

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
22.09.2020

Sak:
24/20

Statusrapport midlertidighet ved HSL

Innstilling til vedtak:

- 1. Fakultetsstyret tar statusrapporten om midlertidighet til orientering og ber dekanen spesielt følge opp midlertidighet blant administrative stillinger som forespeilet i saksframlegget*
- 2. En evaluering av handlingsplanen legges fram for fakultetsstyret våren 2021*

Bakgrunn:

Universitetsstyret behandlet i sak 19/19 den 13. juni 2019 *Bruk av midlertidige ansettelses ved UiT Norges arktiske universitet* (ePhorte 2019/2404). Bakgrunn for saken var at universitets- og høyskolesektoren lå vesentlig høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet for øvrig når det gjaldt midlertidige ansettelses, selv om stipendiater, postdoktorer og bi-stillinger ikke ble medregnet. Det gjaldt også UiT. Tall for 2018 og 2019 viste at andel midlertidige stillinger ved UiT var høyere enn andre breddeuniversiteter. Videre har Kunnskapsdepartementet uttrykt en klar forventning til at UiT tar grep for å redusere midlertidigheten ved institusjonen.

Etter en bred vurdering av mål og tiltak ved alle enheter, kom universitetsdirektøren frem til at ytterligere organisatoriske- og generelle tiltak måtte iverksettes for å imøtekomme Kunnskapsdepartementets forventning om reduksjon i midlertidighet ved institusjonen.

Universitetsstyret fattet følgende enstemmige vedtak i sak 19/19 (ePhorte 2019/2404):

- 1. Universitetsstyret slutter seg til tiltakene for reduksjon av midlertidighet som er gjengitt i saksframlegget 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 ble fakultetet i brev av 02.07.2019 (ePhorte 2019/2404), bedt om å utarbeide handlingsplan for reduksjon av midlertidighet. Denne ble utarbeidet og behandlet i fakultetsstyrets møte 23.10.2019. Det ble avgjort at måltall for kategoriene definert av DBH skulle være følgende innen utgangen av 2020:

- Administrative stillinger 10 % midlertidighet

- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling 12 % midlertidighet
- Undervisnings- og forskerstillinger (UF) 12 % midlertidighet

Status midlertidighet ved HSL

Status for arbeidet rundt midlertidighet ved fakultetet har i høst vært gjennomgått i samarbeid med Avdeling for organisasjon og økonomi, og det er presentert tallmateriale på hvor HSL-fakultetet ligger når det kommer til midlertidighet i stillingsgruppene UF, støttestillinger og administrative stillinger (vedlagt presentasjon).

Dekanen vil med bakgrunn i det fremlagte tallgrunnlaget i det følgende gjennomgå status for midlertidighet ved HSL-fakultetet.

Bruk av midlertidige ansettelser ved HSL-fakultetet

Andel midlertidighet totalt hittil i 2020

	HSL-fakultetet	UiT totalt
Januar 2020	13,28 %	13,76 %
April 2020	14,66 %	13,97 %
August 2020	13,11 %	13,75 %

Denne grafen viser at fakultetet per dags dato har en lavere prosent midlertidighet enn i starten av året. Gjennomsnittlig ligger også fakultetet under universitetet totalt sett i august 2020. Grafen under beskriver fordelingen av midlertidighet på fakultetet, og illustrerer utviklingen i de forskjellige kategoriene.

Andel midlertidighet per DBH-kategori i 2020

	Sept. 2019	Jan. 2020	April 2020	Aug. 2020	Måltall
Adm. Stillinger	14,3 %	19,14 %	17,78 %	17,74 %	10 %
Støttestillinger	56,8%	30,23 %	29,35 %	22,73 %	12 %
UF-stillinger	12,9%	11,36 %	13,51 %	11,61 %	12 %

Videre fordeler de ulike kategoriene seg på følgende måte:

FAKULTET	HSL-FAK													
Summer av ÅRSVERK														
	B	E	F	K	L	U	V	Å	ÅP	Total	Midl. B/U/Å/ÅP	NY SUM TOT.	MIDL.	ANDEL MIDL.%
Adm. stillinger		9,5	88,6				9,6	21,5		129,2	21,5	107,7	19,1	17,74
Andre stillinger					0,5					0,5				
Drifts- og vedlikehold			0,3							0,3				
Støttestillinger		1,6	8,5				0,9			11,0		11,0	2,5	22,73
Undervisnings-, forsknings- og formidling	7,6	24,5	326,1	24,5		78,7	21,6		21,5	504,4	107,8	396,6	46,1	11,61
Totalsum	7,6	35,6	423,5	24,5	0,5	78,7	32,1	21,5	21,5	645,4	129,3	516,1	67,7	13,11

Støttestillinger

I kategorien støttestillinger er det en nedgang på bruk av midlertidighet. Det bemerkes imidlertid at støttestillinger utgjør totalt 2,5 stillinger, og at prosentandelen påvirkes sterkt dersom det er fravær med bruk av vikar i denne kategorien. Dekanen anser derfor ikke at det er relevant å igangsette videre tiltak eller gjøre ytterligere vurderinger for denne stillingskategorien.

UF-stillinger

I kategorien UF-stillinger ligger fakultetet innenfor måltallet på 12 %. Ved en gjennomgang av tallene er det ikke behov for en like omfattende justering av feilregistreringer slik som tidligere år.

Det er stor forskjell mellom instituttene når det kommer til midlertidighet i UF-stillinger. I de fleste tilfeller er det likevel få årsverk som ligger bak prosenttallene. Det meste av midlertidigheten knytter seg eksterne prosjekter og engasjement/vikarer i forbindelse med fravær/permisjoner/akutte behov, og det vil derfor ikke presenteres tall som går ytterligere i dybden i denne omgangen. I tallene for september kan det også spores utslag hva gjelder engasjement som er hentet inn på grunn av omlegging av undervisning i forbindelse med koronasituasjonen. Dette gjelder spesielt ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier og undervisning knyttet til ex.phil..

Selv om tallene i all hovedsak ser ut til å stemme kan gjøres noen betraktninger knyttet til hva som medregnes i tallgrunnlaget. På grunn av at HSL-fakultetet har en stor grad av åremålsstillinger, vil andelen midlertidighet påvirkes av dette. Når fast ansatte går over i åremål, er det nødvendig å hente inn vikarer i deres fravær. Ettersom det ved HSL-fakultetet er 21 ansatte i åremålsstillinger vil dette utgjøre en vesentlig del av vikarbruken, selv om ikke alle åremålsstillinger har en vikar knyttet til seg. Det er ikke gjort en beregning av hvor mange stillinger dette utgjør i denne omgang.

Administrative stillinger

Fakultetet har sett nærmere på uttrekket og gjort en kvalitetssikring av data som gjelder midlertidige administrative stillinger. Tallgrunnlaget utgjør totalt 148 ansatte i administrative stillinger ved fakultetet. Av disse er 99 fast ansatte, 11 er engasjerte, 13 er vikarer og 25 er i åremålsstillinger. Det ble under kvalitetssikringen oppdaget at to av de åremålstiltsatte studielederne var registrert som engasjert, noe som har blitt korrigert. Dette gir et justert tall på 16,13 %. Ut over dette anses de resterende å gå under «riktig» bruk av kodene engasjement og vikariat, og at det ikke andre feil i datamaterialet som bør adresseres.

Det er likevel relevant å se nærmere på hva inngår i grunnlaget for å beregne midlertidighet. Når det gjelder de administrative stillingene ved HSL-fakultetet kan det igjen bemerkes at fakultetet har et høyt antall åremålsstillinger. Dette henger sammen med at fakultetet har mange enheter og derfor også et høyt antall lederstillinger knyttet til disse enhetene. Dette utgjør totalt 21,5 stillinger. Dersom dette skal inngå i grunnlaget for beregningen av midlertidighet vil det da være 13,18 % midlertidighet i administrative stillinger.

Med dette som bakgrunn, er det sannsynlig at fakultetet ikke vil nå måltallene for administrasjonen i 2020. Fakultetets oppgave er da å vurdere om den midlertidigheten tallene gjenspeiler er riktig og i tråd med fakultetets planer, eller om det er forhold det nødvendig å gripe tak i. Dekanen vil derfor i det følgende redegjøre for noen av prosesser som spiller inn på graden av midlertidighet i 2020.

I tillegg til at gjennomstrømmingen i en del stillinger som følge av prosessene rundt adm2020 fortsatt er høy, er det også interne prosesser ved fakultetet som er vesentlig å trekke fram. Fakultetsstyret vedtok i januar å nedsette en arbeidsgruppe som skulle gjennomgå administrasjonen ved fakultetet. I påvente at utfallet av denne gjennomgangen er det flere stillinger som ikke er lyst ut som faste stillinger. Det er en klar målsetning om at denne gjennomgangen skal bidra til at administrasjonen, også på tvers av instituttene, skal være mindre sårbar og dermed bedre rustet til å dekke opp fravær og behov uten høy grad av midlertidighet. Videre har også gjennomgangen av ILP bidratt til at utlysning av faste stillinger er utsatt i påvente av endelig organisasjonsdesign. Ved ILP har det også vært en stor utfordring å få tilsatt i flere administrative stillinger, noe som også har ført til at stillinger har blitt lyst ut flere ganger. Det kan også bemerkes at tre av stillingene er knyttet opp mot eksterne midler. Ser man bort i fra disse forholdene er graden på bruk av vikarer og engasjementer knyttet til ordinære sykemeldinger, permisjoner og andre akutte behov i tråd med normalen.

Dekanen mener derfor at noe av utslaget på midlertidighet i administrasjonen er bevisst med henblikk på de prosesser som er igangsatt. Dette har også vært en del av dialogen med universitetsledelsen, og forhold redegjort for i denne saken ble varslet allerede på vårens dialogmøte.

Handlingsplaner ved HSL-fakultetet- status på arbeidet

HSL-fakultetet har i sak 45/19 (ePhorte 2019/2404) vedtatt 5 tiltak for å sikre en nedgang i midlertidighet. Tidsperspektivet for handlingsplanen for midlertidighet ved UiT vil være ut 2020, og evaluering og oppfølging av tiltakene i handlingsplanen vil legges fram for fakultetsstyret tidlig 2021. Dekanen vil i det følgende gi en foreløpig vurdering av de 5 tiltakene vedtatt i 2019:

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. Dette arbeidet er i gang ved fakultetet. I samarbeid med fellestjenesten for personal holdes det jevnlig oversikt over bruk av midlertidig ansatte, og det er påstartet et arbeid rundt langsiktige bemanningsplaner (jf. blant annet notat til seminaret 21. september).

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

I sak 19/19 til universitetsstyret ble det lagt 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 tiltaket er i stor grad iverksatt ved fakultetet, og flere prosjektstillinger med varighet på over to eller tre år er lyst ut som faste stillinger. Erfaringene så langt er at dette gir muligheter og utfordringer i rekrutteringsøyemed. Fakultetet er i nær dialog både med rekrutteringstjenesten og instituttene rundt utlysning og oppfølging av slike stillinger for å sikre at søkere og arbeidstakere kjenner godt til forutsetningene for at slike stillinger lyses ut som faste stillinger. Det ble også i forrige sak til fakultetsstyret poengtert 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. Per i dag er dette området styrket med en stilling på UiT.

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 lønnsbudsjet for de mindre enhetene ved fakultetet, blant annet for å redusere den økonomiske risikoen for den enkelte enhet. Det er ingen endringer på dette området siden sist saken ble lagt fram for fakultetsstyret.

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 forrige 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. Denne jobben var ikke like omfattende for 2020 og det kan tyde på at de grep som er gjort rundt datakvalitet fungerer bra. Det er også utviklet rutiner for at alle enheter får jevnlig rapportering med oversikt over midlertidige stillinger og eventuelle nærliggende overganger til sterkt stillingsvern.

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

Dekanen mener at fakultetet er godt i gang med å følge opp flere av tiltakene og at en slutføring av noen av de større organisatoriske prosessene nevnt tidligere vil være sentralt for nå måltallene spesielt for administrative stillinger.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1 Presentasjon midlertidighet ved UiT per september 2020

Saksbehandler: *Elisabeth Bjørndalen, rådgiver for personal og organisasjonsutvikling*