

Handlingsplan for reduksjon av andel midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet

Handlingsplanen fastsetter gjennomgående mål og tiltak for hele UiT, og gjengir mål og tiltak som har vært vurdert ved hver enhet. Handlingsplanen skal følges opp gjennom året som del av virksomhetsstyring og rapportering. Tiltakene skal være gjennomført med effekter innen frist for rapportering til DBH per oktober 2020.

De fleste tiltakene som inngår i handlingsplanen har vært lagt fram for universitetsstyret¹, som har gitt sin tilslutning og bedt universitetsdirektøren om å fastsette en handlingsplan med mål og tiltak. I løpet av høsten 2019 har det vært gjort et omfattende arbeid ved den enkelte enhet, med behandling av saker i styrene. Forslag til handlingsplan er drøftet i ledermøter og med UiTs tjenestemannsorganisasjoner.

Gjennomgående mål for andeler midlertidig ansatte ved UiT ved utgangen av 2020:

- Administrative stillinger 10 %
- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling: 12 %
- Undervisnings og forskerstillinger 15 %

(Jf. kategorier i DBH)

Måltallet for administrative stillinger inkluderer ikke faglig/administrative lederstillinger på åremål, det vil si dekaner, instituttledere og studieledere.

Måltallet for undervisnings- og forskerstillinger inkluderer ikke ansettelser på kvalifiseringsvilkår på grunn av manglende pedagogisk basiskompetanse som er gjort på basis av regelverk før 1.9.2019, og hvor det ikke har vært mulig å foreta omgjøringer til fast stilling, jf. punkt 2.5.

¹ Styresak 19/19 den 13. juni 2019 *Bruk av midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet* (ePhorte 2019/2404).

Gjennomgående tiltak for UiT

1. God praksis og etterlevelse av regelverk

Tiltak		Ansvar	Tidsrom	Forventet effekt
1.1	God datakvalitet. Gjennomgang og korrigeringer av registrerte ansettelsesforhold - omgjøringer til fast etter treårsregelen.	Ansvarlig enhet ² Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)	Februar - mars	Inntil 2 %-poeng
1.2	Riktig og lik rapportering av ansettelsesforhold.	ORGØK Sektor, DBH	Innen oktober	
1.3	Gjennomgang av maler for arbeidsavtaler, med tydeliggjøring av oppgaver og finansiering i arbeidsavtaler.	Ansvarlig enhet ORGØK	Februar - april	
1.4	Bedre opplæring, prosedyrer og økt støtte til omstilling og oppsigelser. Jevnlig opplæring av ledere, skrive ut prosedyrer, gjøre lettere tilgjengelig i HR-portalen.	ORGØK	Hele året	God kunnskap om omstilling- og oppsigelser for aktuelle ledere.
1.5	Informasjon og drøfting av midlertidighet med tjenestemannsorganisasjonene minst årlig.	Ansvarlig enhet på ID-møter ORGØK på IDF-møter	Februar-mars	Forankring og felles forståelse for mål og tiltak.
1.6	Halvårlig styringsdialog. Sette og følge opp mer spesifikke mål for hver enhet, drøfte tiltak og behov for avklaringer og støtte.	Universitetsledelsen Ansvarlig enhet	Juni og november/desember	Oppfølging av enhetenes mål og tiltak. Støtte til arbeidet.

² Med «ansvarlig enhet» menes fakulteter, UMAK, UB, institutter og avdelinger, som har formelt arbeidsgiveransvar og styringsrett.

1.7	Oppfølging ved hver enhet. Tertialvise rapporter om status for midlertidige ansettelser.	Ansvarlig enhet ORGØK	Mars, juni, september	Riktig og oppdatert datagrunnlag.
-----	---	------------------------------	-----------------------	-----------------------------------

2. Justeringer av retningslinjer og praksis innenfor formelt handlingsrom

Tiltak		Ansvar	Tidsrom	Forventet effekt
2.1	<p>Innføre en mer restriktiv praksis for permisjoner ved overgang til annen stilling.</p> <p>Vurderingsmomenter: begrense til ansatte med særlig viktig kompetanse og hvor det er rekrutteringsutfordringer, og stille krav om at permisjonen skal gi merverdi for UiT. Som hovedregler begrense varighet til 6-12 måneder, gi permisjon fra UiT, med forbehold om endringer i stilling og tilhørighet, ikke gi permisjon ved overgang til annen fast stilling.</p>	<p>Universitets- ledelsen</p> <p>Ansvarlig enhet</p> <p>ORGØK</p>	<p>Februar</p> <p>Praktisering gjennom året</p>	Inntil 1-2 %-poeng
2.2	<p>Begrense bruk av ansettelse for inntil 6 (12) måneder. Korte engasjementer skal brukes til uforutsette behov, jf. krav i lovverk og personalreglement.</p>	<p>Ansvarlig enhet</p> <p>ORGØK</p>	Hele året	Inntil 1 %-poeng
2.3	<p>Innføre hovedregel om fast tilsetting ved varighet over to år, eller dersom sterkt stillingsvern inntreffer i løpet av en kortere ansettelsesperiode, selv om det er hjemmel for midlertidig ansettelse. Unntak for vikarer og særlige tilfeller.</p>	<p>Ansvarlig enhet</p> <p>ORGØK</p>	Februar- mars	Inntil 2 %-poeng
2.4	<p>Ansette fast i vikariater for fireårige åremålsstillinger for ledere.</p>	Ansvarlig enhet	Hele året	Inntil 0,5 %-poeng

		ORGØK		
2.5	Vurdere å omgjøre eksisterende ansettelser på kvalifiseringsvilkår på grunnlag av manglende pedagogisk basiskompetanse til faste stillinger, med krav om å oppnå kvalifikasjonskravet innen en frist.	ORGØK Ansvarlig enhet	Mars-april	Inntil 2 %-poeng (engangs-effekt)

3. Tiltak av faglig-strategisk art

Tiltak		Ansvar	Tidsrom	Forventet effekt
3.1	Riktig dimensjonering og effektiv gjennomføring av kompetansetiltak, spesielt pedagogisk kompetanse. Styrke opplæring av pedagogisk kompetanse også for midlertidig ansatte.	UB/RESULT Ansvarlig enhet	Hele året	Tilfredsstille krav om pedagogisk basis-kompetanse innen to år etter fast ansettelse. Tilfredsstille krav ved ansettelse på kvalifiseringsvilkår. Øke øvrige ansattes undervisningsfaglige kompetanse, og styrke rekrutteringsgrunnlag for stillinger.
3.2	Begrense bruk av ansettelse på kvalifiseringsvilkår: <ul style="list-style-type: none"> • Søkere som mangler pedagogisk basiskompetanse skal ansettes fast, med krav om å oppnå manglende kvalifikasjoner innen to år • Arbeide for å oppnå godt søkergrunnlag til ledige stillinger • Restriktiv praksis for å fastsette for spesifikke krav til kompetanse ved utlysning av stillinger 	Ansvarlig enhet ORGØK	Hele året	Inntil 2 %-poeng
3.3	Strategisk og langsiktig bemannings- og kompetanseplanlegging.	Ansvarlig enhet	Hele året	Riktig dimensjonering og god planlegging av rekruttering og kompetanseutvikling.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ta utgangspunkt i forventede avganger, mål for aktiviteter, økonomiske prognoser • Vurdere behov for ressurser og kompetanse • Planer skal vise rekrutteringsbehov og behov for kompetanseutvikling 	Støtte fra administrasjonen		<p>Starte tidlig nok med rekrutterings- og omstillingsprosesser.</p> <p>Arbeide for å oppnå mangfold og god kjønnsbalanse.</p>
3.4	<p>Sterkere ledelsesforankring av prosjektportefølje/-søknader.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledere skal arbeide for at det blir fremmet gode søknader på viktige områder for enheten • Ta utgangspunkt i samlede ressurser og kompetanse ved enheten • Sørge for helhetlig drift og utvikling av den faglige virksomheten, med ulike typer finansiering 	<p>Ansvarlig enhet</p> <p>Den enkelte leder</p> <p>Støtte fra administrasjonen</p>	Hele året	<p>Bidra til at søknader og initiativer har sammenheng med enhetens faglige profil og strategier.</p> <p>Øke sannsynligheten for at det skal være mulig å skaffe videre finansiering, eller finne muligheter for andre oppgaver for den ansatte.</p> <p>Støtte og følge opp gode faglige initiativer, og drive god faglig og personalmessig oppfølging av ansatte.</p>
3.5	<p>Som hovedregel lyse ut eksternt finansierte stillinger. Unntak skal begrunnes.</p>	<p>Ansvarlig enhet</p> <p>ORGØK</p>	Hele året	<p>Oppnå best mulig kompetanse ved ansettelser, jf. kvalifikasjonsprinsippet.</p> <p>Bedre oversikt over kvalifikasjoner og kompetanse ved omstillinger.</p>
3.6	<p>Enheter på nivå 2 i UiTs organisasjon skal sørge for at det blir etablert ordninger som gir en riktig håndtering av reell økonomisk risiko ved eksternt finansiert virksomhet. Det skal unngås at mindre institutter og den enkelte ansatte skal bære hele risikoen ved opphør av finansiering, mellomperioder, og forsinkelser i omstillingsprosesser.</p> <p>Aktuelle tiltak kan være:</p>	Ansvarlig enhet	Hele året	<p>Institusjonen skal ta en større del av kortvarig finansieringsrisiko.</p> <p>Gjøre riktige vurderinger og håndtering av risiko i forbindelse med opphør/ny finansiering.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Ordning for brofinansiering/økonomisk buffer mellom oppdrag • Starte i god tid med å planlegge alternativ bruk av personell, og å finne annen finansiering eller oppgaver 			
--	--	--	--	--

Mål og tiltak ved enhetene

I tillegg til å gi innspill og vurderinger om gjennomgående mål og tiltak, har hver av enhetene på nivå 2 i UiTs organisasjon vurdert situasjonen og mulighetene ved egen enhet, og lagt fram saker til behandling i sine styrever. Oversikten nedenfor gjengir aktuelle tiltak ved hver enhet. Noen tiltak samsvarer med de gjennomgående tiltakene ovenfor, mens andre er mer spesifikke for enheten. De gjennomgående tiltakene har forrang og gjelder alle enheter.

Hver enhet har også foreslått måltall for de tre stillingsgruppene 1. Undervisnings- og forskerstillinger, 2. Støttestillinger og 3. Administrative stillinger. Endelige måltall for hvert fakultet, UMAK, UB og Administrasjonen blir ikke fastsatt i denne handlingsplanen. De overordnede måltallene for UiT skal oppnås for organisasjonen som helhet, men enhetene har noe ulike forutsetninger, ut fra forskjeller i virksomhet og stillingsstruktur. Det vil innebære at måltall for den enkelte enhet skal drøftes nærmere i dialogmøter med universitetsledelsen, jf. tiltak 1.6 ovenfor.

Enhet	Mål og tiltak	Ansvar	Tidsrom	Forventet effekt
Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)	<p>Foreløpige måltall: 1: 12 %, 2: 12 %, 3: 10 %</p> <p>Innføre en mer restriktiv praksis for permisjoner ved overgang til annen stilling, jf. punkt 2.1.</p> <p>Som hovedregel skal alle som ansettes med varighet på mer enn to år gis fast stilling fra oppstart (gjelder ikke vikariater). Dette gjelder ikke dersom det er avklart fra oppstart i</p>			

	<p>stillingen at ansettelsesforholdet ikke vil vare mer enn tre år.</p> <p>Håndtere opplevelse av økonomisk risiko ved den enkelte enhet.</p> <p>Bredere stillingsbeskrivelser og bredere organisatorisk tilhørighet (tekniske og administrative stillinger).</p> <p>Vurdere hvor mange av høyskolelærerne som kan tilbys fast tilsetting, på bakgrunn av at det ikke meldte seg kvalifiserte søkere som universitetslektor.</p> <p>Sikre god datakvalitet.</p> <p>Sikre gode strategiske og langsiktige bemanningsplaner for den enkelte enhet på fakultetet.</p>			
Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)	<p>Foreløpige måltall: 1: 18 %, 2: 15 %, 3: 12 %</p> <p>Den strategiske og langsiktige planleggingen av rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger, som inkluderer ekstern finansiert virksomhet, styrkes.</p> <p>I dialogmøter med instituttene planlegges hvordan de fastsatte mål for reduksjon av midlertidige stillinger skal oppnås.</p>			

	<p>Ledere skal ha oversikt over og følge opp bruken av midlertidige tilsetninger kvartalsvis i 2020. Ledere skal også planlegge bemanning i forhold til fremtidige behov og prioriteringer med fokus på faste tilsetninger.</p> <p>Bevisstgjøring på måltallene og krav om oppfyllelse av handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger av ledere på nivå 4 styrkes.</p> <p>Arbeid igangsettes med å etablere et system for at lederne på nivå 4 blir en del av den strategiske planleggingen på instituttet.</p> <p>Stillinger med mer enn to års planlagt varighet bør som hovedregel kunngjøres offentlig, og være basert på stillingsbeskrivelse/ betenkning, også innen eksternt finansiert virksomhet.</p> <p>I alle tilsetninger skal det gjøres en grundig vurdering av mulighetene for fast tilsetting. Som hovedregel tilbys fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er to år eller mer, også ved eksternt finansiering av stillingen.</p> <p>Forventninger til ansatte skal tydeliggjøres, herunder å bidra i bredde av aktiviteter, og at de samlede personalressurser er grunnlaget for satsinger og prosjekter.</p>			
--	--	--	--	--

	<p>Oppfølging og veiledning overfor ansatte gjennomføres, også med hensyn til faglig utvikling og karriereutvikling.</p> <p>Ledere skal bidra til effektiv gjennomføring av utvikling av pedagogisk og annen nødvendig kompetanse.</p> <p>Det skal etableres ordninger for håndtering av økonomisk risiko mellom fakultetet og instituttene knyttet til lønnskostnader, slik at risiko ved usikker finansiering blir vurdert på en samlet sett riktig måte for fakultetet og UiT.</p> <p>Fleksibiliteten i anvendelsen av støttestillinger må økes gjennom:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 			
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)	<p>Foreløpige måltall: 1: 12 %, 2: 12 %, 3: 10 %</p> <p>Undervisnings- og forskerstillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sikre gode strategiske og langsiktige bemanningsplaner for den enkelte enhet på fakultetet. I større grad vurdere fast tilsetting knyttet til eksterne prosjekt. 			

	<ul style="list-style-type: none"> • Håndtere opplevelse av økonomisk risiko for den enkelte enhet. • Sikre god datakvalitet. <p>Administrative stillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre gode strategiske og langsiktige bemanningsplaner for den enkelte enhet på fakultetet. • I større grad vurdere fast tilsetting knyttet til eksterne prosjekt. • Håndtere opplevelse av økonomisk risiko for den enkelte enhet. • Sikre god datakvalitet. • Brede stillingsbeskrivelser, og bredere organisatorisk tilhørighet. 			
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)	<p>Foreløpige måltall: 1: 12 %, 2: 12 %, 3: 10 %</p> <p>Søknad om permisjon (utenom rettighetspermisjoner); Alle søknader skal forlegges dekanen for godkjenning, og permisjons-søknader vil kun unntaksvis bli innvilget.</p> <p>Ved midlertidighet ut over 2 år skal det vurderes fast tilsetting.</p> <p>Bemanningsplaner: Det skal utarbeides langsiktige bemanningsplaner som en del av strategiarbeidet/årsplan/budsjettarbeidet.</p> <p>Jevnlig gjennomgang og kvalitetssikring av datagrunnlaget.</p>			

	Fakultetsstyret orienteres om status for midlertidighet og oppfølging av tiltak i hvert styremøte.			
Fakultet for ingeniør- vitenskap og sikkerhet (IVT-fak)	<p>Foreløpige måltall: 1: 12 %, 2: 12 %, 3: 10 %</p> <p>Fakultetsadministrasjonen er i jevnlig dialog med instituttlederne rundt midlertidighet.</p> <p>Vi må vurdere bruken av bistilling kontra engasjement i 20 % stilling.</p> <p>Oppfølging av korttidsengasjement (jf. varseliste).</p> <p>Ønske om videreføring av engasjement skal diskuteres med personal før de går til eventuell forlengelse.</p> <p>Fast tilsetting skal være hovedregelen både for tilsetting i forsker-, undervisnings- og teknisk/administrative stillinger (evt. fast med sluttdato).</p> <p>Fakultetet må følge opp ansatte på kvalifiseringsvilkår slik at de får gjennomført pedagogisk basisopplæring innenfor gitte tidsfrister.</p>			

	Vi må ha et bevisst forhold til og kunne begrunne bruk av midlertidige stillinger med hjemmel i lov-/ regelverk. Fellestjenesten vurderer hjemmel i sin saksbehandling.			
Det juridiske fakultet (Jurfak)	<p>Foreløpige måltall: 1: Nærme seg 12 %, 3: Så nært 10 % som mulig</p> <p>Undervisnings- og forskerstillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre korrekt og lik dataregistrering, herunder registrere tilsatte på kvalifiseringsvilkår som fast tilsatte mens de tar pedagogisk basiskompetanse. • Rekruttere og tilsette i flere faste vitenskapelige topp- og mellomstillinger. <p>Administrative stillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vurdere bredere stillingsbeskrivelser ved tilsetting av nye medarbeidere. • Sikre korrekt og lik dataregistrering, herunder registrering av dekan som fast tilsatt. 			
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)	<p>Foreløpige måltall: 1: 18 %, 2: 12 %, 3: 10 %</p> <p>Undervisnings- og forskerstillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styrke strategisk og langsiktig planlegging av rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger. • Tilby fast ansettelse i prosjekter med varighet over 2 år (gjelder ikke 			

	<p>vikariat, åremålsstillinger, rekrutteringsstillinger og bistillinger).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tettere oppfølging av de ansatte med fokus på faglig utvikling og karriereveiledning. <p>Støttestillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilby fast ansettelse i prosjekter med varighet over 2 år (gjelder ikke vikariat). • Øke fleksibilitet i bruk av støttestillinger på tvers i UMAK gjennom: <ul style="list-style-type: none"> ○ Strategisk planlegging og kompetanseheving ○ Breder organisatorisk tilhørighet ○ Tydelige forventninger til fleksibilitet og omstilling <p>Administrative stillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> ○ Strategisk planlegging og kompetanseheving ○ Breder organisatorisk tilhørighet ○ Tydelige forventninger til fleksibilitet og omstilling. 			
--	--	--	--	--

Universitetsbiblioteket (UB)	<p>Foreløpige måltall: 1: 12 %, 2: 12 %, 3: 10 %</p> <p>Følge opp tiltakene som er foreslått i universitetsstyresaken fra juni 2019, inkludert innstrammingene i permisjonsreglementet.</p> <p>Årlig utarbeide oversikt over hvilken <i>type</i> midlertidighet UB har.</p> <p>Fortsatt være nøye og restriktive med midlertidige tilsetninger</p> <p>Vurdere tilsetninger i engasjement nøyere enn hittil.</p> <p>Som hovedregel tilby fast ansettelse fra start når planlagt varighet av ansettelsesforholdet er mer enn to år.</p> <p>Ta alle utlysninger opp til diskusjon i UBs ledermøte.</p> <p>Følge med at utviklinga ved UB mht midlertidige tilsetninger ikke går i feil retning (årlig rapport).</p>			
Administrasjonen (Adm)	<p>Foreløpige måltall: 2: 8 %, 3: 8 %</p> <p>Den felles administrasjonen ved UiT skal følge de gjennomgående tiltakene. Hver av de fire avdelingene skal følges opp gjennom året.</p>			