



Dato:
Saksnr.:

Notat til årlige drøftinger om midlertidighet – Institutt for medisinske basalfag (IMB)

IMBs totalt ca.396 ansatte utgjorde pr 31.12.2022 ifølge DBH 339,1 årsverk, herav 233,9 årsverk i vitenskapelige stillingsgrupper og 105,3 årsverk i tekniske og administrative stillingsgrupper.

I tillegg til stillinger som i sin natur er midlertidige ihht lov, regelverk og avtaler (rekrutteringsstillinger som stipendiater og postdoktorer samt praksisarbeid og lærlingkontrakter), benytter IMB seg av midlertidige ansettelser hovedsakelig ved behov knyttet til:

- Ansatte i ekstern finansierte prosjekter
- Undervisning (vikarer, frikjøp av faste ansatte undervisere til eksternfinansierte prosjekt)
- Vikariater ved permisjoner og sykefravær

Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved IMB

Vitenskapelige ansatte:

- midlertidighet for denne stillingsgruppen utgjør 147 årsverk.
- 91,8 årsverk er ekstern finansiert, 55,2 årsverk er basisfinansiert.
- Andel midlertidige vitenskapelige årsverk hadde en jevn nedgang i perioden 2016-2019. Det var en økning i 2020 og 2021 og igjen en nedgang i 2022. For hele perioden 2016-2022 er det snakk om variasjoner på +/- 10 årsverk. Frikjøp av ansatte til ekstern finansierte prosjekt og ansettelse av midlertidige til eksterne prosjekter varierer fra år til år, på grunn av variasjon i antall nye prosjekter.
- Forskerstillingene SKO 1109 og 1108 utgjør 17.8% av midlertidige vitenskapelige ansatte (26,1 årsverk).
- Universitetslektorer utgjør 0,9 % (1,3 årsverk).

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse i vitenskapelige stillinger:

- arbeid av midlertidig karakter: 34 ansatte / 23 årsverk
- vikariat: 7 ansatte / 5,7 årsverk



- uforutsett behov: 0 ansatte
- bistilling: 0 ansatte
- kvalifiseringsstilling: 0 ansatte

Teknisk administrativt ansatte:

- midlertidighet for denne stillingsgruppen utgjør 12,3 årsverk.
- 2,8 årsverk er eksternfinansiert og 9,5 årsverk er basisfinansiert.
- Utviklingen av midlertidighet for teknisk administrativt ansatte har hatt en nedgang de siste 3 årene.
- Det er ingen vesentlig endring i fordeling/bruk av midlertidige ansettelse innenfor de ulike T/A stillingstypene.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse T/A:

- arbeid av midlertidig karakter: 7 årsverk
- vikariat: 5,3 årsverk
- praksisarbeid: 0 ansatte

Kommentarer til tilsendt oversikt over midlertidig ansatte ved IMB:

Tilsendt oversikt over midlertidige ansatte ved IMB inneholder 187 navn som til sammen utgjør 172,3 årsverk.

Av disse er ansatte i stillinger som i sin natur er midlertidige i henhold til lov/regelverk eller avtaler:

- Rekrutteringsstillinger (stipendiat, postdoktor, vit.ass) 146 pers
- Praksisarbeid 0 pers
- Lærlingkontrakt 3 pers

Den totale midlertidigheten ved IMB: 187 av totalt 396 ansatte = 47,2%

Den reelle midlertidigheten (korrigert for rekrutteringsstillinger og lærlingkontrakter) ved IMB: 38 av totalt 396 ansatte = 9,6%

Gjennomgående fokusområder

1. **Fast ansettelse ved varighet på mer enn tre år**



Midlertidige ansatte etter §9 (1) a, b eller e som har vært sammenhengende ansatt i mer enn tre år skal anses som fast ansatt. IMB har i løpet av 2022 omgjort 3 stillinger til fast på bakgrunn av denne bestemmelsen.

2. Utlysning av faste stillinger

Ved IMB ble ingen eksternt finansierte stillinger utlyst som faste stillinger i 2022

IMB benytter UiOs fastsatte kontrollspørsmål i vurderingen.

3. Oppsigelser ved bortfall av eksterntfinansiering og arbeidsoppgaver

I 2022 er ingen ansatte sagt opp grunnet bortfall av eksternt finansiering og arbeidsoppgaver.

4. Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljøet

- Midlertidighet gir instituttet jevn tilgang til fornyet kompetanse og spesialistkompetanse for å løse de konkrete prosjektene hos oss. Det kan innebære nytt blikk på nåværende rutiner og arbeidsprosesser, også på viktige HMS-forhold. Midlertidighet kan sånn sett bidra til et mer dynamisk arbeidsmiljø med nye impulser både faglig og sosialt.
- Det kan være mindre mulighet og motivasjon til å bidra i fellesoppgaver som HMS, daglig drift, inneha verv etc. hos ansatte på kortvarige, midlertidige kontrakter.
- Fare for «kompetanselekkasje»: Kortvarige ansettelsesforhold kan påvirke langsiktig kompetansebygging for den enkelte midlertidig ansatte, samtidig som arbeidsgiver må bruke ressurser på å bygge opp verdifull kompetanse som vi mister etter kort tid.
- Utilstrekkelig kompetanseoverføring ved utskiftning av midlertidig vitenskapelig eller teknisk-administrativt personale kan skape flere arbeidsoppgaver og føre til merbelastning på kollegaer.
- Kort tidshorisont, særlig for internasjonale medarbeidere på midlertidige kontrakter, kan bety redusert mulighet og motivasjon til å lære seg norsk, sette seg inn i rutiner og UiOs regelverk, bli kjent med egne rettigheter og hva det betyr å være ansatt/bli integrert i UiO/norsk arbeidsliv. Lavere forpliktelse til UiO som arbeidsplass kan påvirke kulturbygning, følelsen av tilhørighet og evne til å skape fellesskapsfølelse.
- Midlertidighet kan bety usikre fremtidsplaner for den enkelte midlertidige ansatte.

Noen betraktninger om hvordan vi kan motvirke negative konsekvenser:

- Opplæring og inkludering i miljøet av alle nye medarbeidere.
- Kompetanseutvikling på like vilkår.



- Bidra til å skape møteplasser for kulturbygging og sosialisering som også inkluderer de midlertidige/internasjonale ansatte.
- Informasjon på engelsk på UiOs nettsider og på e-post. Midlertidighet og internasjonalisering henger sterkt sammen ved vårt institutt.
- Vi opplever ISMOs arbeid som viktig ved UiO slik at midlertidige, internasjonale medarbeidere blir tatt imot på en profesjonell måte og får målrettet informasjon om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv.

5. **Bruk av timelønnskontrakter og honorarer**

Honorarer benyttes hovedsakelig i forbindelse med doktorgradsbedømmelser, bedømmelse av søkere til vitenskapelige toppstillinger, bedømmelse ved kompetanseopptrykk mv.

Timelønnskontrakter knytter seg til undervisning og annet undervisningsrelatert arbeid (sensur, retting, veiledning). Timelønnskontrakter benyttes også for vitenskapelige assistenter som støtter opp under forskningsgruppene arbeid, og det er i all hovedsak studenter som har disse oppdragene.

I tillegg har Avdeling for atferdsmedisin en del pasienter som brukes i undervisningen på timelønn, og disse er registrert som konsulenter. Avdeling for komparativ medisin har forskningsteknikere og avdelingsingeniører på timelønnskontrakter som er helgevakter og ferievikarer.

Timelønn er valgt for disse oppdragene fordi arbeidsoppgavene ikke er av fast omfang, eller de gjennomføres uten fast arbeidsplan. Eksempelvis vil bruk av skuespillere ved atferdsmedisin sin kommunikasjonsundervisning knyttes til det planlagte undervisningsopplegget, og ferievikarer ved komparativ medisin kan steppe inn på kort varsel ved sykdom eller takke ja til å stille som vikar ifm. ferieplanleggingen, og ikke på faste tider.

Innføring av ToA-løsningen har hatt påvirkning på forholdet mellom bruk av timelønn og midlertidige fastlønnskontrakter. I tillegg har det vært et uttrykt ønske fra instituttledelsen om å bruke mindre timelønn, og heller ansette på midlertidige månedskontrakter. Vi ser at det tidligere har blitt brukt timelønnskontrakter for stillinger der prosenten og arbeidsplanen tilsvarer en månedskontrakt i en viss prosent.

6. **Innleie fra bemanningsforetak**

Enheten har benyttet innleie av to personer fra bemanningsforetak (Trygg Renhold) i 2022 knyttet til vaskeriet i forsøksdyravdelingen.

7. **Særlige forhold lokalt**

- Periodevis høyt sykefravær har ført til økt bruk av vikarer i teknisk/administrative stillinger.



- Pandemien har ført til økt ressursbruk i undervisning, spesielt kurs og lab undervisning, hvor studentene måtte undervises i mindre grupper. Noe av midlertidigheten i starten av 2022 skyldes forlenget oppbemanning på grunn av midlertidig merarbeid i forbindelse med dette.