



TILTAK FOR REDUKSJON AV MIDLERTIDIGHET I UH-SEKTOREN

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE NEDSATT AV KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

31.12.2019

INNHALDSFORTEGNELSE

Bakgrunn	2
Gruppens arbeid	3
Status for midlertidighet i UH-sektoren	4
Det generelle utfordringsbildet for sektoren	4
Øvrige midlertidige stillinger	5
Utfordringer i rapporteringsgrunnlaget – åremålsstillinger og bistillinger	5
Internkontroll	6
Beste praksis - tiltak sektoren har erfaring med	7
Gjennomgang av arbeidsavtaler	7
Tre års-regelen og hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse	7
Ansette fast selv om det er hjemmel for midlertidig ansettelse	8
HRs rolle og bemanningsplanlegging	8
HRs rolle	8
Bemanningsplanlegging	9
Andre tiltak arbeidsgruppen anbefaler	11
Lederforankring	11
Karriereplanlegging	12
Bruk av stilling som høyskolelektor og universitetslektor	12
Økonomisk buffer mellom oppdrag - brofinansiering	13
Lover, regler og prosedyrer	14
Praktisering av uhl. § 6-5	14
Ikke kvalifisert for fast ansettelse – pedagogisk basiskompetanse	14
Vikar for ansatt i åremålsstilling	15
Permisjonspraksis	16
Tilpasse arbeidsavtaler til faste ansettelser med ekstern finansiering	17
Oppsigelsesprosesser	17
Arbeidsgruppens oppsummering og anbefalinger	19
Vedlegg	21
Midlertidighet i UH-sektoren. Tall for 2019	21

Statsråd Iselin Nybø inviterte rektorene fra ni institusjoner i universitets- og høyskolesektoren til et møte 26. mars 2019 om hvordan bruken av midlertidige stillinger i sektoren kan reduseres. I møtet fremkom det et tydelig ønske om veiledning og verktøy for å kunne redusere midlertidigheten. I tillegg fremkom det behov for å synliggjøre relevante lover, regler og prosedyrer som bør følges bl.a. når finansiering opphører for enkelte stillinger. Som lovet i møtet ga Kunnskapsdepartementet (KD) en redegjørelse i brev av 11.april om praktisk håndtering av regelverket med sikte på å kunne ansette flere i faste stillinger.

I møtet var det videre enighet om å etablere en arbeidsgruppe som skulle utarbeide en rapport med konkrete forslag til tiltak som raskt kan bidra til å redusere midlertidigheten. Arbeidsgruppen skulle også synliggjøre relevant regelverk og prosedyrer. Arbeidsgruppen ble etablert av KD i brev av 6. mai og bestod av HR-sjefer/personaldirektører ved de institusjonene som deltok på møtet - UiB, UiO, UiS, UiT – Norges arktiske universitet, NMBU, NTNU, HINN og HVL. Arbeidsgruppen skulle involvere de øvrige høyskoler og universiteter i sitt arbeid. HR-direktør ved UiB har fungert som gruppens leder. Kunnskapsdepartementet har deltatt som observatør.

ARBEIDSGRUPPENS OPPDRAG

Arbeidsgruppen har hatt følgende mandat:

- Å systematisere informasjon om hva som virker for å redusere midlertidigheten
- Å kartlegge "best practice"
- Å kartlegge lover, regler og prosedyrer som bør følges når bl.a. finansiering opphører for faste stillinger

Arbeidsgruppen skal legge fram en rapport med konkrete anbefalinger til tiltak/virkemidler.

Ved å benytte de anbefalte tiltak/virkemidler effektivt skal institusjonene være i stand til å redusere midlertidigheten i sektoren på kort sikt.

Gruppens oppgave er å utarbeide en rapport med konkrete forslag som kan benyttes for å redusere midlertidigheten i academia. Gruppen leverer sin rapport innen 31.12.2019.

GRUPPENS ARBEID

Arbeidsgruppen har hatt fem møter. Disse er gjennomført delvis ved fysiske møter og på Skype. Gruppen har arbeidet og delt dokumenter i Microsoft Teams.

I det innledende møtet gikk gruppen gjennom mandatet og presenterte status og utfordringer ved hver av de deltakende institusjonene. Gruppen brukte også tid på å gjennomgå prosedyrer knyttet til de årlige DBH-rapporteringene. Det var enighet om å inkludere dette punktet i rapporten for å synliggjøre utfordringer og for å sikre ensartet måte å rapportere på.

Arbeidsgruppen har ønsket å involvere øvrige institusjoner i to omganger. Utkast til rapport ble presentert og innspill gitt i Universitets- og høyskolerådets samling for HR-sjefer i sektoren, samt i et eget Skype-møte. Innspill, merknader og kommentarer fra en samlet sektor er inkorporert i rapporten.

Arbeidsgruppens rapport og forslag til tiltak gir en samlet oversikt over tiltak som sektoren har erfaring med og som er under planlegging. Gruppen anerkjenner at UH-sektoren har en for stor andel midlertidige ansettelser og anerkjenner samtidig sektorens utfordringer når det kommer til å endre praksis og kultur for bruk av midlertidige stillinger. Det er behov for stort ledelsesfokus og målrettet arbeid i linjen for å få til ønsket og varig nedgang.

Ingen av institusjonene har erfaring med alle tiltak i rapporten, men arbeidsgruppen har diskutert tiltakene og stiller seg samlet bak vurderingen av disse.

DET GENERELLE UTFORDRINGSBILDET FOR SEKTOREN

Institusjonene i universitets- og høyskolesektoren har gjennom mange år hatt krav på seg om å redusere antallet midlertidige ansatte, blant annet formidlet gjennom tildelingsbrevene. I tillegg er det vedtatt lovendringer som begrenser adgangen til midlertidige ansettelser. Hver av institusjonene har fremmet flere forslag og iverksatt ulike tiltak for å imøtekomme kravene. Likevel er andelen fortsatt langt høyere enn for samfunnet for øvrig og Statsråd Iselin Nybø skjerper nå kravet til sektoren. Hun uttalte i februar 2019 at: «Det er en ukultur når våre universiteter og høyskoler ansetter folk midlertidig der de kunne vært ansatt fast. Midlertidige tilsetninger gir utrygghet for den enkelte, og bidrar ikke til den langsiktigheten og faglige utviklingen som gir samfunnet offentlige tjenester av høy kvalitet».

I 2019 er den samlede andelen midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler/utredningsstillinger og støttestillinger til undervisning og forskning på 13,7 % mot 14,9 % i 2018. Ifølge Statistisk sentralbyrå er midlertidigheten i samfunnet ellers på 8,7 % i 2019. I tillegg har sektoren et stort antall åremålsstillinger og bistillinger det er egne hjemler for i universitets- og høyskoleloven.

Hovedregelen i statsansatteloven er at statsansatte skal ansettes fast. Det er også hovedregelen i arbeidsmiljøloven. Institusjonene i UH-sektoren er fortrolig med hovedregelen og har ingen intensjoner om ikke å etterleve den. Likevel er det et faktum at andelen midlertidige ansettelser er høyere i denne sektoren enn ellers. Noe av forklaringen skyldes de mange undervisnings- og forskningsprosjektene ved institusjonene. Disse er ofte kortvarige (fra to til fire år) og i stor grad finansiert ved hjelp av eksterne aktører. Videre er det ikke uvanlig at det i prosjektene er nødvendig med spesialisert kompetanse som ikke allerede finnes ved institusjonen, og som det heller ikke nødvendigvis er behov for i etterkant av prosjektet. Det har derfor vært etablert praksis at ansettelser eksternt inn i de ulike prosjektene, har vært gjort som midlertidige ansettelser. I tillegg har det vært vanlig at de daglige arbeidsoppgavene til fast ansatte som går inn i prosjekter og som de midlertidig ikke utfører, blir dekket ved hjelp av vikaransettelser under prosjektperiodene.

Ansettelser i forbindelse med eksterntfinansierte prosjekt utgjør klart den største utfordringen for institusjonene i sektoren når de skal redusere antallet midlertidige ansettelser. Dette utfordres også ved et enda sterkere krav på å øke den eksternt finansierte porteføljen. Samtidig øker også kampen for å få gjennomslag for det enkelte prosjekt hos eksterne bidragsytere.

Tidligere tjenestemannslov med forskrift hadde flere bestemmelser som var innrettet med sikte på midlertidige ansettelser i eksternt finansierte prosjekt. Ved ny statsansattelov er det ikke lenger tilfelle og lengden av midlertidig ansettelse er redusert fra fire til tre år. Ansatte kan likevel sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold, og det er klart uttalt i forarbeidene at det også omfatter de saker der finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører.

Når en større andel blir faste stillinger er det en risiko for at antallet oppsigelser kan øke, spesielt der stillingene er knyttet til prosjekter. Det igjen vil kreve at institusjonene har en tydeligere

personalpolitikk som gir god forutsigbarhet og muligheter for den enkelte ansatte, men som samtidig gir enhetene handlingsrom til å møte sine særskilte utfordringer.

ØVRIGE MIDLERTIDIGE STILLINGER

Utover andelen midlertidige stillinger som inngår i de 13,7 % nevnt over, har UH-sektoren egne hjemler for ansettelse på åremål og i bistilling. Også disse rapporteres som midlertidige stillinger, men det har gjennom de siste årene blitt etablert praksis for å skille stillingene med hjemmel i uhl. §§ 6-4 og 6-6 ut fra oversiktene. Andelen midlertidige stillinger viser således til de stillingskategorier og stillingstyper som ikke er åremåls- eller bistillinger, og tiltakene i rapporten er videre i hovedsak også rettet mot disse.

UTFORDRINGER I RAPPORTERINGSGRUNNLAGET – ÅREMÅLSSTILLINGER OG BISTILLINGER

Ansettelse på åremål er hjemlet i uhl. § 6-4 og i bistilling i uhl. § 6-6. Ved rapportering av disse stillingene i DBH har det vist seg at rapporteringen ikke er ensartet mellom institusjonene.

ANSETTELSE PÅ ÅREMÅL

I DBH-rapporteringen opereres det med to typer ansettelsesforhold, om personen er ansatt fast eller i midlertidig stilling i hht statsansatteloven (hhv verdiene «F» og «M»). Personer som har et fast ansettelsesforhold i bunn, men som er midlertidig ansatt i/valgt til en annen stilling, rapporteres i det ansettelsesforholdet vedkommende har på rapporteringstidspunktet, dvs. som midlertidig stilling. Det kan være personer som er fast ansatt i faglige stillinger som professor, førsteamanuensis, dosent, høyskolelektor mfl., og som er midlertidig ansatt/valgt som rektor, prodekan, dekan, instituttleder, postdoktor, stipendiat mfl. Disse skal rapporteres som midlertidige i stillingskoden for rektor osv.

I midlertidige stillinger må det videre skilles mellom de som ikke er ansatt på åremål og de som er ansatt/valgt på åremål (hhv verdiene «0» og «1»).

ANSETTELSE I BISTILLING

Universitets- og høyskoleloven § 6-6 gir sektoren en særegen hjemmel for å kunne ansette i bistilling, også midlertidig og på åremål. BOTT-universitetene¹ samarbeider om innkjøp av nytt økonomi- og lønssystem som også skal være en felles sektorløsning. I den forbindelse arbeides det med standardisering og felles forståelser av ulike begreper på tvers av institusjonene. I dette arbeidet har BOTT blitt enige om at bistilling forutsetter hovedstilling hos en annen arbeidsgiver, og brukes til å styrke samarbeid innen forskning og undervisning, nyttiggjøre seg kompetanse i sektoren som det enkelte universitet ikke selv har og til å innhente kompetanse innen spesielle fagområder. Dersom dette ikke er tilfelle, skal vedkommende ansettes i en deltidsstilling etter reglene i statsansatteloven.

Bestemmelsen gjelder "undervisnings- og forskerstillinger". KD har bekreftet at bestemmelsen kan brukes for alle undervisnings- og forskerstillinger. Dette innebærer i praksis stillingskodene på

¹ UiB, UiO, NTNU og UiT

lønnsplan 17.510 og 90.400. Bistillingene registreres i DBH ved en avmerking ved siden av stillingstype, med verdi «2».

DBH-RAPPORTERING PÅ LOVHJEMMEL

Arbeidsgruppen har diskutert utfordringene med rapportering og institusjonenes praksis for rapportering. Gruppen mener en bedre måte å sikre en ensartet rapportering på, kan være å rapportere med bakgrunn i lovhjemmel. De som innehar åremålsstilling eller bistilling kan da sorteres etter uhl. §§ 6-4 eller 6-6, og på den måten gi en mer korrekt oversikt. Arbeidsgruppen har vært i dialog med departementet og NSD om dette underveis i sitt arbeid. Ifølge NSD vil det å legge til et ekstra felt i eksisterende tabell være enkelt teknisk.

TIMELØNN

Ansatte i DBH-registreringen er personer som utdanningsinstitusjonen har arbeidsgiveransvar for og som mottar full eller delvis lønn på tellingstidspunktet 1.10 hvert år. Personer som er ansatt på timebasis (timelærere, hjelpelærere osv.), personer på ventelønn og sivilarbeidere rapporteres ikke. Dette har ført til at det i sektoren ikke er vanlig å rapportere ansatte på timelønn til DBH.

Det at personer som er ansatt på timebasis (timelærere, hjelpelærere etc.) ikke skal rapporteres, antar arbeidsgruppen kun er ment å gjelde for de ansatte som i Forskrift til lov om statens ansatte m.v. § 2 (1) e) er unntatt fra statsansatteloven. Dette er forelesere, hjelpelærere, øvingslærere, timelærere og praksisveileder med mindre enn 37,5 % av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører. Alle andre ansatte skal dermed rapporteres i DBH etter de vanlige kriterier, selv om de ikke er registrert med fast månedslønn:

INTERNKONTROLL

Erfaringer fra de årlige rapporteringsrundene og ulikheten som finnes mellom institusjonene i tallgrunnlaget som rapporteres inn, tilsier at det må etableres gode rapporteringsrutiner og gjennomføres systematisk arbeid med å kvalitetssikre registrering av personaldata gjennom året og før rapportering til DBH. Rapporteringsmøter og jevnlig dialogmøter kan være et nyttig virkemiddel i arbeidet og vil resultere i økt oppmerksomhet omkring alle viktige detaljer i rapporteringen. Ikke minst kan arbeidet med å redusere andelen midlertidige ansatte gjøre det nødvendig med ekstra grundig kvalitetskontroll bl.a. av lovhjemler for midlertidige ansettelser.

GJENNOMGANG AV ARBEIDSAVTALER

TRE ÅRS-REGELEN OG HJEMMELSGRUNNLAG FOR MIDLERTIDIG ANSETTELSE

Institusjonene erfarer fra tidligere gjennomganger av midlertidige arbeidsforhold at noen ansatte har fått omgjort midlertidige ansettelsesforhold til faste. I hovedsak har dette vært administrativt-/teknisk personale. Etter endringen i statsansatteloven og forskrift til denne, har gjennomgang av midlertidige ansettelsesforhold for undervisnings- og forskningspersonale også vist seg formålstjenlig. I tidligere forskrift kunne midlertidig UFF-ansatte ikke gjøre gjeldende fortrinnsrett dersom de var ansatt for å utføre oppdrag som var eksternt finansiert. Den tidligere fireårs-regelen fikk dermed liten praktisk betydning for denne gruppen ansatte med hensyn til krav om fast ansettelse.

Ved UiO har universitetsstyret vedtatt tiltaksplan der et spisset tiltak sier at lokale enheter skal gjennomgå ansettelser utover tre år og følge opp omgjøring til faste stillinger i henhold til statsansatteloven. Dette tiltaket skal nå følges opp i lokale og sentrale drøftingsmøter med de tillitsvalgte. Videre blir det tema i styringsdialogen mellom universitetsledelsen og fakultetsledelsen.

NMBU har i 2019 gått gjennom de midlertidige stillingene for å se om det er ansatte som har krav på fast stilling for fortløpende å gjøre om til fast stilling for de som har krav på dette. Av 220 midlertidig ansatte har institusjonen identifisert cirka 29 ansatte som har krav på fast stilling, samt ytterligere 25 arbeidsforhold som skal vurderes nærmere. Arbeidet gjøres ved at Personal- og organisasjonsavdelingen foretar en fortløpende konkret juridisk vurdering i samarbeid med hvert enkelt fakultet/avdeling, og vurderer de stillinger det er knyttet usikkerhet til. I forkant er det sendt ut lister til fakultetene/avdelingene med status rundt midlertidige tilsetninger som er rundt tre år som fakultetene/enhetene må gjøre rede for. Tiltaket har hatt flere positive effekter utover omgjøring fra midlertidig til fast stilling, bl.a. en økt bevissthet omkring de formelle kravene til midlertidige stillinger, at økt kunnskap har en forebyggende effekt, og mer tilbakeholdenhet når man ser at midlertidige tilsetningsforhold er underlagt kontroll.

UiB har påbegynt en tilsvarende gjennomgang. UiB har samme erfaring som NMBU og har samtidig avdekket at det er forhold som tyder på at hjemmelen for midlertidig ansettelse for en periode på inntil seks måneder blir misbrukt. Bestemmelsen skal kun anvendes når det har oppstått et uforutsett behov, jf. statsansatteloven § 9 (1) e). Bestemmelsen er ikke ny ved statsansatteloven, men vilkåret "uforutsett behov" ble presisert i lovteksten. Ifølge forarbeidene skal ordningen ikke benyttes som en generell adgang til å ansette midlertidig for å unngå faste ansettelser. Det skal således være et klart behov for å ha noen ansatt i en kort periode, eventuelt i en overgangsperiode. Det er videre ikke anledning til å strekke perioden utover seks måneder, selv om behovet for den midlertidige fremdeles finnes. Det er heller ikke adgang til å ta en midlertidig ut av tjenesten for en kort periode, for deretter å ansette vedkommende midlertidig igjen, med samme hjemmel.

Gjennomgangen tyder på at det ved enkelte enheter ikke er uvanlig at noen har gjentagende kortvarige ansettelsesforhold i forbindelse med undervisningsoppgaver i høstsemesteret og vårsemesteret. Noen av disse korte ansettelsesforholdene kunne vært unngått gjennom bedre

bemanningsplanlegging ved enhetene og gjennom bedre kontroll hos de lokale ansettelsesmyndighetene. I noen tilfeller har arbeidstakeren startet et slikt kortvarig ansettelsesforhold før det formelt er godkjent av ansettelsesmyndigheten.

Erfaringen ved UiO, NMBU og UiB er at slike gjennomganger er ressurskrevende, men at de samtidig gir gode effekter. En årlig gjennomgang er en fornuftig bruk av et slikt tiltak og en slik gjennomgang kan også settes i sammenheng med dialogen virksomheten skal ha med tillitsvalgte rundt bruken av midlertidige stillinger. Ved UiO er det en del av en tiltaksplan. I samme tiltaksplan er det også gjort til tema i styringsdialogen mellom universitetsledelsen og fakultetsledelsene.

Det kan også være grunn til å innskjerpe bruken av kortvarige ansettelser inntil seks måneder i overensstemmelse med lovhjemmelen for slik ansettelse. En mulighet er å kreve skriftlig begrunnelse fra enheten i hvert enkelt tilfelle og samtidig sikre at ansettelsesmyndigheten ved fakultetet og i sentraladministrasjonen formelt har godkjent ansettelsen før tiltredelse.

ANSETTE FAST SELV OM DET ER HJEMMEL FOR MIDLERTIDIG ANSETTELSE

Enkelte av institusjonene har vedtatt ordninger som innebærer at medarbeidere ansettes fast selv om det er hjemmel for midlertidig ansettelse.

Universitetet i Bergen har gjennom styrevedtak etablert ny praksis for teknisk-administrativt personale og for vitenskapelige stillinger. Når det gjelder den første gruppen er praksis den at for administrative stillinger er muligheten for midlertidige ansettelser begrenset til vikariat i forbindelse med rettighetsbaserte permisjoner. Tekniske stillinger følger også samme hovedregel, men med en åpning for midlertidighet når det er midlertidig behov for ansatte med særskilt spisskompetanse. Forskere på eksterntfinansierte prosjekter ansettes som hovedregel fast dersom prosjektene har varighet på over to år.

NTNU har gjennom analyser funnet at de ved å minimalisere antall midlertidige ansettelser over 18 mnd. vil oppnå en tydelig reduksjon av midlertidigheten. Dette ble diskutert i sak til NTNUs styre i 2019, og styret vedtok på bakgrunn av dette at det bare i spesielle tilfeller skal kunne ansettes midlertidig ut over 18 mnd. I forbindelse med ny styresak i 2020 om midlertidighet vil de undersøke effekten av dette vedtaket, og på bakgrunn av ny statistikk vurdere å sentralisere myndigheten til å vedta langvarige midlertidige ansettelser.

Ved ansettelse i midlertidig stilling bør virksomhetene undersøke om den som ansettes kan anses som fast ansatt i henhold til tre-årsregelen, eventuelt om det vil skje i løpet av kontraktstiden. Den ansatte kan i slike tilfeller ansettes fast fra tiltredelse i den nye stillingen.

HRS ROLLE OG BEMANNINGSPLANLEGGING

HRS ROLLE

Flere institusjoner har gode erfaringer med fastsetting av måltall for reduksjon av midlertidighet i kombinasjon med systematisk oppfølging av utviklingen. Det systematiske arbeidet kan planlegges og gjennomføres i tett samarbeid med sentral HR-avdeling og enhetene gjennom året og ha et særskilt fokus i ledelsens eller HR-avdelings dialogmøter med enhetene. HR bør også sørge for at arbeidet

med å redusere antall midlertidige ansettelser og rekrutteringsprosesser generelt får en sentral plass i lederopplæring ved institusjonen.

Kompetanseheving på temaer knyttet til midlertidighet rettet mot ledere på alle nivåer, inkludert faglige ledere, vil bidra til større trygghet og kan føre til flere faste ansettelser. Alle ledere og personalmedarbeidere må være godt kjent med når det kan ansettes midlertidig og begrensningene statsansatteloven setter for midlertidige ansettelser. Det bør også vurderes fra sentralt hold hvilke virkemidler som kan være aktuelle å innføre for enheter som ikke når de fastsatte mål for reduksjon av andelen midlertidige stillinger.

Når det gjelder sentral styring med ansettelser har UiB vurdert det som formålstjenlig at sentral HR-avdeling må godkjenne utlysninger av midlertidige stillinger. Det er utarbeidet sjekklister som fagmiljøene må forholde seg til ved søknad om midlertidige stillinger. En slik løsning har vært ressurskrevende og kan virke tungvint, men UiBs erfaring er likevel at det har vært nødvendig for å nå målene om å redusere antall midlertidige ansatte. Erfaringer fra de to årene ordningen har vart, er at andelen midlertidige forskere har gått ned og andel faste økt.

I 2018 ble den sentrale HR-avdelingen ved UiS og HR-funksjonene ved fakultetene slått sammen til én sentral HR-avdeling. En av målsetningene var å få gjennomført en mer enhetlig personalpolitikk ved universitetet og bedre oppnåelse av institusjonelle mål, herunder reduksjon av midlertidige ansettelser. Sammenslåingen har blant annet bidratt til bedre kompetanse blant HR-medarbeiderne og som følge av det, mer fokus på å redusere midlertidigheten. Fra 2018 er midlertidigheten redusert noe. Siden HR-medarbeidernes rolle i rekrutteringsarbeidet er styrket gjennom omorganiseringen og man allerede har sett en viss reduksjon av midlertidighet, er det grunn til å tro at sentralisering av HR-arbeidet kan være et hensiktsmessig virkemiddel.

Personalreglement for Høgskolen i Innlandet fastsetter at ansettelsesmyndigheten utover de stillinger som etter UH-loven skal ansettes av styret, er sentralisert til to ansettelsesorganer. Den sentraliserte ansettelsesmyndigheten med dekaner som innstillende myndighet gir bl.a. bedre mulighet for en samlet politikktutøvelse for høgskolen. Det er ansettelsesorganene som vedtar utlysning av UFF-stillinger og utlysning av stilling vedtas på grunnlag av fakultetets plan for bemanning, vurdering av kompetansebehov og innenfor de økonomiske rammer som til enhver tid gjelder for fakultet/institutt. Innstillende myndighet fremmer anmodning om utlysning til ansettelsesorganet. Ved anmodning om midlertidig ansettelse, skal begrunnelse for midlertidighet angis særskilt og i henhold til bestemmelser i lov om statens ansatte med tilhørende forskrift.

BEMANNINGSPLANLEGGING

UiS praktiserer bemanningsplanlegging for perioder på tre år. Bemanningsplanleggingen er basert på langsiktige økonomiske prognoser, forventet aldersavgang, planlagte nye stillinger mv. I planen har det vært lagt inn målsettinger når det gjelder midlertidig ansettelser, kjønns sammensetning og kompetanse. Den overordnede bemanningsplanen viser således rekrutteringsbehovet for årene fremover både samlet for universitetet og for den enkelte enhet. Systematisk arbeid med og oppfølging av planen er et hensiktsmessig hjelpemiddel til å redusere midlertidighet. For eksempel kan den bidra til at prosessen med å rekruttere erstatter for en som skal pensjoneres, starter tidlig nok slik at en unngår å ansette vikar.

TE Plan er et ressurs- og personalplanleggingsprogram som er utviklet av TimeEdit og som er tatt i bruk ved alle fakulteter ved Høgskulen på Vestlandet. Når alle data er registrert i TE Plan vil alle

fagansattes arbeidsplaner være samlet i en felles database, noe som også danner grunnlag for et velegnet rapporteringsprogram. Fra databasen vil man lett kunne hente ut gode styringsdata på ressurs- og personalsituasjonen på det enkelte studieprogram/institutt/fakultet, kartlegge bruken av kompetanse i undervisningen og andre typer nøkkeltall for virksomheten.

Ved NMBU brukes et verktøy (se figur under) som fungerer som et datavarehus, som henter data fra UBW (økonomi-, lønns- og personaldatasystemet) og setter dette sammen til rapporter som egner seg for måling og styring på eksterne og interne krav. For midlertidighet kan NMBU eksempelvis ta ut oversikter over status per dato. Oversiktene kan drilles ned på ulike kategorier og ulike enhetsnivåer. På den måten kan NMBU også følge utviklingen over tid med bl.a. en årssluttprognose. Det gir en indikasjon på om man når målet for inneværende år, eller om man må sette inn særskilte tiltak.

Enhet, nivå 2	Enhet, nivå 3	Åremållstilling?	II-stilling?	Kjønn	
Alle	Alle	Alle	Alle	Alle	Nullstill
Tall per 01.01.2019					
Stillingskategori nivå 1	Stillingskategori nivå 2	Stillingskode- og betegnelse	Faste årsverk	Midlertidige årsverk	% midlertidige årsverk
<input type="checkbox"/> Administrative stillinger			256,0	65,1	20,3 %
<input type="checkbox"/> Andre stillinger			4,0	12,3	75,5 %
<input type="checkbox"/> Drifts- og vedlikeholdsstillinger			40,4	2,5	5,8 %
<input type="checkbox"/> Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling			305,2	60,9	16,6 %
<input type="checkbox"/> Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	<input type="checkbox"/> Andre stillinger, undervisning, forskning og formidling	1308 Klinikkveterinær	1,0	6,3	86,4 %
		Totalt	1,0	6,3	86,4 %
	<input type="checkbox"/> Hjelpstillinger for undervisning, forskning og formidling			5,7	100,0 %
	<input type="checkbox"/> Professor II	9301 Professor II		5,9	100,0 %
		Totalt		5,9	100,0 %
	<input type="checkbox"/> Rekrutteringsstillinger			214,3	100,0 %
		1017 Stipendiat		80,6	100,0 %
		1352 Postdoktor		3,0	100,0 %
		1476 Spesialistkandidat		9,3	100,0 %
		Totalt		307,2	100,0 %
	<input type="checkbox"/> Undervisnings- og forskerstillinger			18,3	55,5 %
		1009 Universitetslektor	14,6		
		1010 Amanuensis	5,0		
		1011 Førsteamanuensis	149,4	4,4	2,8 %
		1013 Professor	194,2	2,5	1,3 %
		1108 Forsker		5,3	100,0 %
		1109 Forsker	43,7	48,2	52,4 %
		1110 Forsker	4,2	1,2	22,2 %
		1183 Forsker	6,2	0,3	4,6 %
		1198 Førstelektor	10,1		
		1532 Dosent	4,6	1,4	23,3 %
		8028 Førsteamanuensis II		5,4	100,0 %
		8029 Universitetslektor II		1,6	100,0 %
		Totalt	432,0	88,5	17,0 %
	<input type="checkbox"/> Universitetsbibliotekar/førstebibliotekar/bibl.aspirant			4,0	
		Totalt	437,0	413,6	48,6 %
Totalt			1 042,6	554,4	34,7 %

I tillegg har NMBU utarbeidet en veileder for ledere og fakulteter i arbeidet med å redusere midlertidige stillinger. Det er en hjelp og rettleiding til lokale ledere ved vurdering av om det er grunnlag for å gjøre unntak gjennom midlertidig ansettelse. Dette er et supplement til nødvendig kontroll og oppfølging med midlertidige stillinger.

UiS har et lignende system som NMBU med mange av de samme funksjonene, det samme har UiB. På denne måten har alle enheter i organisasjonen tilgang til informasjon om utviklingen når det gjelder midlertidig ansatte. Tallene oppdateres månedlig. Selv om systemet i seg selv ikke bidrar til å redusere midlertidighet, er det et viktig redskap for å ha oppdaterte tall som utgangspunkt for innsatsen som må gjøres for å nå målene.

Sektoren har ikke et eget HR- og personalsystem. Sektoren bruker en kombinasjon av lønnsystemer, sak/arkiv-systemet og fysiske personalarkiver som personalsystem, men disse inneholder ikke funksjonalitet eller integrasjoner som gjør at ledere eller HR-medarbeidere smidig og effektivt har oversikt over personalressurser, kompetanse, finansieringsutløp m.m. Det gjør at lederstøtte i fortrinnsrettsaker, tilvisningssaker mv. blir tungvint, manuell og krevende å følge opp.

I påvente av HR-system med slik funksjonalitet, utvikler enkelte institusjoner egne minimumsløsninger for å kunne tilby ledere i organisasjonen, og på tvers av nivåer, noe system-

støtte. UiB har f.eks. fått utviklet en tilpasning i lønssystemet som gir mulighet for å registrere og vise varighet av ekstern finansiering og som således svarer til et minimum av nødvendig fremtidig system-støtte.

ANDRE TILTAK ARBEIDSGRUPPEN ANBEFALER

LEDERFORANKRING

Planer og tiltak for å redusere midlertidigheten må på generelt grunnlag forankres og vies stor oppmerksomhet hos den øverste ledelsen i virksomhetene, og videre i den faglige og administrative lederlinjen. Dette kan bl.a. skje gjennom jevnlig diskusjon og oppfølging i faste møtearenaer og gjennom styringslinjen. Det er særskilt viktig å ha stor oppmerksomhet på områder hvor den store andelen midlertidighet oppstår. Når det gjelder vitenskapelige stillinger er det først og fremst ved instituttene og i prosjekter ved disse enhetene.

Den enkelte institusjon er én arbeidsgiver, og utlysning av midlertidige stillinger bør derfor også følge de samme retningslinjer i hele virksomheten. Ved hver grunnhet merkes presset fra prosjektledere for å få ansatt de personene man ønsker inn i sitt prosjekt. Prosjektlederne er ikke de som blir ansvarlig for å finne annen passende stilling til de ansatte ved utløpet av prosjektperioden. Det ansvaret påhviler virksomheten og krever større grad av sentral styring og kontroll i forbindelse med ansettelse, gjennom den faglige lederlinjen ved institusjonen.

En konsekvens av dette kan dermed være en utvikling mot en forsterket faglig ledelsesmessig styring av eksternt finansierte prosjekter, og at prosjektene i større grad knyttes til sentrale forskningsområder for instituttene. På den måten vil det være større sannsynlighet for at de som ansettes fast på eksterntfinansierte midler, har en kompetanse som kan overføres videre på andre prosjekter. Et dilemma ved dette er at den akademiske frihet som den enkelte forsker har i sin stilling kanskje kan bli utfordret ved en sterkere styring av aktivitet inn mot sentrale forskningsområder.

Institusjonene opplever også utfordringer knyttet til unntak fra utlysningsplikten og kvalifikasjonsprinsippet i Forskrift til lov om statens ansatte mv. § 3 (3) - "Det kan gjøres unntak fra statsansatteloven § 3 til § 7 ved ansettelse av arbeidstakere i staten som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte". I høringsnotatet om endringer i forskriften skriver Kommunal- og moderniseringsdepartementet følgende om behovet for en slik bestemmelse:

Adgangen til å gjøre unntak fra enkelte bestemmelser for eksternt finansierte oppdragstakere skyldes at oppdragsgiver noen ganger ønsker at bestemte personer skal utføre arbeidet. I samarbeidsprosjekter kan det også være forutsatt at noen fra oppdragsgiveres egen virksomhet skal delta i et prosjekt eller lignende. Dette kan være viktig hvor hensikten er at kompetanse skal overføres. Det kan også være behov for en rask ansettelsesprosess i slike tilfeller, slik at for eksempel en sakkyndig bedømmelse av søkere ikke kan gjennomføres. Den enkelte virksomhet må da ha adgang til å gjøre unntak fra de ordinære reglene knyttet til ansettelsesprosessen.

Institusjonene er enig med uttalelsen i høringsnotatet og det er utvilsomt behov for en slik unntaksbestemmelse. Samtidig er det ikke usannsynlig at det ansettes flere etter bestemmelsen i dag enn de bestemmelsen strengt tatt var ment å omfatte. Det medfører igjen flere midlertidige ansatte og flere med en "spisset" kompetanse som det er vanskeligere å overføre til andre stillinger ved avslutning av prosjektene.

De enkelte institusjonene bør derfor diskutere intern praksis og vurdere behov for å fastsette institusjonelle retningslinjer for når bestemmelsen kan anvendes. Tiltakene må være godt forankret gjennom hele ledelsesstrukturen i virksomheten, spesielt i faglig linje.

KARRIEREPLANLEGGING

De siste årene har den økte satsingen på forskerutdanning ført til stor økning i antallet doktorgradskandidater. Dette er bevisst nasjonal politikk for å heve kunnskapsnivået i samfunnet generelt. Utdanningskapasiteten er dimensjonert for å ivareta hele samfunnets behov, som instituttsektoren, næringsliv, industri, helsevesen m.m. For en tid tilbake ble fremtidsmulighetene for forskerrekutter i academia problematisert («lausungeaksjonen»). Nasjonale og institusjonelle undersøkelser viser at mange av stipendiater ønsker seg en karriere innenfor universitets og høgskolesektoren, langt flere enn hvor mange som kan sluses inn i ledige undervisnings- og forskerstillinger.

Ansatte i postdoktorstillinger er i prinsippet i samme situasjon som stipendiatene. Selv om det dreier seg om færre, er også disse i et «utdanningsløp» med sikte på å oppnå høyere kompetanse. Også for disse vil det være på langt nær nok ledige førsteamanuensisstillinger /professorater når postdoktorperioden er omme.

Det fremstår derfor som et godt personalpolitisk tiltak å veilede stipendiater og postdoktorer slik at de gjøres kjent med jobbmulighetene utenfor academia, og at de ser seg tjent med en karriere utenfor universitets og høgskolesektoren.

Også midlertidige ansatte forskere kan veiledes og gis hjelp til en karriere ut over å være midlertidig ansatt i virksomheten. Flere institusjoner planlegger etablering av slike tjenester.

BRUK AV STILLING SOM HØYSKOLELEKTOR OG UNIVERSITETSLEKTOR

Høyskolelektor (1008) og universitetslektor (1009) er stillingskoder som ofte benyttes til midlertidige undervisningsoppdrag og vikar i undervisningsdelen av faste stillinger, for eksempel i forbindelse med frikjøp og permisjoner.

HINN er et eksempel på en UH-institusjon hvor midlertidige ansettelse i stor grad er knyttet til eksterntfinansiert undervisningsvirksomhet. Eksternt finansierte undervisningsoppdrag utvikles gjerne av fast ansatte som videre frikjøpes fra ordinær undervisningsvirksomhet for å utføre oppdragsvirksomheten. Dette fører til behov for å rekruttere vikarer til å utføre den ordinære bevilgningsfinansierte utdanningsvirksomheten. Det er fordeler med en slik praksis bl.a. ved at fagmiljøene får en sterk kopling mellom den ordinære virksomheten og oppdragsvirksomheten, men praksisen innebærer også utfordringer knyttet til behov for relativt mange vikarer og midlertidige ansettelse. Ved HINN gjøres det løpende vurderinger av hvor stor risiko institusjonen kan ta med

tanke på å bemanne opp med faste ansettelser knyttet til denne kombinasjonen av ordinær utdanningsvirksomhet og eksterntfinansiert oppdragsvirksomhet.

UiB har nylig hatt en gjennomgang av midlertidige universitetslektorstillinger ved sine fakulteter. For tre av universitetets syv fakulteter utgjør disse stillingene fra 1/3 til om lag ½ av alle midlertidige stillinger. Ved de øvrige fakultet utgjør denne gruppen kun en mindre prosentandel av de midlertidige ansatte.

UiB er opptatt av at den faglige virksomheten som hovedmodell skal ivaretas av kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger. Omfanget midlertidige stillinger i lektorkategoriene tyder på at det ikke er like enkelt å opprettholde hovedmodellen i praksis. Dersom bruken av vikarer til undervisningsdelen av faste stillinger skal reduseres, vil det mest sannsynlig innebære endringer av etablerte driftsmodeller ved institusjonen. UiB vurderer å utvide bruken av faste lektorstillinger for å dekke behov for sterkere kobling mot arbeidslivet ved en rekke utdanninger, samt for å øke innsatsen knyttet til etter- og videreutdanning. Ansettelser i slike stillinger vil mest sannsynlig stille krav om bredere undervisningserfaring enn det som i dag er vanlig i lektorstillingene. For noen av undervisningsoppgavene, for eksempel ved ex.phil. og språkopplæring, kan det sikkert også være aktuelt å ansette flere fast selv om det vil innebære arbeidsfrie perioder i løpet av året.

ØKONOMISK BUFFER MELLOM OPPDRAG - BROFINANSIERING

Ved utløp av eksterntfinansierte prosjekter er det en utfordring å finne annen passende stilling til de forskerne som ble ansatt inn i prosjektene. Dette arbeidet må begynne i god tid før avslutning av prosjektene for sikre kontinuitet i arbeidsoppgaver, og det er avgjørende at ansvaret blir plassert i lederlinjen. Likevel vil det være noen som ikke har fått nye arbeidsoppgaver/stilling ved utløpet av prosjektperioden. En økonomisk buffer kan bidra til at virksomhetene klarer å finne nye stillinger til flere forskere som er ansatt på eksterntfinansierte prosjekt. En økonomisk buffer bør likevel være for en kortere periode og det enkelte ansettelsesforhold bør vurderes med hensyn til innleverte og pågående prosjektsøknader.

Dersom brofinansiering mellom to prosjektperioder skal kunne bli en realitet, bør virksomhetene stå friere i tildeling av arbeidsoppgaver enn i prosjektperioden uten at det gir den ansatte utvidede rettigheter til andre stillinger. Det samme må være situasjonen med hensyn til hvem som finansierer perioden mellom oppdragene. Hvis ikke kan risikoen med en slik ordning bli for høy for virksomhetene ved at det blir vanskeligere å dokumentere at det er saklig grunn for oppsigelse (finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører). Tilrettelegging for "bro-finansiering" viser at institusjonene tar på alvor at de får flere fast ansatte forskere på eksternt finansierte prosjekt og som man ønsker å finne andre løsninger for enn oppsigelse når finansieringen opphører.

I sak til NTNUs universitetsstyret i 2018 påpekes ønskeligheten av å opprette økonomisk buffer som kan benyttes til avlønning av eksternt finansierte prosjekt-medarbeidere under prosjekttørke med målsetning om å unngå oppsigelse. Det ble ikke ansett som naturlig at en slik buffer ligger på NTNU-nivå på grunn av de store forskjellene mellom fakultetene hva angår omfanget av eksternt finansiert virksomhet. Det ble åpnet for at slik buffer kunne etableres på enkelte institutt der dette er naturlig, og at bl.a. overheadmidler kan benyttes for å skape en slik buffer.

UiO og UiB ønsker også å utrede mulighetene og modeller for at enhetene kan gjøre finansielle avsetninger for å etablere en form for økonomisk buffer for å finansiere tiden mellom et prosjekt opphører og ett nytt starter.

LOVER, REGLER OG PROSEDYRER

PRAKTISERING AV UHL. § 6-5

IKKE KVALIFISERT FOR FAST ANSETTELSE – PEDAGOGISK BASISKOMPETANSE

Gjennomgang i arbeidsgruppen har vist at institusjonene har noe ulik praksis med hensyn til bruken av uhl. § 6-5 (1) når søkere til faste vitenskapelige stillinger ikke oppfyller kravene om pedagogisk basiskompetanse, eller ikke er kvalifisert for fast ansettelse.

Ved UiS har man praktisert å ansette fast, men med krav om å gjennomføre kurs i universitetspedagogikk innen to år. Dette krever en del oppfølging med å påse at alle som har denne forpliktelsen tar kurset. I den senere tid har det vært pågang fra vitenskapelig ansatte om å få delta på kursene. Dette ser ikke ut til å ha vært knyttet til forpliktelsen til å gjennomføre kurset innen to år, men heller at kravet til utdanningsfaglig kompetanse for å bli professor blir strengere.

UiT Norges arktiske universitet har i de senere år gjort omfattende bruk av universitets- og høyskolelovens § 6-5 (1), som gjerne blir kalt ansettelse på kvalifiseringsvilkår. Ansettelse på kvalifiseringsvilkår vil si adgangen til å ansette midlertidig i undervisnings- og forskerstilling dersom det ikke har meldt seg klart kvalifiserte søkere. Ved rapportering til Database for statistikk om høgere utdanning (DBH) i 2018 hadde UiT 68 slike årsverk, som økte til 102 for 2019. Dette utgjør over tre prosentpoeng av andelen midlertidig ansatte ved UiT. De fleste av disse er ansatt i stilling som førsteamanuensis.

Det har vært to hovedgrunner til den omfattende bruken av ansettelse på kvalifiseringsvilkår ved UiT. Det er for det første en utfordring å oppnå et tilstrekkelig godt rekrutteringsgrunnlag for utlyste undervisnings- og forskerstillinger på alle fagområder, slik at det melder seg søkere som er fullt ut kvalifiserte. Det andre er at UiT og andre institusjoner de senere årene har økt kravene til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk, og at ikke alle søkere oppfyller disse kravene på søknadstidspunktet. UiT har sluttet seg til UHRs krav til pedagogisk basiskompetanse, og har stilt krav om dokumentasjon gjennom en pedagogisk mappe, noe som innebærer en samlet og systematisk framstilling etter bestemte kriterier. Samlet sett har ordningen med ansettelse på kvalifiseringsvilkår vært et hensiktsmessig virkemiddel for UiT. Ordningen har gjort det mulig å rekruttere til stillinger, kombinert med klare krav til utvikling av nyansattes utdanningsfaglige kompetanse. Dette oppnås gjennom et strukturert tilbud og opplegg gjennom kvalifiseringsperioden, og den ansatte gis overgang til fast stilling så snart det vilkåret som ble satt ved ansettelsen er blitt oppfylt. Ulempen med ordningen har først og fremst vært at den øker andelen midlertidig ansatte ved institusjonen.

Som nevnt over kan en søker, med hjemmel i uhl. § 6-5 (1), ansettes midlertidig i den utlyste stillingen når vedkommende etter ansettelsesmyndighetens vurdering har forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av en periode på tre år, eventuelt med forlengelse på inntil

seks måneder for å få gjennomført ny vurdering av kvalifikasjonene med sikte på fast ansettelse. Ordningen minner om det systemet som gjelder for innstegstillinger med den klare forskjell at ansettelse på innstegsvilkår er åremålsstilling frem til ny kvalifikasjonsvurdering mot slutten av åremålet. Åremålsstillingene holdes utenfor KDs oversikt over midlertidige ansettelser, mens det ikke er tilfelle for de som ansettes midlertidig med hjemmel i § 6-5 (1).

Når det gjelder manglende pedagogisk kompetanse ved ansettelse, skal ansatte i førsteamanuensisstillinger pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen. Arbeidsgruppen mener disse skal ansettes i fast stilling, og at § 6-5 (1) ikke skal anvendes for denne gruppen ansatte. Konsekvenser av manglende oppfyllelse av vilkårene må i stedet avklares i arbeidsavtalen.

Ved alle de tre ovennevnte ansettelsesformene – ansettelse etter uhl. § 6-5 (1), innstegstilling og ved pålegg om oppfyllelse av pedagogiske kvalifikasjoner innen to år - er det fra institusjonenes side et klart siktemål om fast ansettelse etter en kvalifiseringsperiode. Likevel behandles noen som midlertidige fra starten av og noen som midlertidig – ansatt på åremål. Den forskjellen virker ikke helt logisk når midlertidigheten skal måles.

Dersom det ikke har vært mulig å få søkere som tilfredsstill kompetansekravene for ansettelse etter § 6-5 (1), og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse, kan det foretas midlertidig ansettelse for inntil tre år i lavere stilling som vedkommende tilfredsstill kompetansekravene til, jf. § 6-5 (2). Ansettelser etter denne bestemmelsen mener arbeidsgruppen ikke kan sammenlignes med ansettelser etter § 6-5 (1), og at det er naturlig at slike ansettelser i det videre blir å regne som en del av midlertidighetsstatistikken.

VIKAR FOR ANSATT I ÅREMÅLSSTILLING

Uhl. § 6-5 (4) gir hjemmel for midlertidig ansettelse som vikar for arbeidstaker som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder. Vikaren må fratrukket stillingen uten oppsigelse når stillingens faste innehaver gjeninntre, selv om vikariatet har vart i mer enn tre år. Har vikariatet vart i mer enn tre år, skal vedkommende om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten. Vikaren har også fortrinnsrett til ansettelse i staten på samme vilkår som etter statsansatteloven §§ 19 og 24.

Det er helt klart en ønsket situasjon at fast ansatte professorer/førsteamanuenser søker seg til åremålsstillinger ved andre institusjoner. I den sammenheng bør det diskuteres om virksomhetene skal ha en ensartet praksis for innvilgelse av permisjon fra den faste stillingen for å begrense vikarbruken. Det er ifølge Statens personalhåndbok ikke utarbeidet generelle retningslinjer om tilståelse av permisjon uten lønn fra tidligere stilling for embets- og tjenestemenn som tilsettes i åremålsstilling. Praksis har hittil vært at slike permisjoner blir gitt selv om åremålsstillingen er av noen års varighet. Dette gjelder særlig når vedkommende tilsettes i åremålsstillingen innen samme virksomhet.

Åremålsansettelse som leder er som regel alltid på mer enn tre år, og ofte mer enn en åremålsperiode. Institusjonene oppfatter derfor bestemmelsen i uhl. § 6-5 (4) mer som en hjemmel for oppsigelse av vikaren når vilkårene i bestemmelsen er oppfylt. I et slikt perspektiv kunne disse vikarene i stedet vært ansatt fast, og at det er å anse som saklig grunn for oppsigelse dersom vilkårene for fratredelse i bestemmelsen er oppfylt.

Ansatte-permisjoner skaper behov for vikariater, og påvirker dermed omfanget av midlertidige ansettelse ved institusjonene. I dette punktet gis det forslag til en mer harmonisert og begrenset praksis for permisjoner i UH-sektoren.

Adgang til permisjon med og uten lønn kan ha ulikt hjemmelsgrunnlag, jf. Statens personalhåndbok punkt 10.8. Rettigheter til mange typer permisjoner framgår av arbeidsmiljølov, folketrygdlov mv, og av statlig avtaleverk som Hovedavtalen, Hovedtariffavtaler og felles statlige avtaler og administrative bestemmelser, som også institusjonene i statlig UH-sektor er omfattet av. Det største potensialet for endring av institusjonenes praksis for permisjoner gjelder permisjoner uten lønn, og særlig permisjon ved overgang til ny stilling, internt eller eksternt. Slike avgjørelser ligger til arbeidsgivers styringsrett, og mulighetene for permisjon skal vurderes i forhold til tjenstlige behov. I den sammenheng vil det blant annet være mulig å legge vekt på hensyn til institusjonens bruk av midlertidige ansettelse.

Institusjonene har egne retningslinjer og ulik praksis. Ved noen institusjoner er hovedregelen at ansatte ikke får permisjon ved overgang til fast stilling mens andre ikke har en slik klar hovedregel. For å bidra til reduksjon av vikarbehov og midlertidige ansettelse, foreslår arbeidsgruppen at den enkelte institusjon gjør en gjennomgang av bruken av permisjoner ved overgang til annen stilling, med sikte på god oversikt og reduksjon i omfanget av vikarbruk. Arbeidsgruppen anbefaler at de institusjoner som ikke allerede har klare retningslinjer, vurderer følgende tiltak:

- Gjøre tydelige vurderinger av om det av hensyn til tjenesten er mulig å gi permisjon
- Legge vekt på om kompetanse som den ansatte vil tilegne seg i ny stilling kan gi merverdi for egen institusjon
- Legge vekt på om den ansatte innehar kompetanse som er særlig viktig for institusjonen å beholde
- Vurdere sannsynlighet for om den ansatte vil komme tilbake etter permisjon
- Begrense permisjoners varighet til 6, unntaksvis 12 måneder
- Som hovedregel ikke gi permisjon ved overgang til annen fast stilling
- Som hovedregel ikke gi permisjon fra den stillingen som den ansatte har, men fra tilsvarende stilling ved institusjonen, med forbehold om at stillingsinnhold, tittel og tilhørighet kan endres
- Vurdere om behov for vikarer som følge av permisjoner kan løses på andre måter enn gjennom midlertidige ansettelse

Arbeidsgruppen foreslår at institusjonene i størst grad tillater og legger til rette for permisjoner som antas å ha direkte faglig interesse for institusjonen eller for UH-sektoren. Det kan gjelde permisjoner for vitenskapelig ansatte som er begrunnet i et faglig samarbeid med andre institusjoner, aktører i samfunns- og næringsliv, eller internasjonale partnere. Av hensyn til ledelse og mobilitet i sektoren, anbefaler vi også at det som hovedregel skal gis permisjon ved overgang til faglig/administrativ lederstilling, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-4 (1) bokstav d. Det vil si fireårige åremålsstillinger som instituttleder, dekan og tilsvarende stillinger ved andre institusjoner i sektoren.

TILPASSE ARBEIDSAVTALER TIL FASTE ANSETTELSE MED EKSTERN FINANSIERING

Etter statsansatteloven kan en ansatt sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Det fremgår av forarbeidene at bortfall av eksternt finansierte stilling er en saklig grunn. Sammenblanding av interne og eksterne økonomiske midler i prosjekter er utfordrende i denne sammenheng. Det samme er grensedragningen mot utførelse av faste oppgaver i eksternt finansierte stilling.

Det er et mål at universitetene skal ansette flere faste med ekstern finansiering. Det er imidlertid av vesentlig betydning å ha mekanismer som sikrer at ansettelsesforholdet kan avsluttes når midlene faller bort. Et virkemiddel for å begrense utfordringer knyttet til faste ansettelser som finansieres eksternt, kan være å ha arbeidsavtaler som i tilstrekkelig grad presiserer arbeidstakers oppgaver og som avgrenser arbeidsområdet til de deler av et prosjekt som finansieres med eksterne midler. Dersom arbeidsavtalen er klar med hensyn til dette, vil det være enklere å konstatere at stillingen bortfaller når den eksterne finansieringen opphører.

For å avhjelpe en sammenblanding av interne og eksterne økonomiske midler og arbeidsoppgaver som knyttes til prosjektet og ordinære løpende arbeidsoppgaver, kan arbeidstakers ansettelsesforhold deles opp, eksempelvis ved at den ansatte er forsker i en stilling som er tilknyttet eksternt finansierte midler, samtidig som den ansatte innehar en undervisningsstilling som inneholder faste arbeidsoppgaver. Stillingenes sammenlagte prosentandeler skal ikke tilsvare mer enn en fulltidsstilling. En slik løsning vil tydeliggjøre skillet mellom arbeidsoppgaver som knyttes til det eksternt finansierte oppdraget og faste arbeidsoppgaver. Virkningen av dette er at den ansatte kan sies opp fra stillingen som er tilknyttet ekstern finansiering uten at det blir problematisk at vedkommende har hatt faste arbeidsoppgaver.

OPPSIGELSESPROSESSER

Flere institusjoner har utarbeidet prosedyrer som supplerer reglene om oppsigelse i statsansatteloven og forvaltningsloven. I tilfeller hvor det er aktuelt med oppsigelse grunnet virksomhetens forhold, herunder tilfeller hvor statens virksomheter får generelle kutt i bevilgningene, oppgaver som følge av omstilling og effektivisering bortfaller, finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører og tilfeller hvor ansatte ønsker ikke å følge med ved flytting, er det prosedyre ved UiO at arbeidstaker informeres om prosessen rundt mulig bortfall av stilling så tidlig som mulig. Det skal være en åpen dialog og drøfting mellom partene knyttet til praktiske konsekvenser, og klarlegging av om det faktisk er grunnlag for å avslutte ansettelsesforholdet eller om det finnes andre løsninger. UiB har også utarbeidet tilsvarende prosedyrer.

Ved oppsigelse grunnet virksomhetens forhold, er medfører prosedyrene at det ved UiO og UiB skal gjennomføres en kartleggingsprosess av om det finnes annen passende stilling for arbeidstaker. Kartleggingsprosessen skal gjennomføres før det fattes oppsigelsesvedtak, og skal minimum strekke seg over en periode på 14 dager, men bør påbegynnes allerede ved initiering av oppsigelsesprosessen. Ansvaret for kartlegging av interne omplasseringsmuligheter er lagt til nivået som har ansatt arbeidstaker. Arbeidstaker innkalles til kartleggingssamtale før kartleggingsprosessen iverksettes for å klargjøre kvalifikasjoner og diskutere muligheter. Kartleggingen avgrenses til relevante stillinger kunngjort på nettsidene, og dersom det kunngjøres relevante stillinger skal

enheten stillingen er knyttet til, vurdere den aktuelle arbeidstaker opp mot stillingens kvalifikasjonskrav. Dersom arbeidstaker fyller stillingens formelle krav, innkalles vedkommende til intervju. Innstillingsmyndigheten foretar så en helhetlig vurdering av arbeidstakers faglige og personlige kompetanse sett i forhold til kvalifikasjonskrav i stillingen, og utarbeider en skriftlig vurdering. Dersom arbeidstaker etter dette anses som kvalifisert skal innstillingsmyndigheten innstille på ansettelse overfor ansettelsesrådet.

Dersom det ikke konstateres aktuelle ledige stillinger i kartleggingsperioden, sendes forhåndsvarsel. Dersom oppsigelsen skyldes arbeidstakers forhold, eller enheten er usikker knyttet til det rettslige grunnlaget for oppsigelse, er praksis ved UiO at enheten før forhåndsvarsel sendes, skal kontakte UiOs avdeling for personalstøtte som foretar en konkret vurdering av rettslig grunnlag for oppsigelse. Etter dette følger lovens saksbehandlingsregler om vedtak i ansettelsesorganet og klageadgang.

UiO er på nåværende tidspunkt i en prosess med å utarbeide nye prosedyrer for oppsigelse. I de nye prosedyrene vil det være et enda større fokus på å sikre rutiner for kvalitetssikring av lokale enheters oppsigelsesgrunnlag, fremgangsmåte ved oppsigelse av arbeidstaker og gjennomføring av kartleggingsprosess. Helt konkret vil UiO vurdere at kartleggingen foretas av UiO sentralt.

ARBEIDSGRUPPENS OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER

Arbeidsgruppens oppdrag har vært å kartlegge beste praksis, klargjøre anvendelse av lover, regler og prosedyrer og komme med konkrete innspill til tiltak og virkemidler som institusjonene kan benytte for å arbeide for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren. Arbeidsgruppen mener det viktigste enkelttiltaket for å redusere midlertidigheten handler om ledelsesfokus og -oppfølging. Ledelsesoppmerksomhet og god forankring av tiltak gjennomgående i hele lederlinjen.

Oppsummeringen under viser til anbefalinger på tiltak og virkemidler som arbeidsgruppen mener vil kunne ha effekt på reduksjon av midlertidighet på kort og noe lengre sikt. Institusjonenes ulike størrelse og organisering vil imidlertid kunne ha betydning for implementering av de ulike tiltakene i den enkelte virksomhet.

ARBEIDSAVTALER OG ANSETTELSE

Systematisk gjennomgang av arbeidsavtaler og personaldata:

- Omgjøre midlertidige ansettelsesforhold til faste: Årlig gjennomganger av alle midlertidige ansettelsesforhold, og omgjøring til fast ansettelse for de som har rett til dette.
- Ansette fast selv om det er hjemmel for midlertidighet
- Bedre kontrollrutiner med hjemmel for midlertidig ansettelse
- Gode rapporteringsrutiner og kvalitetskontroll på personaldata
- Etablere felles arbeidsavtaler for ansatte på eksterntfinansierte midler

HRS ROLLE OG BEMANNINGSPLANLEGGING

- Innføre måltall for reduksjon av midlertidighet og utvikling av tiltaksplaner
- Følge opp måltall og tiltak i dialogmøter
- Lederopplæring (lover, regler, prosedyrer og leders ansvar)
- Midlertidige stillinger med varighet over 18-24 måneder må godkjennes av sentral HR-enhet
- Innføre langsiktig bemanningsplanlegging for å unngå vikarbehov og sikre god overlapp mellom stillinger
- Ta i bruk system for ressurs- og personalplanlegging

LEDERFORANKRING

- Sikre gjennomgående lederforankring på tiltak som innføres. Leder av grunnenhetene er spesielt sentrale
- Etablere en så lik arbeidsgiverpraksis som mulig i institusjonene
- Vurdere innføring av institusjonelle retningslinjer for bruk av §3 (3) i forskrift til statsansatteloven.

KARRIEREPLANLEGGING

- Etablere karriererådgivningstjenester for å vise karrieremuligheter i og utenfor institusjonen

BROFINANSIERING

- Etablere brofinansieringsordning for økonomisk buffer mellom prosjekter

LEKTORSTILLINGER

- Flere faste lektorstillinger for å dekke permanente og langvarige behov for vikarer i forbindelse med ulike frikjøp

PRAKTISERING AV UHL §6-5

- Etablere felles sektorpraksis
- Be KD vurdere endringer i § 6-5 (1) og (4). Institusjonene mener behovet for midlertidighet etter disse bestemmelsene er underordnet med hensyn til behovet for avslutning ved manglende oppnåelse av kvalifikasjoner (1) og når gitt vilkår inntreffer (4).

PERMISJONER

- Etablere felles permisjonspraksis i sektoren

OPPSIGELSER

- Etablere felles oppsigelsesprosedyrer for sektoren

MIDLERTIDIGHET I UH-SEKTOREN. TALL FOR 2019

Departementet publiserer hver vinter en tilstandsrapport for høyere utdanning. Tallmaterialet her er hentet fra DBH-rapportering året i forkant. Under presenteres tall fra tilstandsrapporten slik de vil fremkomme i 2020.

TABELL 1 ANDEL MIDLERTIDIGE ÅRSVERK I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER, SAKSBEHANDLER/UTREDERSTILLINGER OG STØTTESTILLINGER TIL UNDERVISNING OG FORSKNING, 2009-19

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	25,1	23,6	24,7	22,0	19,9	18,6	18,9	17,5	18,1	19,6	20,0
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	20,4	20,2	19,4	17,5	16,6	15,6	15,9	15,8	16,2	17,5	18,6
Universitetet i Oslo	22,0	21,6	22,0	20,1	19,0	19,6	19,4	19,9	19,3	17,9	15,5
Universitetet i Stavanger	16,2	16,1	17,4	16,0	15,9	16,0	16,0	15,7	16,3	15,2	14,6
Universitetet i Sørøst-Norge	17,3	14,8	13,5	12,2	13,3	13,7	11,8	13,1	13,5	13,3	13,9
Nord universitet	16,4	15,3	14,2	12,9	12,9	13,9	12,1	15,0	13,5	13,4	12,3
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	16,2	15,6	15,8	15,3	14,1	14,1	15,7	15,0	13,3	14,5	11,6
Universitetet i Agder	14,9	12,5	9,7	10,1	8,5	9,0	9,9	10,4	12,1	12,1	11,6
OsloMet – storbyuniversitetet	12,7	13,7	12,6	11,8	12,9	11,6	11,9	11,5	10,9	10,8	11,2
Universitetet i Bergen	16,6	17,8	19,8	20,9	18,3	19,1	18,8	18,8	16,2	13,0	10,9

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Delsum universiteter	18,6	18,1	18,3	17,2	16,1	16,1	16,3	16,2	15,5	15,2	13,9
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	20,5	21,8	27,0	28,0	32,8	24,9	21,0	13,7	9,2	9,8	15,3
Norges idrettshøgskole	25,4	20,8	24,8	21,9	20,9	17,9	15,6	14,8	18,8	12,4	13,8
Høgskolen i Molde, vitenskapelig høgskole i logistikk	17,4	16,5	15,4	13,4	8,3	13,8	14,6	16,6	15,5	12,6	9,9
Norges handelshøyskole	7,3	5,9	6,4	10,6	11,8	12,0	10,9	11,0	12,0	11,4	9,8
Norges musikkhøgskole	15,4	11,3	14,3	16,8	16,8	18,7	7,6	8,5	7,1	10,1	7,8
Kunsthøgskolen i Oslo	26,0	28,4	27,2	26,7	26,9	31,6	4,2	4,8	5,1	8,0	7,0
Delsum statlige vitenskapelige høyskoler	16,8	15,5	16,9	17,7	17,7	18,3	11,7	11,4	11,4	10,8	10,2
Samisk høgskole	48,6	46,4	46,0	26,3	28,7	25,5	25,5	24,3	23,5	27,7	29,7
Høgskulen i Volda	23,8	18,5	16,0	13,1	16,1	12,5	14,8	12,2	11,9	13,7	16,3
Høgskolen i Innlandet	12,5	12,2	14,9	11,1	13,4	12,1	12,2	11,4	14,4	13,5	12,6
Høgskulen på Vestlandet	17,0	13,6	14,4	15,0	16,2	16,0	14,1	14,7	14,8	15,3	12,3
Høgskolen i Østfold	13,8	15,9	12,7	12,7	9,8	11,8	10,0	11,9	9,1	10,1	10,8
Delsum statlige høyskoler	17,2	15,2	15,4	13,8	14,8	14,2	13,3	13,4	13,8	14,1	13,0
Sum	18,4	17,7	17,9	16,8	16,1	16,0	15,8	15,7	15,2	14,9	13,7

TABELL 2 ANDEL MIDLERTIDIGE ÅRSVERK I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER, 2009-19

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	27,4	26,4	26,7	25,0	23,2	20,9	20,7	18,7	20,4	22,3	22,8
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	22,5	23,6	23,6	19,2	18,3	17,1	17,3	18,0	17,2	18,1	20,3
Universitetet i Oslo	24,7	25,0	24,8	23,8	23,3	23,1	23,5	24,9	25,1	22,6	19,6
Universitetet i Stavanger	16,7	17,6	17,4	17,0	16,9	16,6	18,6	17,2	16,7	15,1	15,6
Universitetet i Sørøst-Norge	16,3	16,1	15,2	13,9	14,8	15,5	12,6	13,1	14,6	14,8	15,3
Universitetet i Bergen	19,9	22,1	24,9	26,2	24,8	24,6	24,6	24,8	21,0	17,8	14,3
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	18,7	17,7	18,2	18,0	16,3	16,6	18,3	17,7	16,6	17,1	14,3
Nord universitet	16,1	16,6	16,9	14,4	14,4	14,1	12,5	15,7	15,9	14,4	12,7
OsloMet – storbyuniversitetet	13,5	14,1	12,7	13,3	14,8	13,0	11,3	11,4	10,2	11,0	11,7
Universitetet i Agder	16,6	12,5	9,2	10,2	7,6	7,3	8,8	9,6	10,4	10,8	11,6
Delsum universiteter	20,2	20,1	20,2	19,6	18,7	18,2	18,3	18,4	17,9	17,4	16,1
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	23,6	25,3	31,2	33,6	38,1	32,4	22,4	13,8	10,0	10,9	19,4
Norges idrettshøgskole	31,0	22,1	26,2	24,6	22,4	22,0	23,6	18,4	23,2	18,6	16,5
Høgskolen i Molde, vitenskapelig høgskole i logistikk	16,5	18,1	15,0	13,8	10,7	16,5	19,7	21,5	18,0	17,2	13,0

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Norges handelshøyskole	7,5	5,3	6,5	8,8	11,0	10,4	10,9	12,0	12,4	12,2	10,8
Norges musikkhøgskole	15,5	12,9	16,1	17,3	18,6	21,0	4,4	4,6	5,5	7,5	4,8
Kunsthøgskolen i Oslo	32,2	33,7	35,8	37,1	40,4	43,1	2,9	4,4	5,0	8,6	4,4
Delsum statlige vitenskapelige høyskoler	18,6	17,1	18,8	19,7	20,7	21,8	13,0	12,2	12,2	12,4	10,8
Samisk høgskole	44,0	38,0	42,0	25,9	18,1	18,5	23,4	19,1	25,5	29,0	23,4
Høgskulen i Volda	26,0	21,1	17,3	13,7	14,8	12,9	11,3	12,8	11,7	16,5	17,1
Høgskolen i Østfold	13,1	17,8	12,2	11,0	8,3	10,4	9,5	14,0	10,7	12,2	13,4
Høgskolen i Innlandet	13,4	12,0	16,6	11,8	13,1	13,3	12,6	12,4	14,0	15,3	12,8
Høgskulen på Vestlandet	18,7	15,0	15,6	15,5	17,3	16,5	13,6	14,6	13,4	13,2	12,1
Delsum statlige høyskoler	17,9	15,8	16,0	13,9	14,6	14,5	12,7	13,9	13,2	14,2	13,2
Sum	19,8	19,4	19,6	18,8	18,3	17,8	17,3	17,5	17,0	16,8	15,5

TABELL 3 ANDEL MIDLERTIDIGE ÅRSVERK I SAKSBEHANDLER/UTREDERSTILLINGER, 2009-19

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	24,4	20,4	23,4	19,6	16,7	16,1	16,7	14,4	16,2	16,6	16,5
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	16,4	11,7	10,2	14,4	14,0	12,7	14,6	11,4	13,9	17,8	15,6
Universitetet i Agder	13,4	14,1	12,4	11,6	10,7	13,5	12,3	12,1	15,1	15,6	13,1

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Universitetet i Sørøst-Norge	24,7	14,0	11,9	9,9	10,1	10,3	11,7	15,5	13,6	10,5	12,5
Nord universitet	17,8	14,5	10,3	9,4	10,7	12,0	9,9	13,6	8,5	10,6	12,5
Universitetet i Oslo	23,9	21,9	23,3	18,7	18,1	18,4	18,1	16,7	13,9	12,9	12,4
Universitetet i Stavanger	16,6	15,3	19,3	16,0	16,9	16,1	12,3	13,4	15,3	15,5	12,1
OsloMet – storbyuniversitetet	11,7	13,8	13,4	9,5	10,2	9,6	13,2	12,0	12,5	10,8	10,9
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	14,1	13,9	13,7	13,1	13,4	13,5	14,4	14,0	10,3	12,1	10,0
Universitetet i Bergen	11,7	11,6	12,1	12,8	10,0	12,4	10,4	10,5	9,9	6,7	6,5
Delsum universiteter	18,0	16,3	16,7	14,6	13,9	14,3	14,4	13,9	12,7	12,4	11,7
Norges musikkhøgskole	20,3	9,7	11,1	18,4	13,9	9,6	17,3	18,2	13,1	18,0	15,7
Norges idrettshøgskole	26,5	23,9	26,6	23,4	25,9	15,5	9,2	13,4	15,0	2,8	14,2
Kunsthøgskolen i Oslo	9,7	21,2	15,4	13,4	9,4	16,0	7,1	4,5	5,3	6,8	10,4
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	11,9	13,4	17,4	15,6	25,4	11,2	17,1	15,0	8,3	4,3	9,3
Norges handelshøyskole	7,8	8,1	7,7	14,6	13,9	15,8	11,9	11,1	12,8	11,7	9,3
Høgskolen i Molde, vitenskapelig høyskole i logistikk	23,5	12,1	17,8	17,3	4,1	6,8	3,6	3,5	10,8	2,2	1,6
Delsum statlige vitenskapelige høyskoler	15,0	14,3	14,8	16,5	14,9	13,7	11,1	11,1	11,5	9,0	10,3

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Samisk høyskole	51,7	52,5	50,1	27,2	37,2	31,1	27,8	29,3	21,7	26,6	34,5
Høgskulen i Volda	22,2	15,2	16,3	14,7	22,7	14,0	25,4	12,2	13,5	7,1	16,0
Høgskulen på Vestlandet	12,8	11,5	12,9	14,8	14,8	16,4	15,8	16,7	20,1	22,1	14,3
Høgskolen i Innlandet	11,7	14,1	13,5	12,7	14,4	10,6	11,2	10,0	14,9	9,9	13,6
Høgskolen i Østfold	16,7	13,3	17,2	21,3	16,7	18,3	14,1	8,6	6,4	5,3	4,5
Delsum statlige høyskoler	17,0	16,2	16,8	16,0	17,1	15,8	15,9	13,8	16,0	15,1	14,0
Sum	17,8	16,2	16,7	14,8	14,3	14,4	14,4	13,8	13,0	12,5	11,9

TABELL 4 ANDEL MIDLERTIDIGE ÅRSVERK I STØTTESTILLINGER TIL UNDERVISNING OG FORSKNING, 2009-19

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	20,5	21,2	19,3	17,1	16,1	15,4	14,8	15,6	16,5	16,4	18,1
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	19,1	19,0	20,1	15,6	13,9	15,0	16,3	18,3	12,9	14,2	15,6
Universitetet i Stavanger	11,9	9,0	12,2	10,6	7,2	12,7	11,4	12,7	16,8	14,7	15,5
Universitetet i Oslo	15,2	15,4	15,2	15,4	12,0	14,6	13,5	14,6	15,4	15,2	11,4
Nord universitet	14,1	8,1	4,6	12,5	8,8	18,8	16,4	14,9	11,1	13,8	9,0
Universitetet i Bergen	15,4	16,3	18,0	19,5	14,3	15,8	17,0	16,1	13,7	10,0	8,9
OsloMet – storbyuniversitetet	8,8	7,2	7,0	7,4	5,8	6,8	10,8	8,7	9,7	8,5	7,2
Universitetet i Sørøst-Norge	5,7	7,0	5,3	5,6	11,0	10,0	5,5	4,4	2,0	9,2	5,7

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	12,5	12,2	12,3	11,2	9,4	8,3	10,8	8,7	8,1	9,9	5,5
Universitetet i Agder	6,7	7,2	5,1	5,1	7,9	7,6	9,7	11,0	12,3	6,5	4,7
Delsum universiteter	14,9	14,9	14,9	14,4	11,9	13,0	13,5	13,4	12,7	12,6	10,5
Kunsthøgskolen i Oslo	44,6	15,6	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	8,8	5,4	8,6	9,6
Norges musikkhøgskole	0,0	0,0	6,2	8,6	7,9	20,5	7,9	13,7	3,1	7,1	7,0
Norges idrettshøgskole	6,8	11,2	17,8	12,1	9,0	9,5	0,0	6,6	10,7	8,7	4,0
Norges handelshøyskole	2,9	0,0	0,0	5,4	8,1	2,3	6,1	0,0	1,6	0,0	0,0
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	30,3	25,0	33,3	24,4	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	25,0	0,0
Høgskolen i Molde, vitenskapelig høgskole i logistikk	8,9	13,8	13,1	0,0	0,0	9,8	0,0	7,6	7,6	0,0	0,0
Delsum statlige vitenskapelige høyskoler	9,8	8,5	10,4	7,7	6,1	10,0	4,0	7,0	5,9	6,5	3,9
Høgskolen i Østfold	12,8	9,8	7,7	5,5	4,1	5,2	3,1	6,5	4,5	6,8	8,7
Høgskolen i Innlandet	7,1	6,1	5,1	0,0	11,9	7,4	12,8	8,1	16,2	11,6	7,4
Høgskolen i Volda	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9	6,3	6,5	5,9	6,4
Høgskolen på Vestlandet	11,7	4,1	3,9	8,8	8,4	5,8	13,3	5,9	11,0	12,4	4,9
Samisk høgskole	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Delsum statlige høyskoler	10,8	5,8	4,9	4,4	7,7	5,6	10,0	6,7	10,9	10,3	6,6
Sum	14,6	14,4	14,3	13,7	11,6	12,6	13,1	12,9	12,5	12,3	10,2