

SAKSFRAMLEGG

Til:
UniversitetsstyretMøtedato:
13.06.2019

Sak:

Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet

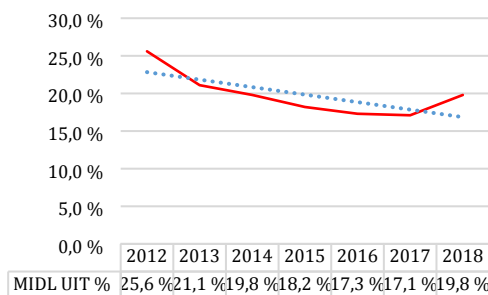
Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret vedtar mål og tiltak for reduksjon av andelen midlertidige ansettelser som foreslått i saksframlegget, med de endringer som framkom i møtet.

Bakgrunn

Universitets og høyskolesektoren 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.

Andel midlertidig ansatte UiT



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

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

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 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.

Grunnlag for midlertidige ansettelser

Utgangspunktet for alle ansettelser ved UiT og staten for øvrig, er at stillingene skal være fast i tråd med statsansatteloven. Avtale om midlertidig ansettelse kan inngås når arbeidet er av midlertidig karakter, ved arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat), for praksisarbeid og utdanningsstillinger, og når det for en periode på inntil seks måneder har oppstått et uforutsett behov, jf. statsansatteloven § 9. Reglene for midlertidig ansettelse ble endret ved innføring av ny lov av 17. juni 2017, på flere måter: grensen for å oppnå sterkt stillingsvern ble redusert fra fire til tre år, arbeidsgiver skal drøfte bruk av midlertidige ansettelser med tillitsvalgte årlig, og det er færre grunnlag som kan utgjøre hjemmel for lovlig midlertidig ansettelse.

Særregler for ansettelser på åremål er hjemlet i statsansatteloven § 10 og universitets- og høyskoleloven (uhl) § 6-4. I tillegg er åremålsstillinger og utdanningsstillinger beskrevet i statsansattelovens forskrift § 5. Åremålsansettelser ved UiT omfatter stipendiater, postdoktorer, vitenskapelige assistenter, samt faglig/administrative ledere som dekaner, instituttledere og studieledere.

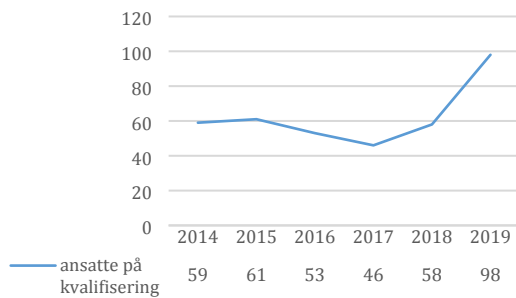
Åremålsstillinger er ut fra sitt formål av midlertidig karakter. Andre midlertidige tilsettingsforhold som vikarer, ansatte på kvalifiseringsvilkår eller i engasjement kan ha lovlig hjemmel og være saklig begrunnet ut fra et behov, men kan likevel være problematiske ut fra et strategiske eller personalmessige vurderinger. For disse stillingene kan det vurderes om det er ønskelig å tilsette fast, selv om midlertidig ansettelse er mulig ut fra regelverket. I en slik vurdering må det foretas avveininger mellom hensyn til økonomi, virksomhetens kort- og langsiktige behov og rekrutteringstilfang. Som arbeidsgiver bør UiT sørge for at ansettelsesprosesser blir gjennomført effektivt, korrekt, og i samsvar med kvalifikasjonsprinsippet og gjeldende lov og rammeverk.

Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT

Vi vil her gi en oversikt over bruken av ulike typer midlertidige ansettelser ved UiT. Oversikten er basert på tall fra *Database for statistikk om høgre utdanning* (DBH) og UiTs lønns- og personalsystem Paga.

Kvalifiseringsvilkår, engasjement og vikariat

Kvalifiseringsvilkår



Undervisnings- og forskerstillinger på kvalifiseringsvilkår har økt markant fra 2016 til 2019. Ansettelser på kvalifiseringsvilkår brukes hovedsakelig i tilknytning til krav om pedagogisk basiskompetanse, og er hjemlet i uhl § 6-5 *Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger*.

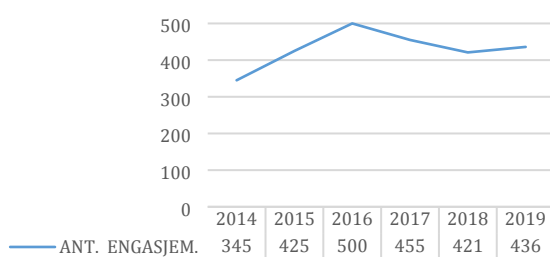
Krav til pedagogisk basiskompetanse ved UiT er skjerpet de seneste år, og er nedfelt i *Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT*. Krav til undervisningskompetanse er i samsvar med *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse*, jf. Universitets- og høyskolerådet (UHR).

Førsteamanuenser og universitetslektorer utgjør hoveddelen av UiTs ansatte på kvalifiseringsvilkår. Dette er stillinger som er vurdert som et fast behov ved UiT, blir kunngjort som faste stillinger, men der aktuelle søkere ikke fullt ut tilfredsstiller de kravene som er satt for stillingen. Det kan da foretas midlertidig ansettelse i inntil tre år når det er sannsynlig at søkeren har forutsetninger for å skaffe seg manglende kvalifikasjoner innen periodens utløp. Når kvalifikasjonene er oppnådd, blir stillingen omgjort til fast.

UiT har noe strengere krav til pedagogisk kompetanse enn andre breddeuniversiteter, og et varierende rekrutteringsgrunnlag for undervisnings- og forskerstillinger. Bruk av kvalifiseringsvilkår ved ansettelser er blitt vurdert som et egnet virkemiddel for rekruttering til ledige stillinger, og for å oppnå at fast ansatte ved UiT har de kvalifikasjonene som kreves for stillingen. Potensialet for reduksjon i antall ansatte på slike vilkår vil være knyttet til to forhold: bedre tilfang av kvalifiserte søkere, og sørge for god gjennomstrømming ved utvikling av pedagogiske kvalifikasjoner.

Bruk av engasjementer som grunnlag for midlertidig ansettelse skal være knyttet til arbeid av

Engasjementer

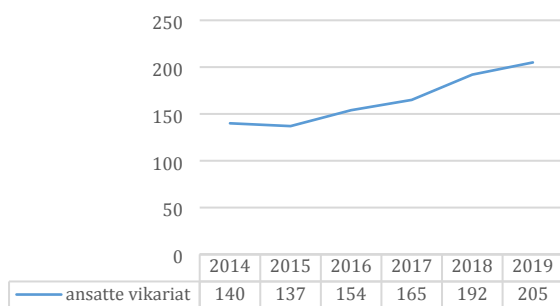


midlertidig karakter. UiT har hatt en nedgang i antall ansatte på engasjementer fra 2014 til 2018, men med svak økning inn i 2019. Engasjement anvendes på tvers av stillingsgrupper, men hovedvekten (60 %) finner vi i gruppen undervisnings- og forskerstillinger. 96,5 % av midlertidige ansatte forskere er ansatt i engasjement. Til sammenligning er 26,8 % av midlertidige

universitetslektorer og 23,7 % av midlertidige høyskolelærere ansatt i engasjement. Bortsett fra åremålsansatte utgjør engasjement den største andelen midlertidige ansatte. En vesentlig del av engasjementene er knyttet til forskningsaktiviteter, men også til undervisningsbehov og støttestillinger for forskning og undervisning. Andelen midlertidig ansatte forskere er redusert fra 2014 til 2018 med 8,1 prosentpoeng. Potensialet for reduksjon av midlertidige ansettelser vil være knyttet til at fast ansatte i større grad utfører oppgaver av midlertidig karakter.

Bruk av vikarer har økt fra 2016 til 2019. Vikariat anvendes ved arbeid i stedet for en annen eller andre, ofte ved permisjoner av en viss varighet. Hovedvekten av vikariater i 2019 er vitenskapelige, med 123 ansatte. Resterende fordeler seg mellom administrative stillinger (74) og støttestillinger (8). Stillingskodene universitetslektor (i gruppen undervisnings- og forskerstillinger) og saksbehandler-/utrederstillinger (i gruppen administrative stillinger) er i overvekt.

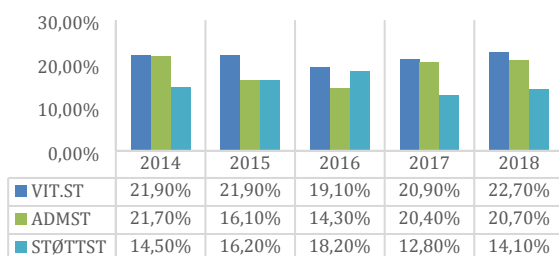
Vikarer



variasjon mellom år. Permisjoner uten lønn, som oftest er begrunnet med overgang til annen stilling, har tidligere utgjort en mindre del av permisjoner ved UiT, men har de senere år økt i omfang. Potensialet for reduksjon av midlertidige ansettelser vil være knyttet til å gjøre begrensninger i adgangen til ulønnede permisjoner.

Nærmere om tre stillingsgrupper

Tre stillingsgrupper



Undervisnings- og forskerstillinger (vit.st.) har økt med 3,6 prosentpoeng fra 2016².

Fire vitenskapelige stillingskoder skiller seg ut med forholdsvis høy andel midlertidige ansettelser. Det er forskere, høyskolelærere, universitetslektorer og førsteamanuenser. Midlertidige forskere er i all hovedsak (96,5 %) ansatt i engasjement knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter (72 %).

Stillingskoder	Årsverk	Midl årsv	% Midl
Forskere	126,9	84,7	66,7%
Høgskolelærere	51,68	22,26	43,1%
Universitetslektor	377,75	122,24	32,3%
Førsteamanuensis	434,2	79,65	18,3%
Dosent	13,1	1,4	10,7%
Førstelektor	94,55	8,1	8,6%
Professor	356,4	13,5	3,8%
Høgskolelektor	1	-	-
Amanuensis	2,75	0	-

Forskere er over tid registrert med høy andel midlertidighet, men likevel med reduksjon på 8,1 prosentpoeng fra 2014-2018 (fra 74,8 % til 66,7 %). Flertallet (72 %) av forskerstillingene er finansiert med eksterne midler, de resterende over UiTs tildeling over statsbudsjettet.

Ekstern finansiering begrunner i seg selv ikke midlertidig ansettelse, men er knyttet til arbeid av midlertidig karakter, som kan ha usikker langsiktig finansiering. Hoveddelen av UiTs midlertidig ansatte forskere er knyttet til de fire største fakultetene NT-fak, Helsefak, BFE-fak og HSL-fak. Ved UiTs realfaglige og helsefaglige forskningsmiljøer er det de senere år registrert en økning av fast ansatte forskere knyttet til eksternt finansierte prosjekter.

² Ikke medregnet rekrutteringsstillinger og bistillinger

Midlertidig ansatte høgskolelærere fordeler seg i all hovedsak mellom vikariat (57,3 %) og engasjement (23,7 %). De resterende er ansatt på kvalifiseringsvilkår og i bistillinger. Kun 5,6 % er finansiert med eksterne midler.

Midlertidige universitetslektorer fordeler seg mellom vikariat (37,4 %), engasjement (26,8 %), kvalifiseringsvilkår (26,8 %), og resterende er bistillinger. Kun 7 % er finansiert med eksterne midler. Universitetslektorer og høgskolelærere anvendes særlig ved profesjonsutdanningene innen helse og omsorgsfag, lærerutdanning og ingeniørfag. Nærmere halvparten av midlertidig ansatte førsteamanuenser er ansatt på kvalifiseringsvilkår, jf. UiTs krav om pedagogisk kompetanse i faste stillinger.

	2014		2015		2016		2017		2018	
	alle årsv	midl årsv	alle årsv	midl årsv	alle årsv	midl årsv	alle årsv	midl årsv	alle årsv	midl årsv
Førsteam.	331,05	62,3	369,4	65,5	401,65	47,15	415,62	59,18	434,2	79,65
Høgsk.lærer	28,63	15,73	27,2	14,5	41,71	25,11	49,74	23,04	51,68	22,26
Univ.lektor	254,57	65,27	260,93	71,67	363,31	90,51	381,9	109,75	377,75	122,24

Tabellen over viser at andel midlertidig ansatte universitetslektorer har økt med 6,9 prosentpoeng fra 2014 til 2018. Andel midlertidige høgskolelærere er redusert med 11,8 prosentpoeng i samme tidsrom, mens andel midlertidige førsteamanuenser har en svak reduksjon med 0,5 prosentpoeng.

Tabellen nedenfor viser en sammenligning av andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved andre breddeuniversiteter.

Kilde DBH

	Dosent	Forsker	Førsteam.	Høgsk.lærer	Førstelekt.	Professor	Univ.lektor
NTNU	1,8 %	55,7 %	14,9 %	33,6 %	7,1 %	2,6 %	22,7 %
UiB	-	68,5 %	19,3 %	20,8 %	53,6 %	2,0 %	59,5 %
UiO	0,0 %	71,2 %	12,4 %	-	33,7 %	1,7 %	31,3 %
UiT	10,7 %	66,7 %	18,3 %	43,1 %	8,6 %	3,8 %	32,3 %

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

Støttestillinger omfatter tekniske stillinger, ingeniører og bibliotekstillinger.

2014	2015	2016	2017	2018	Andel midlertidig ansatte i denne gruppen har vært påvirket av den sjuende <i>Tromsøundersøkelsen</i> som ble gjennomført i 2015-16, der det i en avgrenset periode var behov for midlertidig ansatte forskningsteknikere. Det vises i data for 2015 og 2016 med henholdsvis 16,2 og 18,2 %, og deretter med reduksjon i 2017. 32 midlertidige ansettelser ble avsluttet i 2017.
14,5%	16,2%	18,2%	12,8%	14,1%	

2018 kilde DBH	årsv	midl årsv	andel midl
Avdelingsingeniør	56,68	18,6	32,8%
Overingeniør	168,66	24,4	14,5%
Senioringeniør	93,4	4,5	4,8%
Forskingstekniker	8,7	1,2	
Led.forskingstekniker	11	2	
Tekniker	3,95	2,6	

Personaldata for 2019 viser at midlertidige ingeniørkoder hovedsakelig er engasjementer (82,5 %), og resterende er vikariater. 36,5 % av midlertidig ansatte ingeniører i stillingskodene avdelingsingeniør, overingeniør og senioringeniør er finansiert med eksterne midler, og er organisatorisk knyttet til enheter med høy forskningsaktivitet. Det vil si de samme enhetene hvor det er høy andel engasjerte forskere på eksternt finansierte prosjekter.

Administrative stillinger

Gruppen administrative stillinger omfatter stillingskoder innenfor saksbehandler-/utrederstillinger, mellomlederstillinger og lederstillinger. Både kategorien mellomledere og

2014	2015	2015	2017	2018
21,7%	16,1%	14,3%	20,4%	20,7%

lederstillinger omfatter åremålstilsatte ledere, i stillinger som dekaner, instituttledere og studieledere. Mange av disse har fast ordinær stilling ved UiT, og har permisjon fra denne for å ivareta en faglig/administrativ lederstilling for fire år.

I tråd med innskjerpede rapporteringskrav til DBH fra 2017, har UiT rapportert disse som midlertidige stillinger. Disse kravene synes å bli håndtert ulikt i sektoren. Per dato omfatter dette rundt 40 årsverk. Persondata fra mai 2019 viser at av 208,2 midlertidige årsverk i gruppen administrative stillinger utgjør 29,1 % åremålstilsatte ledere og mellomledere, 39 % er engasjementer og 31,9 % er vikarer. Samlet sett er de fleste midlertidig ansatte finansiert over statlig bevilgning, mens 19,2 % av engasjementene er finansiert med eksterne midler.

Universitetsdirektørens vurdering

UiT har siden 2011 hatt mål om å redusere omfanget av midlertidige ansettelser, og å skape transparente og forutsigbare vilkår for alle ansatte, hvor den enkeltes rettigheter blir ivaretatt. Tiltakene har vært fulgt opp gjennom årlig rapportering, drøftinger i ledermøter og med tillitsvalgte, og i orienteringssaker til universitetsstyret. I tillegg til å ha gitt en effekt på andelen midlertidig ansatte, har arbeidet bidratt til økt bevissthet og kompetanse når det gjelder bruk av midlertidig ansettelse, og at ansattes rettigheter i forbindelse med ansettelse og opphør er blitt bedre ivaretatt.

De målene som ble satt i styresak 59/13 ble oppnådd i 2016, da andelen midlertidig ansatte ved UiT var redusert fra 25,6 % (2012) til 17,3 %³. Tall for 2018 og 2019 viser at andelen midlertidig ansatte har økt. Det gir i seg selv grunn til å vurdere justeringer i tiltakene, og hvordan de blir etterlevd og fulgt opp ved UiT. Universitetsdirektørens vurdering er at nye forventninger fra vårt eierdepartement krever en bredere vurdering av hvilke mål og tiltak som skal gjelde for UiT, for å kunne oppnå vesentlige endringer i andelen midlertidig ansatte. Det er trolig ikke tilstrekkelig å videreføre de fastsatte tiltakene fra tidligere, selv om disse blir etterlevd og fulgt opp på en god måte.

Mål og tiltak må være rettet inn mot å oppnå reduksjoner i de tre aktuelle stillingsgruppene. For undervisnings- og forskerstillinger viser tallene ovenfor at 98 midlertidige stillinger er begrunnet i kvalifiseringsvilkår, 262 er engasjementer og 123 er vikariater. For støttestillinger til forskning og undervisning ser vi at de fleste av de ca 53 midlertidige årsverkene som framgår av tabellen ovenfor gjelder avdelings- og overingeniører, som er ansatt i engasjementer og vikariater. For administrative stillinger ser vi at de ca 208 midlertidige årsverkene er fordelt mellom ledere i åremålsstillinger, engasjementer og vikariater. Potensialer for å oppnå reduksjoner i andelen midlertidig ansatte vil derfor ha sammenheng med:

- Bedre tilgang på kvalifiserte søkere til ledige faste stillinger
- Økt kapasitet og gjennomstrømming i UiTs tilbud om pedagogisk basiskompetanse
- Innstramming i adgang til permisjoner som skaper behov for vikariater
- Økt bruk av fast ansatte til å utføre arbeid av midlertidig karakter

I tillegg er det potensialer knyttet til datakvalitet og riktig registrering, og å sørge for korrekt og lik rapportering av ansettelsesforhold.

³ I datagrunnlaget for beregning av andel midlertidige stillinger er stipendiater, postdoktorer, vitenskapelige assistenter og bistillinger holdt utenfor. Dette er åremålsstillinger som ut fra sitt formål er stillinger av midlertidig karakter.

Universitetsdirektøren vil peke på at en del av forklaringen på UiTs forholdsvis høye tall for midlertidig ansettelse skyldes valg som institusjonen har gjort. Det gjelder ordningen med åremålsstillinger for faglig/administrative ledere, som er ønskelig å beholde, men som skaper behov for midlertidig ansettelse i disse stillingene, og delvis et vikarbehov i de aktuelle personenes ordinære stillinger. Her bør UiT ha mål om å kunne redegjøre for hvilken effekt ordningen har på nivået for midlertidig ansettelse. Det samme gjelder delvis for to andre ordninger. Det ene er at UiT har en praksis for å gi permisjoner ved ansattes overgang til annen stilling utenfor institusjonen, som skaper vikarbehov. Det andre er ordningen med bruk av kvalifiseringsvilkår, som i stor grad skyldes UiTs tydelige krav til pedagogisk kompetanse. Begge disse ordningene er godt begrunnet, men det må vurderes om adgangen til permisjoner skal strammes inn, og hvilke forbedringer som kan gjøres i UiTs ordninger for utvikling av pedagogisk kompetanse.

Universitetsdirektøren ser det slik at en del tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelser vil være forholdsvis enkle å gjennomføre. Det gjelder blant annet datakvalitet, rapportering og permisjonsregler, men også å oppnå reduksjoner for administrativt ansatte. Andre tiltak vil kreve større omlegginger av etablerte praksiser ved institutter og fakulteter, og evne til å gjennomføre omstillingsprosesser i alle ledd av organisasjonen. Det er særlig knyttet til økt grad av fast ansettelse for å utføre arbeid av midlertidig karakter, som omtales nærmere nedenfor.

Forslag til mål og tiltak

Universitetsdirektøren vil her gi forslag måltall, tiltak og arbeidsmåter knyttet til å oppnå reduksjoner i de tre aktuelle stillingsgruppene undervisnings- og forskerstillinger, støttestillinger og administrative stillinger. Det foreslås først noen tiltak som gjelder alle stillingsgruppene.

Generelle tiltak

Institusjonen og den enkelte enhet skal ha tilstrekkelig oversikt og dokumentasjon knyttet til bruk av midlertidig ansettelse, samt sørge for riktig rapportering, herunder:

- Sørge for god datakvalitet. Det omfatter blant annet korrekt registrering av ansettelsesforhold og endringer, og etablere rutiner for oppfølging av datakvalitet, og endring av ansettelsesforhold etter treårs-regelen jf Statsansatteloven § 9 (3)
- Redegjøre for faglig/administrative ledere i åremålsstillinger ved UiT som har fast ordinær stilling ved UiT eller andre institusjoner
- Redegjøre for midlertidige ansettelser/vikariater i stillinger ved UiT hvor fast stillingsinnehaver er i åremål som faglig/administrativ leder ved UiT eller andre institusjoner
- Redegjøre for bruk av kvalifiseringsvilkår i forsker- og undervisningsstillinger, og eventuelt rapportere disse som faste, jf rapporteringskrav fra DBH
- Arbeide for at ansettelsesforhold blir rapportert på samme måte for alle institusjoner i sektoren

UiT skal revidere retningslinjer for permisjoner, ref. UiTs permisjonsreglement:

- Begrense praksis for ulønnede permisjoner, slik at UiT som hovedregel ikke skal gi permisjon ved overgang til annen fast stilling utenfor UiT⁴

⁴ Nåværende regler ved overgang til annen stilling: «Det kan normalt gis inntil ett års permisjon. Det forutsettes at søkeren er i fast stilling og har vært i tjeneste ved Universitetet i Tromsø i minst 2 år. Avgjørelse om slik permisjon til arbeidsgivers styringsrett og må vurderes i forhold til virksomhetens tjenstlige behov.»

- Opprettholde muligheter for permisjon inntil ett år ved overgang til midlertidig stilling utenfor UiT. Det skal gjøres en avveining av virksomhetens behov opp mot den ansattes behov, og permisjonen skal kunne gi merverdi for virksomheten
- Innvilgede permisjoner skal som hovedregel gis fra tilsvarende stilling ved UiT, med forbehold om at stillingsinnhold, stillingstittel og tilhørighet kan endres
- Opprettholde mulighet til permisjon fra egen stilling for mer enn ett år ved overgang til åremålsstilling som faglig/administrativ leder ved andre universiteter og høyskoler

UiT skal styrke vurderinger og dokumentasjon knyttet til det enkelte ansettelsesforhold:

- Gi tilstrekkelig informasjon til den enkelte ansatte om rettigheter og prosedyrer
- Gjøre grundigere vurderinger av muligheter for fast ansettelse i det enkelte tilfelle
- Som hovedregel tilby fast ansettelse fra start når stillingsinnehaveren vil oppnå sterkt stillingsvern (tre år) innen utløpet av planlagt ansettelsesperiode

Organisatoriske tiltak:

- Ledere skal ha oversikt over og følge opp bruk av midlertidig ansettelse, og planlegge bemanning i forhold til framtidige behov, prioriteringer og muligheter
- Tilstrekkelig og systematisk opplæring for å sikre nødvendig kunnskap om grunnlag og premisser knyttet til midlertidig ansettelse
- Arbeide for at institusjonen har konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår, har en aktiv rekrutteringspolitikk, og tilrettelegger for kompetanse- og karriereutvikling
- Styrke evnen til å gjennomføre omstillingsprosesser i alle deler av virksomheten, som også har betydning for den enkeltes stilling, oppgaver og ansettelsesforhold
- Gjennomføre årlige drøftinger med tillitsvalgte om bruken av midlertidige tilsetninger

Undervisnings- og forskerstillinger

Tall fra DBH for 2018 viser at UiT har en andel på 22,7 % midlertidig ansatte i denne stillingsgruppen, mens snitt for sektoren er 19,7 %⁵. Sammenliknet med andre institusjoner gjør UiT aktivt bruk av ordningen for tilsetning på kvalifiseringsvilkår. Dette omfatter 98 ansatte/89 årsverk per april 2019, og utgjør ca 6 prosentpoeng. Det synes også å være potensial for å korrigere registreringen av en del ansettelsesforhold fra midlertidig til fast, basert på sammenhengende ansettelse i mer enn tre år. Dette vil kunne utgjøre 1-2 prosentpoeng, slik at andelen midlertidig ansettelse basert på andre forhold kan utgjøre ca 15 %.

Universitetsdirektøren foreslår et måltall på 12 % midlertidige ansettelser for stillingsgruppen undervisnings- og forskerstillinger, målt ved rapportering til DBH per oktober 2020. Måltallet forutsetter at ansettelser på kvalifiseringsvilkår samt vikariater for ansatte som er i åremålsstillinger som faglig/administrative ledere kommer i tillegg.

Det foreslås videre at det enkelte fakultet⁶ skal utarbeide en handlingsplan for økt grad av fast ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger innen utgangen av 2019. Planen skal godkjennes av universitetsledelsen og være tema i styringsdialogen. Planen for den enkelte fakultet skal være tilpasset virksomheten, og gjenspeile noen felles ambisjoner og utviklingsområder for UiT:

- Styrke strategisk og langsiktig planlegging av rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger, som inkluderer eksternt finansiert virksomhet
- Stillinger som har mer enn to års planlagt varighet bør som hovedregel kunngjøres offentlig, og være basert på stillingsbeskrivelse/betenkning, også innen eksternt finansiert virksomhet

⁵ Gjelder institusjonene UiO, UiB, NTNU, UiT, NMBU, UiS, HVL, HiNN og HiVo. DBH 2018.

⁶ Inkludert Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

- Som hovedregel tilby 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)
- Tydeliggjøre forventninger til ansatte, herunder å bidra til en bredde av aktiviteter, og at de samlede personalressursene 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 fakulteter og institutter knyttet til lønnskostnader, slik at risiko ved usikker finansiering blir vurdert på en samlet sett riktig måte for fakultetet og institusjonen

Handlingsplaner for hvert fakultet skal bidra til at UiT når de mål som er satt for institusjonen. På fellesnivå skal det for 2019-20 særlig arbeides med å:

- Styrke kapasitet og gjennomstrømming i UiTs tilbud om utvikling av pedagogisk kompetanse
- Utarbeide en systematisk karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte med et bredt sett av virkemidler (jf. Virksomhetsplan for 2019)
- Støtte fakultetenes arbeid med handlingsplaner
- God datakvalitet, oversikt og rapportering
- Oppfølging fra universitetsledelsen, og dialog med ledere og tillitsvalgte

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

Tall fra DBH for 2018 viser at UiT har en andel på 14,1 % midlertidig ansatte i denne stillingsgruppen, mens snitt for sektoren er 12,9 %. Basert på dialog med fakultetene, mener universitetsdirektøren at nivået på midlertidig ansettelse i støttestillinger bør være noe høyere enn i arbeidslivet for øvrig (8-9 %). Det skyldes behov for spesialisert kompetanse knyttet til eksternt finansiert virksomhet. Det bør likevel være grunnlag for å redusere nivået noe.

Universitetsdirektøren foreslår et måltall på 12 % midlertidige ansettelser for stillingsgruppen støttestillinger, målt ved rapportering til DBH per oktober 2020. Følgende tiltak kan bidra til å nå målet:

- Som hovedregel tilby 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 vikariater)
- Øke fleksibiliteten i anvendelsen av støttestillinger gjennom:
 - o Bedre planlegging og kompetanseutvikling
 - o Brede stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver
 - o Brede organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler
 - o Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling

Administrative stillinger

Tall fra DBH for 2018 viser at UiT har en andel på 20,7 % midlertidig ansatte i denne stillingsgruppen, mens snitt for sektoren er 15,2 %. Av dette utgjør ledere i faglig/administrative lederstillinger om lag 55 stillinger, hvorav ca 40 personer har permisjon fra et fast ansettelsesforhold. Dette utgjør ca 4,5 prosentpoeng, slik at midlertidig ansettelse basert på andre forhold kan utgjøre ca 16 %. Universitetsdirektøren vil peke på at 2018-19 har vært preget av omstilling for UiTs administrasjon, med betydelig bruk av kortvarige engasjementer. Det bør derfor være potensiale for vesentlig reduksjon i andelen midlertidig ansatte i denne stillingsgruppen.

Universitetsdirektøren foreslår et måltall på 10 % midlertidige ansettelse for stillingsgruppen administrative, målt ved rapportering til DBH per oktober 2020. Måltallet forutsetter at ansettelse i åremålsstillinger som faglig/administrative ledere kommer i tillegg. Følgende tiltak kan bidra til å nå målet:

- Som hovedregel tilby 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 vikariater)
- Øke fleksibiliteten i anvendelsen av administrative stillinger, gjennom:
 - o Bedre planlegging og kompetanseutvikling
 - o Brede stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver
 - o Brede organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler
 - o Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Lillian Abelsen