

V-sak US 25/20 Tiltaksplan for å redusere andel midlertidig ansatte

Saksnr.: 20/02361-1	Saksansvarlig: Ole Ringdal, <i>direktør for organisasjon og infrastruktur</i>
Møtedag: 20.04.2020	Informasjonsansvarlig: Halfdan Hagen, <i>HR-direktør</i>

Dokumenter i saken:

- Forslag til tiltaksplan for å redusere andel midlertidig ansatte ved UiS
- *Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren*, rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet, datert 31.12.2019
- *Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren*, rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet, datert oktober 2010

Saken gjelder:

Fast ansettelse er hovedregelen ved ansettelse i ledige stillinger ved Universitet i Stavanger. Unntak gjelder for stillinger som er ment å være midlertidige, som f. eks. stipendiat og postdoktor.

I samsvar med forventninger fra Kunnskapsdepartementet har universitetet i flere år rettet oppmerksomhet mot å redusere andel midlertidig ansatte. Måltall og planer for redusert midlertidighet er fastsatt i enhetenes bemanningsplaner. Noen tiltak er iverksatt og enkelte enheter har redusert midlertidigheten, men under ett har vi fortsatt en vei å gå før universitetet har en akseptabel andel midlertidige.

Nåværende og tidligere rektor har vært innkalt til møte med statsråden om kravet til reduksjon i midlertidighet, dette sammen med andre rektorer i sektoren. Etter møte med rektorene den 26.3.2019 nedsatte statsråden en arbeidsgruppe som bl.a. skulle legge frem en rapport med konkrete anbefalinger til tiltak/virkemidler for redusert midlertidighet. Arbeidsgruppens rapport forelå 31.12.2019.

Oppbygging av solide fagmiljøer er ressurskrevende. Dette gjelder både forskningsmiljøer og de teknisk-administrative funksjonene som understøtter disse. Det er derfor ønskelig at universitetet bygger robuste og stabile miljøer som bevarer kunnskapskapitalen over tid. For at UiS skal bevare denne kapitalen og framstå som en enda mer attraktiv arbeidsgiver med trygge arbeidsplasser inviteres styret til å vedta en tiltaksplan for redusert midlertidighet.

Tiltaksplanen er utarbeidet på grunnlag av anbefalinger fra arbeidsgruppen nedsatt av departementet og rektors vurdering av utfordringer ved UiS.

Forslag til vedtak:

1. Universitetet i Stavanger skal føre en personalpolitikk som bidrar til at en bygger robuste og stabile fagmiljøer som bevarer kunnskapskapitalen over tid.
2. Styret godkjenner fremlagte forslag til tiltaksplan for å redusere andel midlertidig ansatte.
3. Ny status for andel midlertidig ansatte legges frem for styret innen utgangen av 2021.

V-sak US 25/20

Tiltaksplan for å redusere andel midlertidig ansatte

Bakgrunn

Kunnskapsdepartementet har gjennom en rekke år bedt virksomhetene om å redusere andel midlertidig ansatte. Statsråden har ikke vært fornøyd med utviklingen så langt og inviterte derfor rektorene ved de 12 institusjonene som er dårligst til å få ned tallet på midlertidig ansatte til møte i Oslo den 14.1.2020. Statsråden ville høre hvordan det arbeides med å redusere midlertidigheten og bli forsikret om at dette arbeidet har høy prioritet ved institusjonene. Rektor ved UiS var innkalt og deltok i møtet.

Statsråden syntes arbeidet med å redusere midlertidigheten går for sakte og var tydelig på at det må arbeides mer målrettet for å redusere midlertidigheten raskt. I norsk arbeidsliv totalt sett var den gjennomsnittlige andelen midlertidige ansatte på 8,7 % i 2019, ifølge SSB. I universitets- og høyskolesektoren var andelen 13,7%. Departementet inkluderer her ordinære undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler-/utrederstillinger og støttestillinger til undervisning og forskning.

Selv om UiS ligger om lag på gjennomsnittet mht. midlertidighet i sektoren må det arbeides mer målrettet for å bevare kunnskapskapitalen over tid og redusere andel midlertidig ansatte ved universitetet. Vi må identifisere utfordringer og sette i verk tiltak som bidrar til at universitetet ikke blir klassifisert blant de «middelmådige» mht. resultater på dette området.

Departementets tiltak for å redusere midlertidighet

Rindalrapporten 2010

Som svar på interpellasjon i Stortinget 15.4.2010 slo statsråden fast at det er «for mange midlertidige ansettelses i universitetene og høyskolene» og i mai 2010 nedsatte Kunnskapsdepartementet en arbeidsgruppe med mandat om bl.a. å kartlegge bruken av midlertidige ansettelses i sektoren og foreslå tiltak departementet og/eller institusjonene kunne iverksette for å redusere andel midlertidig ansatte.

Arbeidsgruppens rapport, kalt Rindalrapporten, forelå oktober 2010 og inneholder følgende forslag til tiltak:

- tiltak institusjonene selv bør iverksette, herunder opprydding, langsiktig planlegging og innføring av systematisk kontroll, opplæring fast ansettelse av støttepersonale på eksternt finansierte prosjekter, fast ansettelse av undervisningspersonale og fast ansettelse av forskere på eksternt finansierte prosjekt
- tiltak som eierdepartementet bør iverksette, herunder årlig dialog om midlertidig ansettelse, pålegging drøfting mellom partene og kompetanseutvikling
- tiltak som krever endringer i lov eller forskrift, bl.a.:
 - vurdere hjemmel for midlertidig ansettelse for et bestemt oppdrag eller tidsrom, samt hjemmel for midlertidig ansettelse når arbeidet ikke er fast organisert
 - definere klart hva som ligger i muligheten for midlertidig ansettelse på eksternt finansierte oppdrag.
 - forskere på oppdrag ut over fire år bør ansettes fast
 - rettstilstand for bistillinger bør presiseres
 - krav i Arbeidsmiljøloven om drøfting av midlertidige tilsetninger bør også gjelde statlige virksomheter
 - vikarer for tjenestemenn i vitenskapelig stilling bør gis samme stillingsvern som øvrige vikarer.
- andre forslag, herunder at tid til forskerutdanning som stipendiat ikke bør regnes med ved beregning av sammenhengende tjeneste og at innholdet i postdoktorstilling må tydeliggjøres i forskrift

Flere av forslagene i Rindalrapporten er fulgt opp. De største endringene kom med ny statsansattelov fra 1.7.2017 hvor kvalifikasjonsprinsippet er lovfestet og muligheten for midlertidige ansettelses er innskrenket. Loven fastsetter også at midlertidig ansatte i vikariat eller tidsbegrenset stilling (for å ivareta prosjekt/oppdrag) med mer enn tre års sammenhengende tjeneste skal anses som fast ansatt og må eventuelt sies opp etter ordinære oppsigelsesregler.

En oppsigelse vil ikke være gyldig om institusjonen kan tilby annen passende stilling. Ihht. lovens forskrift regnes ikke lenger stipendiaters tid til forskerutdanning (3 år) med ved beregning av sammenhengende tjeneste.

Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av departementet i 2019

Den 26.3.2019 ble rektorene ved ni institusjoner i sektoren invitert til et møte med ministeren om hvordan midlertidige stillinger i sektoren kan reduseres. Rektor Marit Boyesen deltok i møtet.

Etter møtet ble det bl.a. nedsatt en arbeidsgruppe som skulle systematisere informasjon om hva som virker for å redusere midlertidigheten, kartlegge «best practice» og kartlegge lover, regler og prosedyrer som bør følges når bl.a. finansiering opphører for faste stillinger. Arbeidsgruppen ble bedt om å legge frem en rapport med konkrete anbefalinger til tiltak/virkemidler. HR-direktør Halfdan Hagen deltok i arbeidsgruppen. Arbeidsgruppens rapport forelå 31.12.2019.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak (les mer om forslagene i vedlagte rapport):

- systematisk gjennomgang av arbeidsavtaler og personaldata:
 - omgjøre midlertidige ansettelsesforhold til faste i samsvar med Statsansatteloven § 9 nr. 3
 - ansette fast selv om det er hjemmel for midlertidighet
 - bedre kontrollrutiner med hjemmel for midlertidig ansettelse
 - gode rapporteringsrutiner og kvalitetskontroll av personaldata
 - etablere felles arbeidsavtaler for ansatte på eksternfinansierte midler
- HRs rolle og bemanningsplanlegging:
 - innføre måltall for reduksjon av midlertidighet og utvikling av tiltaksplaner
 - følge opp måltall og tiltak i dialogmøter
 - lederopplæring
 - midlertidige stillinger med varighet over 18-24 måneder må godkjennes av sentral HR-enhet
 - innføring av 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
- etablere karriererådgivningstjenester for å vise karrieremuligheter i og utenfor institusjonen
- etablere brofinansieringsordning for økonomisk buffer mellom prosjekter
- flere faste lektorstillinger for å dekke permanente og langvarige behov for vikarer i forbindelse med ulike frikjøp
- praktisering av Uhl § 6-5 (kvalifiseringsstillinger). Etablere felles sektorpraksis. KD bør vurdere endringer i lovgivningen. Behovet for midlertidighet etter bestemmelsen er underordnet med hensyn til avslutning ved manglende oppnåelse av kvalifikasjoner og når gitte vilkår inntreffer.
- etablere felles permisjonspraksis i sektoren
- etablere felles oppsigelsesprosedyrer i sektoren

Utvikling i andel midlertidig ansatte ved UIS

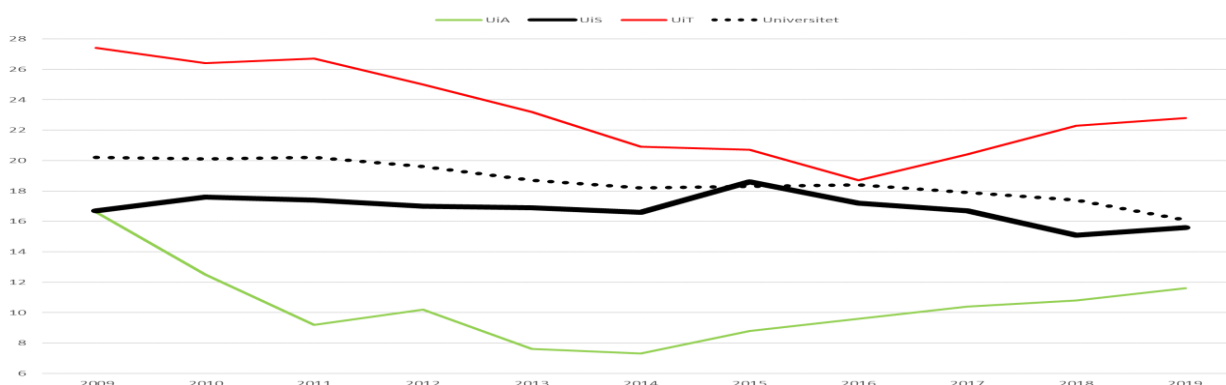
Ansatte deles inn i ulike stillingsgrupper og -kategorier ved rapportering til Database for høyere utdanning (DBH). I arbeidet med å redusere andel midlertidig ansatte har hovedfokuset vært ansatte i ordinære undervisnings- og forskerstillinger (UN1), saksbehandler/utredningsstillinger (AD3) og støttestillinger til undervisnings og forskning (ST).

Fra 2009 og frem til i dag har universitetet redusert andel midlertidig ansatte i disse stillingskategoriene med 1,6 prosentpoeng, fra 16,2% til 14,6%. Universitetene har samlet redusert andelen med 4,7 prosentpoeng, fra 18,6% til 13,9%.

Ordinære undervisnings- og forskerstillinger, UN1

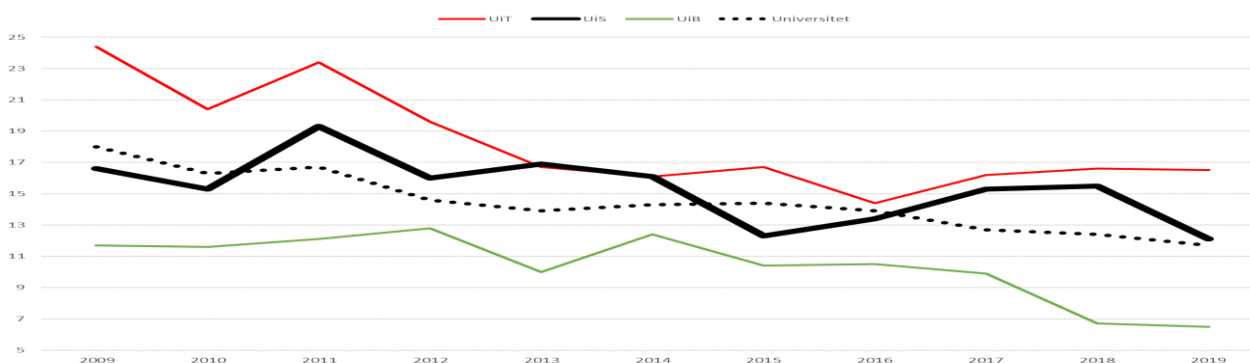
I stillingskategorien undervisnings- og forskerstillinger (UN1) inngår ikke rekrutteringsstillinger (stipendiat og postdoktor), universitetsbibliotekarer og bistilling som professor II. Bistillinger på lavere nivå enn professor inngår i stillingskategorien.

Som diagrammet nedenfor viser ligger UiS (tykkeste linje) nå omtrent på snittet for universitetssektoren mht. midlertidighet i ordinære undervisnings- og forskerstillinger. I de siste ti årene har vi imidlertid bare redusert andelen med 1,1 prosentpoeng, fra 16,7% til 15,6%. Universitetssektoren (stiplet linje) har redusert andelen med 4,2 prosentpoeng, fra 20,2% til 16,1%. UiA har lavest andel midlertidig ansatte i kategorien, mens UiT har høyest andel. UiT har imidlertid redusert andel midlertidig ansatte med 4,6 prosentpoeng.



Saksbehandler/utrederstillinger, AD3

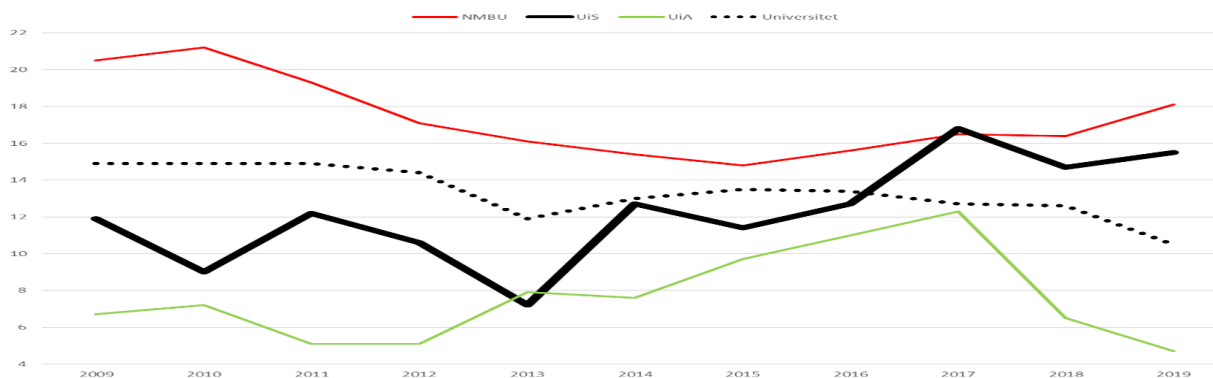
Som diagrammet nedenfor viser ligger UiS (tykkeste linje) nå omtrent på snittet for universitetssektoren mht. midlertidighet i saksbehandler/utrederstillinger. I de siste ti årene har vi redusert andelen med 4,5 prosentpoeng, fra 16,6% til 12,1%. Universitetssektoren (stiplet linje) har redusert andelen med 6,3 prosentpoeng, fra 18% til 11,7%. UiB har lavest andel midlertidig ansatte i kategorien, mens UiT har høyest andel. UiT har imidlertid redusert andel midlertidig ansatte med 7,9 prosentpoeng.



Støttestillinger for undervisning og forskning, ST

I denne stillingsgruppen inngår ingeniørstillinger, tekniske stillinger og bibliotekarstillinger (med unntak av universitetsbibliotekar som anses som en undervisnings- og forskerstilling)

Som diagrammet nedenfor viser ligger UiS (tykkeste linje) godt over gjennomsnittet for universitetssektoren mht. midlertidighet støttestillinger for undervisning og forskning. I de siste ti årene har vi økt andelen med 3,6 prosentpoeng, fra 11,9% til 15,5%. Universitetssektoren (stiplet linje) har redusert andelen med 4,4 prosentpoeng, fra 14,9% til 10,5%. UiA har lavest andel midlertidig ansatte i kategorien, mens NMBU har høyest andel. NMBU har redusert andel midlertidig ansatte med 2,4 prosentpoeng.



Hjemmel for midlertidig ansettelse

Det fastslås i Statsansatteloven § 9 at «Statsansatte skal ansettes fast». Det kan gjøres unntak fra hovedregelen i følgende tilfeller:

- arbeidet er av midlertidig karakter, § 9 nr. 1a
- vikarbehov, § 9 nr. 1b
- praksisarbeid, § 9 nr. 1c
- utdanningsstillinger, § 9 nr. 1d
- ekstrahjelp i inntil 6 måneder ved uforutsett ressursbehov, § 9 nr. 1e

I tillegg åpner universitets- og høyskoleloven for midlertidig ansettelse i følgende tilfeller:

- ansettelse i åremålsstilling som rektor, prorektor, leder av avdeling og grunnenhet, studentombud, postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent, vitenskapelig stilling på bakgrunn av kunstneriske kvalifikasjoner og ved ansettelse på innstegsvilkår, jf § 6-4. Disse inngår ikke i tallgrunnlaget ved beregning av andel midlertidig ansatte.
- ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, § 6.5 nr. 1
- midlertidig ansettelse i lavere stilling for inntil tre år dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere til kunngjort fast stilling eller for ansettelse i kvalifiseringsstilling, § 6-5 nr. 2
- ansettelse i inntil 20% undervisnings- og forskerstilling på åremål (bistilling), § 6-6. Midlertidig ansettelse i bistilling på professornivå inngår ikke i tallgrunnlaget ved beregning av andel midlertidig ansatte da disse er kategorisert i en egen stillingskategori i DBH, øvrige bistillinger inngår.

I følge Statsansatteloven § 9 nr. 2 skal arbeidsgiver minst en gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte, inkludert grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, og konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Midlertidig ansatte etter Statsansatteloven § 9 nr. 1 a, b, eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. Dette ifølge lovens § 9 nr. 3. I slike tilfeller kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse.

Utfordringer i sektoren

Ansettelser i forbindelse med kortvarige eksternt finansierte prosjekter er definert som den klart største utfordringen i arbeidet med å redusere midlertidighet i sektoren. Dette utfordres også ved sterkere krav på å øke den eksternt finansierte porteføljen. Med større andel fast ansatte med eksternt finansiering øker risikoen for at antall oppsigelser øker. Dette krever at institusjonene har en tydelig personalpolitikk som gir god forutsigbarhet og muligheter for den ansatte, samtidig som den gir enhetene handlingsrom til å møte sine særskilte utfordringer.

I tillegg har arbeidsgruppen sett utfordringer i rapporteringsgrunnlaget til DBH. Dette gjelder særlig rapportering av fast ansatte som for en periode er ansatt i åremålsstilling som f.eks. instituttleder samt ansatte i bistillinger som har sin hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Disse bør ikke regnes som midlertidig ansatt ved institusjonene. I tillegg anbefaler arbeidsgruppen at ansettelse på timebasis (som ikke inngår i DBH-rapporten mht. midlertidighet) begrenses til ansatte som i Forskrift til lov om statens ansatte er unntatt fra Statsansatteloven, dvs. forelesere, hjelpelærere, øvingslærere, timelærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5% av full stilling samt eksamenssensorer og –inspektører.

Utfordringer ved UiS

Midlertidig ansettelse er i hovedsak begrunnet med vikarbehov for personer som er innvilget permisjon og ivaretagelse av tidsbegrensede stillinger (arbeidet er av midlertidig karakter, ofte begrunnet med eksternt finansierte prosjekter).

I tillegg til lovfestede permisjoner som sykefravær og svangerskapspermisjoner innvilges ansatte permisjon for å ivareta midlertidig stilling ved UiS eller stilling utenfor universitetet. Det ansettes også vikar for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som innvilges forskningstermin. Det er i enkelte tilfeller også behov for å ansette vikar i ledig stilling frem til denne er besatt ved kunngjøring.

Ordinære undervisnings- og forskerstillinger (UN1)

Universitetet har hatt størst fokus på å redusere andel midlertidige ansatte i ordinære undervisnings- og forskerstillinger. Ved utgangen av 2019 var hjemmelsgrunnlaget for midlertidig ansettelse i disse stillingene som følger:

Midlertidig ansettelse	Lovhjemmel	Antall	Årsverk	Fordeling
Tidsbegrenset stilling	Statsansatteloven § 9 nr 1a	65	48,3	31,9%
Vikariat	Statsansatteloven § 9 nr 1b	95	71,2	47,1%
Bistilling under professornivå	Uhl § 6-6	90	17,1	11,3%
Kvalifiseringsstilling	Uhl § 6-5 nr 1	15	14,5	9,6%
Lavere nivå	Uhl § 6-5 nr 2	1	0,1	0,1%
Totalt		266	151,2	100%

Som det fremgår av tabellen var 266 personer ansatt i midlertidig stilling. 160 av disse var ansatt i vikariat eller tidsbegrensede stillinger (arbeidet er av midlertidig karakter). At arbeidet er av midlertidig karakter begrunnes hovedsakelig med ivaretagelse av eksternt finansierte prosjekter. I tillegg kommer basisfinansierte prosjekter initiert av enhetene.

Tabellen nedenfor viser andel midlertidig ansatte i ordinære undervisnings- og forskerstillinger ved fakultetene ved inngangen til 2018 og utgangen av 2019 samt fakultetets mål for andel midlertidige ved utgangen av 2021, fastsatt i enhetens bemanningsplan. (Arkeologisk museum inngår ikke i tabellen da de har svært få ansatte i denne stillingskategorien.)

Enhet	01.01.2018	april 2019	desember 2019	2018-19	Mål 2021
HH	4%	12,8%	12,3%	+8,3	4%
HV	25%	17,2%	22,9%	-2,1	10%
SV	9%	9,7%	11,9%	+2,9	10%
TN	15%	16,4%	15,3%	+0,3	10%
UH	19%	19,9%	16,3%	-2,7	15%
UK	11%	20,7%	19,9%	+8,9	10%
UIS	15%	15,8%	15,4%	+0,4	12%

Det helsevitenskapelige fakultet (HV) hadde høyest andel midlertidig ansatte i denne stillingskategorien (22,9%), mens Det samfunnsvitenskapelige fakultet hadde lavest andel (11,9%).

I tillegg til de generelle utfordringene nevnt ovenfor har universitetet følgende hovedutfordringer mht. reduksjon i andel midlertidig ansatte i ordinære undervisnings- og forskerstillinger:

- enkelte fakultet har innvilget fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling permisjon for videre kvalifisering i åremålsstilling som stipendiat eller postdoktor ved universitetet. Dette utløser behov for vikar i den faste stillingen.
- eksternt finansierte prosjekter krever økt bemanning for en begrenset periode, enten for å ivareta prosjektet eller for å ivareta undervisning for fast ansatte som får utvidet forskningsdel for å delta i prosjekt.
- innenfor enkelte fagområder ved Fakultet for utøvende kunstfag (UK) er ressursbehovet avhengig av hvor mange studenter som tas opp det enkelte studieår, dette pga. «en til en undervisning». For noen instrumenter kan ressursbehovet svinge mye fra år til år. Vesentlig økning av antall studenter på et instrument har til nå vært løst med ansettelse i tidsbegrenset stilling for aktuelt studieår.
- innenfor enkelte fagområder er det vanskelig å få søkere som har vitenskapelig kompetanse på doktorgradsnivå, dette har ført til at en har ansatt i midlertidig kvalifiseringsstilling.
- universitetet vil bruke bi-stillinger aktivt for å styrke samarbeid innenfor forskning og undervisning, også stillinger under professornivå. Bistillingsordningen er et virkemiddel i universitetets formaliserte samarbeid med industri, næringsliv, helsesektor, instituttsektor m.m. og bidrar til samhandling, gjensidig kompetanseoverføring og faglig integrasjon med beslektede miljøer. I tillegg gir den universitetet mulighet for å tilføre spisskompetanse på et fagområde for en begrenset periode, f.eks. ved oppbygging av nye fagområder.

Saksbehandler/utrederstillinger (AD3)

Ved utgangen av 2019 var hjemmelsgrunlaget for midlertidig ansettelse i saksbehandler og utrederstillinger som følger:

Midlertidig ansettelse	Lovhjemmel	Antall	Årsverk	Fordeling
Tidsbegrenset stilling	Statsansatteloven § 9 nr 1a	23	18,0	49%
Vikariat	Statsansatteloven § 9 nr 1b	19	18,7	51%
Totalt		42	36,7	100%

Som det fremgår av tabellen var 42 personer ansatt i vikariat eller tidsbegrenset stilling. Disse ivaretok samlet 36,7 årsverk. At arbeidet er av midlertidig karakter begrunnes hovedsakelig med ekstra ressursbehov ved innføring av nye systemer eller for å støtte eksternt finansierte forskningsprosjekt.

Tabellen nedenfor viser hvor i organisasjonen disse midlertidige årsverkene er plassert:

Enhet	Tidsbegr	Vikar	Totalt
AM	0	0	0
FT	5,8	3	8,8
HH	2	1	3
HV	2	0,7	2,7
SV	0	3	3
TN	3,9	2	5,9
UH	4	6	10
UK	0,3	3	3,3
UiS	18	18,7	36,7

Støttestillinger til undervisning og forskning (ST)

Denne stillingsgruppen inkluderer ingeniører, teknisk assistent og bibliotekarer. Ved utgangen av 2019 var hjemmelsgrunlaget for midlertidig ansettelse i disse stillingene som følger:

Midlertidig ansettelse	Lovhjemmel	Antall	Årsverk	Fordeling
Tidsbegrenset stilling	Statsansatteloven § 9 nr 1a	10	9,4	69,1%
Vikariat	Statsansatteloven § 9 nr 1b	5	4,2	30,9%
Totalt		15	13,6	100%

Som det fremgår av tabellen var 14 personer ansatt i vikariat eller tidsbegrenset stilling. Disse ivaretok samlet 12,8 årsverk. At arbeidet er av midlertidig karakter begrunnes hovedsakelig med økt behov for feltarkeologer i en tidsbegrenset periode (for sesongen) og økt ressursbehov for å støtte utviklings-/forskningsprosjekter.

Tabellen nedenfor viser hvor i organisasjonen disse midlertidige årsverkene er plassert:

Enhet	Tidsbegr	Vikar	Totalt
AM	6,6	1,0	7,6
FT	2,0	1,4	3,4
HH	0	0	0
HV	0	0	0
SV	0	0	0
TN	0	1,0	1,0
UH	0,8	0	0,8
UK	0	0,8	0,8
UiS	9,4	4,2	13,6

Mål om redusert midlertidighet

UiS har som mål at en større andel skal ansettes fast, og at universitetet skal framstå som en enda mer attraktiv arbeidsgiver med trygge arbeidsplasser. Det er ønskelig for institusjonen å bygge robuste og stabile miljøer som bevarer kunnskapskapitalen over tid, samtidig som midlertidige ansattes bidrag til faglig fornying og kompetanseutvikling må anerkjennes.

Det er et lederansvar å følge opp forventningene om redusert midlertidighet. Løsningene må plasseres i en tydelig verdibasert ramme og være forpliktende. Følgende punkter vil danne bakgrunn for videre arbeid med tiltak for å få en større andel faste ansatte:

- UiS forholder seg til arbeidslivets lov- og avtaleverk og følger statsansattelovens regler om faste og midlertidige ansettelser. UiS forholder seg også til vedtatte strategier og planverk samt KDs forventning om redusert midlertidighet.
- UiS skal utøve en tydelig personalpolitikk og god personalledelse. Løsningene må tuftes på en institusjonell politikk som gir god forutsigbarhet og muligheter for den enkelte ansatte, men som samtidig gir enhetene handlingsrom til å møte sine særskilte utfordringer.
- UiS vil arbeide politisk for en større basisbevilgning. Innenfor dagens finansieringsmodell utgjør eksterne prosjektmidler likevel et verdifullt tilskudd til faglig utvikling. Der er derfor viktig for UiS å gi gode rammebetingelser og forskerstøtte ved søknader om eksterne prosjektmidler. Tiltakene for å redusere midlertidighet må gjennomføres innenfor rammene av forsvarlig økonomisk drift.
- UiS' ansatte, både faste og midlertidige, er universitetets viktigste ressurs. Dersom manglende finansiering gjør nedbemanning nødvendig skal UiS vurdere nøye om ansattes kompetanse kan brukes i andre passende stillinger andre steder i organisasjonen. Der dette ikke er mulig skal oppsigelsesprosessene være ryddige og gjennomføres i god dialog med den ansatte.
- Stipendiat- og postdoktorstillinger er åremålsstillinger som bare skal brukes i tråd med dagens stillingsstruktur og formålsbestemmelsene i forskrift for ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

Gjennomførte tiltak ved UiS

UiS har iverksatt flere av tiltakene som foreslås av arbeidsgruppen nedsatt i 2019.

- Ved å organisere all lederstøtte innenfor HR i én avdeling under fellestjenestene har vi nå et bedre grunnlag for å følge opp en mer enhetlig personalpolitikk og har bedre kontrollrutiner for å sikre hjemmel for midlertidig ansettelse. I tillegg har en arbeidet med kompetanseutvikling av HR-medarbeidere bla med hensyn til midlertidig ansettelse.
- Vi har utarbeidet nye maler for arbeidsavtaler hvor en sikrer at hjemmel for midlertidighet og arbeidstakers rettigheter klart fremgår.
- Vi har rutiner som bidrar til kvalitet på data i lønns- og personalsystemet, herunder lovhjemmel for midlertidig ansettelse.
- HR gjennomgår regelmessig arbeidsavtalene for ansatte som har en sammenhengende tjeneste på mer enn tre år. Dette for å forberede overgang til fast stilling, annen passende stilling eller oppsigelse dersom en ikke kan tilby annen passende stilling.
- Datavarehuset UiS-innsikt, som er utviklet av Avdeling for virksomhetsstyring og -utvikling, gir oss månedlig oppdatert personalrapport med bl.a. informasjon om andel midlertidig ansatte innenfor ulike stillingsgrupper.
- Vi har siden 2013 utarbeidet treårige bemanningsplaner med måltall for reduksjon av midlertidighet. Bemanningsplan for perioden 2019-2021 forelå 31.12.2018.
- HR inviterer nye ledere til temasamlinger om bl.a. midlertidige ansettelser
- Universitetets lederhåndbok inneholder oppdatert veiledning om kvalifikasjonsprinsippet, hovedregel om fast ansettelse og mulighet for midlertidig ansettelse.

Forslag til tiltaksplan for å redusere andel midlertidig ansatte

Forslag til tiltaksplan følger vedlagt, denne inkluderer bl.a. følgende tiltak:

Lederforankring, mål og måloppnåelse

Skal universitetet nå fastsatte mål for redusert midlertidighet må alle deler av organisasjonen jobbe for å oppnå dette. Det er særlig viktig at ledere på alle nivå er med og tar ansvar. Mål for reduksjon i andel midlertidige ansettelser er til nå fastsatt i enhetenes bemanningsplaner. I det videre planlegges disse fastsatt i enhetenes strategiplaner. Det er viktig at enhetenes mål forankres og følges opp i ledergruppen, og at lederne er bevisst egne målsettinger når en vurderer midlertidig ansettelse.

Langsiktig bemanningsplanlegging

Ved en mer aktiv bruk av enhetenes bemanningsplaner bør en kunne starte rekrutteringsprosessene så tidlig at det ikke er nødvendig å ansette vikar i nye stillinger og stillinger som blir ledige ved naturlig avgang. Videre bør en ha et godt grunnlag for å vurdere fast ansettelse selv om en har utvidet bemanningsbehov/ vikarbehov for begrenset periode.

Ansettelse i tidsbegrensede stillinger

Ansettelse i tidsbegrensede stillinger (arbeidet er av midlertidig karakter) bør begrenses til undervisnings- og forskningspersonale knyttet til eksternt finansierte prosjekt.

Ansatte i tekniske og administrative stillinger som støtter forskningsprosjekt bør ansettes fast. Ansatte i disse stillingene vil normalt ha kompetanse til å støtte andre prosjekt ved prosjektets opphør, alternativt må den ansatte være forberedt på oppsigelse grunnet virksomhetens forhold. Det kan gjøres unntak ved ansettelse av feltarkeologer og ved tidsbegrenset behov for teknisk personale med særskilt spisskompetanse.

Ansettelse i vikariat

Muligheten for ansettelse av vikar i ledig stilling må begrenses til ett år. Forslag til utlysningstekst for utlysning av stillingen må foreligge senest en måned etter ansettelse av vikar. Det vil ikke være i samsvar med lovgrunnlaget at en foretar ansettelse av vikar i ledig stilling i lengre tid før stillingen kunngjøres for fast ansettelse.

Vikariat settes ofte sammen av flere deltidsstillinger. Dette fører til en uryddig kontrakt hvor det er vanskelig å fastsette vikarens rettigheter mht. videreføring/fast ansettelse. Vikariater bør maksimalt sammensettes av tre deltidsstillinger, vikar for tre personer.

Kvalitetssikring av data i lønns- og personalsystemet

Selv om en har samlet kompetanse for registrering av lønns- og personaldata må en iverksette tiltak for å kvalitetssikre registrering av ansettelsesforholdet. En må bl.a påse at fast ansatte som i en periode ivaretar annen stilling ikke blir registrert som midlertidig ansatt ved universitetet. Dette gjelder imidlertid ikke ved ansettelse i åremålsstillinger hvor Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (som administrerer DBH) krever at disse blir registrert som midlertidige selv om stillingsinnehaver er fast ansatt i annen stilling.

Ansettelse i postdoktorstillinger

Postdoktorstillinger skal brukes som rekrutteringsstilling i tråd med forskriftens intensjon, ikke som midlertidig forskerstilling. Enhetsleder er ansvarlig for at det, i samsvar med forskriften, utarbeides plan for kvalifiseringsarbeidet og at denne følges opp i åremålsperioden.

Ansettelse i bistillinger

UiS må arbeide for at ansatte i bistillinger under professornivå ikke regnes med ved beregning av andel midlertidig ansatte. Universitetet må imidlertid sikre at bruken av disse stillingene er i samsvar med formålet, at den som ansettes har sin hovedstilling ved institusjon som universitetet samarbeider/vil samarbeide med. Dersom dette ikke er tilfelle skal vedkommende ansettes i en ordinær deltidsstilling.

Utarbeidelse av permisjonsreglement

Innvilgelse av permisjoner som arbeidstaker ikke har krav på ligger til arbeidsgivers styringsrett. Retningslinjer til lederne om innvilgelse av permisjoner er tilgjengelig i lederhåndboken. Ved inngåelse av nytt personalreglement i 2019 ble det avtalt med organisasjonene at det skulle utarbeides et eget permisjonsreglement som legges frem for organisasjonene til drøfting. Dette arbeidet er nå i gang. Vi bør i reglementet stramme inn muligheten for permisjon for å ivareta annen stilling, jf. rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av departementet i 2019, side 16.

Rekrutteringsstillinger skal brukes for å styrke det fremtidige rekrutteringsgrunnlaget til undervisnings- og forskerstillinger. I permisjonsreglementet bør det fastslås at fast ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ikke innvilges permisjon for å inneha slik stilling.

Årlig gjennomgang av midlertidige arbeidsavtaler og drøfting med tillitsvalgte

Selv om HR jevnlig har tatt en gjennomgang av midlertidige arbeidsavtaler bør det i tiltaksplanen fastsettes at dette minimum skal skje årlig og at det inngår i et årshjul som sikrer at gjennomgangen er foretatt før bruk av midlertidige ansettelser drøftes i hovedavtaleutvalgene. Drøfting i lokale hovedavtaleutvalg bør også skje før drøfting i sentralt hovedavtaleutvalg.

Karriereplanlegging for midlertidig ansatte forskere og ansatte i rekrutteringsstillinger

Ledere bør veilede midlertidig ansatte i god tid før ansettelsesperiodens utløp slik at de er bevisst på jobbmuligheter ved universitetet, men også muligheter utenfor akademien. Det bør ligge elementer i doktorgradsutdanningen som er med på å bygge opp under behovet for karriereplanlegging.

Lederstøtte

Mindre grad av midlertidighet kan føre til flere oppsigelser grunnet virksomhetens forhold. I tillegg til at HR-avdelingen bistår ledere ved evt. oppsigelse må universitetets lederhåndbok gi en praktisk og god veiledning om hva som forventes av leder ved opphør av midlertidig ansettelse, prosess for å finne annen passende stilling og krav til saksbehandling ved eventuell oppsigelse.

Rektors vurdering

For at UiS skal nå strategiske målsettinger innenfor utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, formidling og innovasjon er det viktig at vi fremstår som en attraktiv arbeidsgiver med trygge arbeidsplasser, at vi bygger robuste og stabile fagmiljøer og at vi bevarer kunnskapskapitalen over tid.

Universitetet må følge opp Kunnskapsdepartementets krav om å redusere midlertidighet. Det vi så langt har oppnådd av redusert midlertidighet er ikke godt nok. Resultater avhenger av at det tas ansvar for måloppnåelse i alle deler av institusjonen og på alle ledernivå. UiS må arbeide mer systematisk på flere områder for å nå målet. Etter rektors vurdering vil foreslåtte tiltaksplan for å redusere andel midlertidig ansatte bidra til dette.

UiS må ved rapportering av personaldata til DBH høsten 2020 og 2021 vise at vi har tatt kravet om redusert midlertidighet på alvor og at vi har oppnådd gode resultater.

Forslag til vedtak:

1. Universitetet i Stavanger skal føre en personalpolitikk som bidrar til at en bygger robuste og stabile fagmiljøer som bevarer kunnskapskapitalen over tid.
2. Styret godkjenner fremlagte forslag til tiltaksplan for å redusere andel midlertidig ansatte.
3. Ny status for andel midlertidig ansatte legges frem for styret innen utgangen av 2021.

Stavanger, 21. februar 2020

Klaus Mohn
Rektor

Saksbehandler: May Merete Tjessem Opdal
senior HR-rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer