

SAKSFRAMLEGG

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og
akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

Sak:

Handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved UMAK

Innstilling til vedtak:

Styret godkjenner foreslått handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved UMAK.

Bakgrunn:

Bakgrunn for saken er at Universitets- og høyskolesektoren ligger vesentlig høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet for øvrig når det gjelder midlertidige ansettelsesforhold, selv når stipendiater, postdoktorer og bistillinger ikke medregnes. Stillinger som medregnes i kategorien midlertidige stillinger er vikariater, engasjementer, åremålsstillinger og ansatte på kvalifiseringsvilkår.

Det høye tallet for midlertidighet gjelder også UiT. Tall for 2018 viser at andel midlertidige stillinger ved UiT utgjorde 19,8 %, fordelt slik på stillingsgrupper:

	UiT midl.	UH-sektor	UiTs mål 2020
Undervisnings- og forskerstillinger	22,7%	19,7%	12 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	14,1%	12,9%	12 %
Administrative stillinger	20,7%	15,2%	10 %

Kunnskapsdepartementet har uttrykt en klar forventning til at UiT tar grep for å redusere midlertidigheten ved institusjonen straks. Universitetsdirektøren har i den forbindelse bedt alle fakultet og enheter ved UiT å utarbeide handlingsplaner for reduksjon av midlertidige tilsettelser.

Tall for UMAK

Tallene for midlertidighet ved UMAK baserer seg tall fra *Database for statistikk om høgre utdanning* (DBH):

	Totalt antall årsverk 2019	Midlertidighet 2019 Årsverk / %	Mål for 2020
Undervisnings- og forskerstillinger*	67,15	16,09 / 24 %	18 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	19,05	4,8 / 25 %	12 %
Administrative stillinger **	32,7	8,5 / 26 %	10 %

*Rekrutteringsstillinger (stipendiater og post.docs) og professor II stillinger er ikke medregnet.

** Instituttledere og direktør (åremålsstillinger) er ikke medregnet.

Selv om prosentsatsen er høy i alle kategorier, utgjør de midlertidige stillingene imidlertid ikke svært mange årsverk.

Undervisnings- og forskerstillinger

Tallet for midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger er høyt. En grunn er mange midlertidige tilsetninger i undervisningsstillinger for å dekke undervisningsbehovet ved Musikkonservatoriet og Kunstakademiet. Ved MK er en rekke ansatte i midlertidige stillinger vikarer for fastansatte som har frikjøp og permisjoner fra sin undervisning. Ofte er det fastansatte i mindre prosenter som tar på seg et ekstra engasjement i løpet av undervisningsåret for å dekke undervisningsbehovet.

Ved Kunstakademiet har nylig en professor sagt opp sin åremålsstilling, og undervisningsåret 2019-2020 er fylt med midlertidige tilsatte for å sikre at studentene får sin undervisning i påvente av tilsettingsprosessen. Inkludert i tallet er det også medregnet en åremålsstilling ved KA som førsteamanuensis. KA har i sin bemanningsplan to åremålsstillinger som professor/ førsteamanuensis som i bunn er faste, men tradisjonen innen kunsthøgskolen er at stillinger innen akademiet er for en begrenset periode for å sikre kunstnerens kontakt til praksisfeltet. Derfor vil disse to stillingene alltid bli medregnet i tall over midlertidige.

Ved Polarmuseet har vi et vikariat som følge av åremålsstillingen til direktøren ved UMAK. UMAKs to visedirektører er også del av midlertidighetskategorien da de er i åremålsstillinger.

UMAKs måltall for 2020 på denne stillingskategorien er noe høyere enn UiTs – 18% mot UiTs 12 %. Dette på grunn av våre særegne utdanninger, med behov for små midlertidige ressurser på felt vi ikke har i vår portefølje av faste ansatte, for å kunne tilby relevant undervisning.

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

I tallet for midlertidige tilsetninger for denne gruppen er blant annet to vikarer – en som følge av foreldrepermisjon og en som følge av permisjon i forbindelse med ny stilling. Begge disse

vikariatene vil ende i løpet av 2020. Det er også midlertidige ansatte på eksterne prosjekter i denne kategorien.

Administrative stillinger

Blant annet som om følge av samorganiseringen, har UMAK en høyere andel midlertidige administrative stillinger enn vanlig. Vi i tillegg i hatt flere permisjoner og sykemeldinger i 2019 som har ført til at vi har måttet ansette vikarer. Administrativ leder er for eksempel i et vikariat og regnes i 2019 med i statistikken. Prosjektleder for GLØTT er også en del av statistikken.

Handlingsplan

Overordnede tiltak:

- Oppdatere UMAK-tallene for 2020 når de foreligger.
- Arbeide for bevissthet rundt temaet ved instituttene.
- Ledere skal ha oversikt over og følge opp bruk av midlertidig ansettelse, og planlegge bemanning i forhold til framtidige behov og prioriteringer.
- Fokus på å rekruttere kvalifiserte søkere til faste stillinger.
- Økt kapasitet og gjennomstrømming for ansatte som trenger pedagogisk basiskompetanse/museal formidlingskompetanse.
- Begrense praksis for ulønnede permisjoner, ikke gi permisjon for stilling utenfor UiT.
- Bruk av stillingsressurser på tvers av UMAK.
- Fremtidige utlysninger av midlertidige stillinger skal begrenses, og som hovedregel tilby fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er mer enn to år, også i eksternt finansiert virksomhet. Unntak fra dette skal begrunnes godt og kan skje ut fra noen få kriterier som:
 - Begrenset kortvarig ekstern finansiering i 1-2 år
 - Spesielle prosjekt som ikke vil bli videreført
- Felles lønnsbudsjett for UMAK på nivå 2 gir mulighet for strategiske disponeringer.
- Tydelige forventninger til alle ansatte om fleksibilitet og evne til omstilling.

Undervisnings- og forskerstillinger:

- Styrke strategisk og langsiktig planlegging av rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger.
- Tilby fast ansettelse i prosjekter med varighet over 2 år (gjelder ikke vikariat, åremålsstillinger, rekrutteringsstillinger og bistillinger).
- Tettere oppfølging av de ansatte med fokus på faglig utvikling og karriereveiledning.

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

- Tilby fast ansettelse i prosjekter med varighet over 2 år (gjelder ikke vikariat).
- Øke fleksibilitet i bruk av støttestillinger på tvers i UMAK gjennom:
 - o Strategisk planlegging og kompetanseheving
 - o Breder organisatorisk tilhørighet
 - o Tydelige forventninger til fleksibilitet og omstilling

Administrative stillinger

- Tilby fast ansettelse i prosjekter med varighet over 2 år (gjelder ikke vikariat).

- Øke fleksibilitet i bruk av administrative stillinger på tvers i UMAK gjennom:
 - Strategisk planlegging og kompetanseheving
 - Breder organisatorisk tilhørighet
 - Tydelige forventninger til fleksibilitet og omstilling

Lena Aarekol
direktør

—

Inger Kaisa Bækø
adm.leder

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur