

## SAKSFRAMLEGG

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:

Sak:

### Handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Det helsevitenskapelige fakultet

#### 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 høyskolesektoren 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 for 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.

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%

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

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

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 Helsefak, samt legge fram forslag til handlingsplan.

### **Status midlertidighet ved Det helsevitenskapelige fakultet**

Saken har gjennom høsten vært diskutert i flere fora, og det har ved ulike anledninger vært lagt fram tallmateriale på hvor Helsefak 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. Da hadde Helsefak hentet tall fra 13. september 2019, og brukt ulikt grunnlag i nevner ved beregning av midlertidighet. 8 november tok fakultetet ut nye tall, og beregnet andelen midlertidige på samme måte som DBH gjør. Videre ble disse tallene og forslag til tiltak presentert i ledermøte for instituttledere og i administrativt lederforum for kontorsjefer 12.11.2019 ved Helsefak.

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 foretas<sup>2</sup>. 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.

---

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

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

Dekanen ser ingen grunn til å foreslå andre måltall for Helsefak.

### Bruk av midlertidighet ved Det helsevitenskapelige fakultet

Med utgangspunkt i personalfil for Helsefak per 08.11.19 har fakultetet gjennomgått andelen midlertidige. Følgende ansatte er holdt utenfor jf. Notatet fra universitetsdirektøren: vitenskapelige assistenter, postdoktorer, stipendiater, dekan, instituttledere, ansatte på kvalifiseringsvilkår, bistillinger, og studieledere som er tilsatt på åremål.

Årsverk gruppert i tre stillingsgrupper, som definert i DBH:

Stillingsgruppe	UiT midlertidig	Helsefak midlertidig	Universitetsdirektørens forslag til måltall for UiT
Undervisnings- og forskerstillinger	22,7%	15,2 %	12 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	14,1%	18,5 %	12 %
Administrative stillinger	20,7%	13,4 %	10 %

### Kommentarer knyttet til midlertidighet for de tre ulike stillingsgrupper ved Helsefak:

#### Undervisnings- og forskerstillinger:

Andelen midlertidige per stillingskode	
Forskere	67,1 %
Førsteamanuensis	3,3 %
Førstelektor	2,1 %
Høgskolelærer/øvingslærer	74,5 %
Professor	1,4 %
Universitetslektor	16,7 %

Det er tre stillingsgrupper som peker seg ut; forskere, universitetslektorer og høgskolelærer/øvingslærer. Det er 37 midlertidig ansatte i forskerstillinger hvorav 2 er vikar og resten er engasjert, og av de engasjerte er 25 finansiert med eksterne midler. Her ønsker dekanen å vurdere tilsetting i fast stilling, i stedet for å engasjere, dersom stillingen varer i mer enn 2 år.

Det er 16 midlertidig høgskolelærere, hvorav 1 engasjert og 15 er vikarer. I UiTs tidligere utgave av Lokal lønnspolitikk stod det at tilsetting som høgskolelærere kun skulle gjøres midlertidig. Dette førte til at mange høgskolelærere ble tilsatt som vikar i ubesatt stilling. Disse kan nå gjennomgås for å vurdere tilbud om fast tilsetting avhengig av lengde på ansattforholdet, da det i henhold til ny Lokal lønnspolitikk gjeldende fra 2019 kan tilsettes i fast stilling som høgskolelærer.

## Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling:

Andelen midlertidige per stillingskode	
Avdelingsingeniør	32,7 %
Forskningstekniker	37,5 %
Ledende forskningstekniker	0%
Senior forskningstekniker	0%
Overingeniør	19,4 %
Senioringeniør	6,0 %

Det er tre stillingskoder som peker seg ut; avdelingsingeniører, forskningsteknikere og overingeniører. I stillingskoden avdelingsingeniør er det 6 midlertidige ansatte, hvorav 2 er vikarer og 4 er engasjert. Videre er det 3 midlertidige forskningsteknikere, alle disse er engasjert, og 2 av dem er finansiert på eksterne midler. I stillingskoden overingeniør er det 11 midlertidige ansatte, hvorav 8 av disse er engasjert. Innenfor alle disse stillingskodene med engasjerte i midlertidige stillinger, kunne man vurdere å tilsette fast, forutsatt at stillingen varer i mer enn 2 år. Det vil være mer hensiktsmessig å gjøre dette på eksternt finansierte stillinger, da disse er mindre komplisert å si opp, med bakgrunn i at finansieringen faller bort. Man kunne også se for seg at internt finansierte faste støttestillinger, kunne brukes på tvers av enheter og fagområder. Dette vil kreve en del administrativ oppfølging.

### Administrative stillinger

Ved Helsefak er det totalt 30 midlertidige ansatte i administrative stillinger, hvorav 15 av disse er vikarer og 15 er engasjert. Av de totalt 15 engasjerte er det kun 5 som er finansiert på eksterne midler.

Både andelen midlertidige førstekonsulenter, rådgivere og seniorrådgivere ligger over det måltallet som Universitetsdirektøren har foreslått. Det har dessverre ikke vært mulig å få en oversikt over andelen rettighetspermisjoner, som kan ha forårsaket behovet for vikar. Det kan også tenkes at vikarene er i påvente av tilsetting i ledige stillinger etter ny organisering i administrasjonen etter ADM2020. Videre har fakultetsadministrasjonen hatt store utfordringer med å få tilsatt kvalifiserte rådgivere i ledige stillinger i 2019. Ett av tiltakene som ble igangsatt var en rekrutteringskampanje med film, artikler og ny nettside for å tiltrekke seg flere søkere til de administrative stillingene. Effekten av dette tiltaket ser man ikke på nåværende tidspunkt.

Ett tiltak for å redusere andelen vikarer i administrasjonen, er å ikke innvilge permisjoner utover rettighetspermisjoner og permisjon etter utløpte sykepenge rettigheter.

### Prosentvis midlertidighet per enhet ved Det helsevitenskapelige fakultet

Prosentvis midlertidighet (UF) per enhet:

Prosentvis midlertidighet (Støtte)

Enhet	E + V (UF)
-------	------------

IHO	13,8 %
IKO	20,5 %
IVP	4,7 %
IH	14,4 %
IPS	11,8 %
RKBU	7,0 %
ISM	19,0 %
IMB	17,2 %
IKM	21,1 %
IFA	22,5 %
Fak.adm	16,9 %
SUM	15,2 %

Enhet	E + V (Støtte)
IHO	0 %
IKO	66,7 %
IVP	100 %
IH	0 %
IPS	0 %
RKBU	0 %
ISM	33,3 %
IMB	15,4 %
IKM	7,2
IFA	31,4 %
Fak.adm	0 %
SUM	18,5 %

Prosentvis midlertidighet (adm) per enhet:

Enhet	E + V (adm)
IHO	0 %
IKO	33,3 %
IVP	0 %
IH	25 %
IPS	5,3 %
RKBU	0 %
ISM	16,0 %
IMB	22,2 %
IKM	40,6 %
IFA	9,1 %
Fak.adm	10,6 %
SUM	13,4 %

I tabellene over vises midlertidighet per enhet innenfor de tre stillingsgrupper. Det er kun engasjerte og vikarer som er medregnet. Enheter merket grønn, er innenfor måltallet fra universitetsdirektøren, mens de som er merket rød er over måltallet. De enheter med uthevet prosentandel har færre enn 4 midlertidige ansatte i sin enhet, og vil derfor utgjøre mye på prosenten med tiltak.

### Handlingsplan for reduksjon på midlertidige tilsetninger ved Det helsevitenskapelige fakultet

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.

Andelen midlertidige stillinger ved Helsefak ligger for høyt, og det vil være behov for å innføre strakstiltak gjeldende fra 1. januar 2020. Tiltakene vil gjelde alle tre stillingsgruppene.

Dekanen vil i det følgende framheve noen av de institusjonelle tiltakene som anses som spesielt relevant for Helsefaks virksomhet.

1. Ingen får innvilget permisjon for å prøve annen stilling internt eller eksternt. Der det er formålstjenlig for virksomheten kan man likevel innvilge permisjon, dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Dette tiltaket omhandler ikke åremålsstillinger eller rekrutterings- eller utdanningsstillinger. Videre kan det også være hensiktsmessig å bruke interne faglig kompetente ansatte til å ivareta et vikariat

på bakgrunn av en rettighetspermisjon for eksempel. Da må man innvilge permisjon fra den faste stillingen, for å kunne bruke den ansatte i vikariatet. Det kan også være formålstjenlig å innvilge delvis permisjon i rekrutteringsøyemed. Det vil si i overgang fra for eksempel legestilling til fast stilling ved Helsefak. Man kan også se for seg at faste faglige ansatte ønsker å prøve å starte opp egen virksomhet, skape innovasjon, og at man da innvilger permisjon for å støtte dette.

2. *Som hovedregel skal alle som ansettes med varighet på mer enn 2 år gis fast stilling fra oppstart (gjelder ikke vikariater). Dette gjelder ikke dersom det er avklart fra oppstart i stillingen at ansettelsesforholdet ikke vil vare mer enn tre år.*

Når man har vært ansatt i staten i mer enn 3 år, har man automatisk opparbeidet seg sterkt stillingsvern i hht. Statsansatteloven og stillingen blir fast.

I universitetsstyresak 19/19 legges det fram som tiltak at enhetene i større grad enn tidligere skal vurdere fast tilsetning 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 (gjelder ikke for vikariater, åremålsstillinger, rekrutteringsstillinger og bistillinger).

Ved en eventuell oppsigelse har man like rettigheter med hensyn til 6 måneders oppsigelsestid enten man har vært ansatt i 2 eller 3 år. Videre stilles det krav til arbeidsgiver om å finne annen passende stilling, uavhengig av om man har vært tilsatt i mer enn 2 år eller 3 år.

Dekanen foreslår derfor at alle som ansettes med varighet på mer enn 2 år gis fast stilling fra oppstart. Dette gjelder ikke dersom det er avklart fra oppstart i stillingen at ansettelsesforholdet ikke vil vare mer enn tre år.

I praksis vil det si at stillingen lyses ut for den perioden som er tenkt, men ved tilsetning informeres det om at man får tilbud om fast tilsetning. Fakultetet må i samråd med fellestjenestene på nivå 1 komme fram til en god måte å holde oversikt over stillinger som skal avsluttes fram i tid av ulike grunner. Å ha en slik oversikt er helt nødvendig for å kunne ha en oversikt over stillinger hvor det kan bli aktuelt å starte oppsigelse innen rimelig tid. Når en ansatt har 6 mnd oppsigelsestid, må prosess med oppsigelse starte senest 9 måneder før, for å minske den økonomiske risikoen.

Dette tiltaket vil i teorien ikke føre til vesentlig endring fra dagens praksis, hvor reglene allerede er gjeldende i henhold til Statsansatteloven. Forskjellen vil være at den ansatte får tilbud om fast stilling fra første dag, og opplevelsen hos den enkelte av å få tilbud om fast stilling versus midlertidig stilling på for eksempel 4 år kan ha stor betydning. Derfor kan man se for seg økt behov for juridisk bistand og økt saksbehandlingsskapasitet i håndtering av oppsigelser. Det vil også kreve en ekstra oppmerksomhet i utforming av utlysningstekst/ betenkning, slik at eventuell oppsigelse kan gjøres på en forsvarlig måte.

3. *Håndtere opplevelse av økonomisk risiko ved 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.

*4. Brede stillingsbeskrivelser (tekniske- og adm. stillinger) og bredere organisatorisk tilhørighet (tekniske- og adm. stillinger)*

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

- o Bedre planlegging og kompetanseutvikling
- o Bredere stillingsbeskrivelser med mulighet for endringer i ansvar og oppgaver
- o Bredere organisatorisk tilhørighet for ansettelsesforhold/arbeidsavtaler
- o Tydelige forventninger til fleksibilitet og evne til omstilling

Dette er et tiltak fakultetet allerede er i gang med gjennom hvordan administrasjonen både på fakultetsnivå og institutt gjøres mer robust og fleksibel. Stillingsbeskrivelser er bredere, og det er lagt til rette for større tverrgående oppgaveporteføljer og faggruppeorganisering. Fakultetet vil også kunne lyse ut bredere stillingsbeskrivelser, og bredere organisatorisk tilhørighet for tekniske stillinger framover. Dette vil kunne øke muligheten for å bruke ressurser mer fleksibelt og på tvers av enheter på fakultetet.

*5. Vurdere hvor mange av høyskolelærerne som kan tilbys fast tilsetting, på bakgrunn av det ikke meldte seg kvalifiserte søkere som universitetslektor.*

I UiTs tidligere utgave av Lokal lønnspolitikk, stod det at tilsetting som høyskolelærere kun skulle gjøres midlertidig. Dette førte til at mange høyskolelærere ble tilsatt som vikar i ubesatt stilling. Disse kan nå gjennomgå for å vurdere tilbud om fast tilsetting avhengig av lengde på ansattforholdet, da det i henhold til ny Lokal lønnspolitikk gjeldende fra 2019 kan tilsettes i fast stilling som høyskolelærer. Andelen høyskolelærere skal holdes på et absolutt minimum, da det fortrinnsvis er ønskelig at alle som underviser har minimum mastergrad og gode pedagogiske kvalifikasjoner.

*6. 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 tidligere gjennomgang av Helsefak 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. Videre kunne man se for seg at fellestjenesten SPOR genererte statistikken for alle UiTs enheter, slik at grunnlaget blir gjennomgående likt beregnet.

*7. 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 et 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. En rekrutteringspolitikk som sikrer at man slipper å lyse ut stillinger flere ganger, vil også bli et viktig bidrag til dette tiltaket.

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.

Thrina Loennechen

Dekan

–

Kjetil Kvalsvik

Fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Gunhild Årnes Guttvik, seniorrådgiver

Vedlegg

- 1 Universitetsstyresaken 19/19 (2019/2402-3)
- 2 Bestilling til fakultetene basert på Universitetsstyresaken (2019/2404-4)