakultetet og institusjonen.

Fakultetet innførte for en tid tilbake sentralisert lønnsbudsjett for de mindre enhetene ved fakultetet, blant annet for å redusere den økonomiske risikoen for den enkelte enhet. Innføringen har for dette området fungert etter hensikten. Fakultetsstyret har tidligere besluttet at alle enhetene ved fakultetet skal inngå i det sentraliserte lønnsbudsjettet fra nyttår av.

4. Sikre god datakvalitet

God datakvalitet er avgjørende for at UiT sentralt og den enkelte enhet skal kunne gjøre gode vurderinger av status og nødvendige tiltak. Ved en nærmere gjennomgang av HSL sine tall viste det seg at det var behov for flere korrigeringer i datagrunnlaget, noe som ga relativt store utslag på tallene for den enkelte enhet. Dette er en jobb som strekker seg gjennom hele organisasjonen, da det forutsetter at alt blir registrert riktig i utgangspunktet. Det omfatter blant annet korrekt registrering av ansettelsesforhold og endringer, etablere rutiner for oppfølging av datakvalitet, og endring av ansettelsesforhold etter treårs-regelen jf Statsansatteloven § 9 (3). Dette må gjøres i samarbeid mellom den enkelte enhet, fakultetet og fellestjenestene.

5. Bredere stillingsbeskrivelser (adm. stillinger) og bredere organisatorisk tilhørighet (adm. stillinger)

I universitetsstyresaken legges det vekt på at en må øke fleksibiliteten i anvendelsen av administrative stillinger, gjennom:

- Bedre planlegging og kompetanseutvikling

- Brede stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver
- Brede organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler
- Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling

Dette er et tiltak fakultetet allerede er i gang med å se nærmere på gjennom å adressere hvordan administrasjonen både på fakultetsnivå og institutt-/senternivå kan gjøres mer robust og fleksibel. Stillingsbeskrivelser vil være bredere, og det vil legges til rette for større tverrgående oppgaveporteføljer og teamorganisering.

Dekanen mener at dette er tiltak som fakultetet skal ha spesiell oppmerksomhet på i tillegg til de andre tiltakene som skisseres i styresaken. Det gjøres nå et stort arbeid på alle fakultet i tilknytning til denne saken som også vil påvirke den endelige handlingsplanen for UiT. Det foreslås derfor at dekanen gis fullmakt til å revidere foreslåtte tiltak i tråd med eventuelle endringer og justeringer som måtte komme fra UiT sentralt. Tidsperspektivet for handlingsplanen vil være ut 2020, og evaluering og oppfølging av tiltakene i handlingsplanen vil legges fram for styret tidlig 2021. Styret vil også underveis i prosessen orienteres om eventuelle endringer i status for midlertidighet og oppfølging av tiltak.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Julia Holte Sempler, assisterende fakultetsdirektør

Vedlegg 1: Universitetsstyresak 19/19

Vedlegg 2: Brev til enhetene om utarbeidelse av handlingsplan for reduksjon av midlertidighet