



xx/4-23

Notat til årlige drøftinger om midlertidighet – Institutt for klinisk medisin

Klinmeds totalt ca. 900 ansatte utgjorde pr 3.1.23 ifølge DBH 545 årsverk. Ifølge DBH har 41,4 % av de ansatte i vitenskapelig stillinger midlertidig ansettelse og 15,3 % av de teknisk/administrative ansatte midlertidig ansettelse. På rapporteringstidspunktet er total andel midlertidige ansatte (ikke inkludert åremål) ved instituttet iflg DBH 28,64 %. Tilsvarende tall fra rapporteringen i fjor var 30,36 %.

I tillegg til stillinger som i sin natur er midlertidige iht. lov, regelverk og avtaler (rekrutteringsstillinger som stipendiater, postdoktorer og vitenskapelige assistenter, øvrige regulære åremålsstillinger samt praksisarbeid og lærlingkontrakter), benytter Klinmed seg av midlertidige ansettelse hovedsakelig ved behov knyttet til:

- Forskerstillinger tilknyttet SFF, KGJ eller annet senter eller prosjekt med tidsbegrenset forskningsaktivitet og finansiering.
- Undervisningslektorer og førsteamanuenser ved ekstra behov for ressurser til å ivareta planlagt undervisning, valgte ledere i åremålsoppdrag og eventuelt vikar/avlastning for disse.
- Vitenskapelige bistillinger som ikke omfattes av samarbeidsavtalene med universitetssykehusene.
- Professor/førsteamanuensis i 5-årige «lederprofessorater» i bistilling for å ivareta prinsippet om felles lederlinje iht. samarbeidsavtaler med universitetssykehusene.
- Ulike vikariater for faste ansatte i permisjon.
- Tekniske og administrative stillinger/støttefunksjoner: tidsbegrensede oppgaver knyttet til eksternt finansiert sentervirksomhet, tidsbegrensede prosjektoppgaver samt avlastningsoppgaver.

Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved Klinmed

Ifølge tallene fra DBH har Klinmeds andel av midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger økt marginalt fra 41% i 2021 til 41,4 % i 2022, mens midlertidigheten innen tekniske og administrative stillingsgrupper ble redusert fra 17,9 % til 15,3 % i samme periode. Andelen midlertidige ansatte av totalt antall ansatte ved Klinmed har vært relativt stabil de siste årene.

En viktig forklaring er en vesentlig økning i eksterntfinansiert virksomhet ved instituttet over flere år. I perioden 2018-2020 hadde Klinmed en vekst i antall forskningsprosjekter fra 160 til ca. 200, noe som gir en vekstrate på 25%. Veksten i eksterntfinansiert virksomhet fortsatte i 2021 og ved utgangen av 2021 har Klinmed totalt **235 prosjekter**. Totalt volumvekst fra 2020 til 2021 var **18,1%**. Ved utgangen av 2022 hadde Klinmed 252 eksterntfinansierte prosjekter, en vekst på ytterligere 7%.

I regnskapet for 2022 er eksterntfinansiert virksomhet ved Klinmed for første gang større enn bevilgningsøkonomien.

Det medisinske fakultet

Postadresse:
Postboks 1078 Blindern
0316
OSLO

Besøksadresse:
Sogn Arena, Klaus
Torgårds vei 3, 2. et., 0372
Oslo

Tlf: 22 84 53 00
Faks:
E-post:
postmottak@medisin.uio.no
<http://www.med.uio.no/>
Org.nr.: 971 035 854



Økning i eksterntfinansiert virksomhet er en villet strategisk utvikling som medfører flere tidsbegrensede oppgaver og prosjekter, og som konsekvens også økt behov for midlertidige ansettelser. Særlig gjelder dette forskerstillingene sko 1108 og 1109.

For tekniske og administrative stillinger ser vi en nedgang i midlertidighet fra 17,9 % 2021 til 15,3 i 2022.

Av Klinmeds 545 årsverk utgjør de vitenskapelig ansatte 71 % og de teknisk/administrative 29 %.

Kommentarer til tilsendt oversikt over midlertidig ansatte ved Klinmed

Ifølge tilsendt oversikt (SAP rapport S_AHR_61016362) er det pr oktober 2022 totalt **395 ansatte** på midlertidig kontrakt ved Klinmed. Dette er en reduksjon på 7 midlertidige ansatte fra forrige rapportering hvor tallet var 402 ansatte.

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

Rekrutteringsstillinger (stip., postdok., vit.ass)	193 pers (186 årsverk)	(49% av totalt antall midlertidige)
Praksisarbeid	21 pers (4,3 årsverk)	(5% av totalt antall midlertidige)

Den reelle, «ikke planlagte» midlertidigheten ved Klinmed: **181 av totalt 912 ansatte = 19,5 %**.

Dette er en nedgang fra 2021, hvor reell midlertidighet var 20 %.

For øvrig fordeler de midlertidig ansatte seg som følger:

Forskerstillinger (sko 1108 og 1109)	90 pers (57,8 årsverk)	(22,8 % av totalt antall midlertidige)
Universitetslektor (vikarer)	17 pers (2,4 årsverk)	(4,3% av totalt antall midlertidige)
Professor/førsteamanuensis	33 pers (6,7 årsverk)	(8,3% av totalt antall midlertidige)
Tekniske stillinger/forskningsingeniører	13 pers (9,9 årsverk)	(3,3 % av totalt antall midlertidige)
Administrative støttestillinger	12 pers (7,8 årsverk)	(3 % av totalt antall midlertidige)

Universitets- og høyskoleloven § 6-6 hjemler ansettelse på åremål i bistilling. De som er ansatt på denne hjemmelen har gjerne en fast 100 % hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Ved Klinmed er det på rapporteringspunktet 34 ansatte (6,7 årsverk) på denne hjemmelen som utgjør 8,6 % av totalt antall midlertidige.

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. Klinmed har i løpet av 2022 omgjort 7 stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen.

2. Utlysning av faste stillinger



Ved Klinmed ble 5 eksternt finansierte stillinger utlyst som faste stillinger i 2022. Dette var vitenskapelige bistillinger (professor/førsteamanuensis) finansiert av samarbeidende universitetssykehus.

Instituttets vurderinger i valget mellom hhv fast og midlertidig ansettelse:

For eksternt finansierte bistillinger knyttet til hovedstilling ved et av universitetssykehusene utlyser/ansetter instituttet alltid fast bistilling dersom hovedstillingen er fast og helseforetaket garanterer for løpende finansiering.

For øvrig benyttes midlertidig ansettelse i bistilling (10-20% stilling som universitetslektor eller førsteamanuensis) ved vikariater for å dekke instituttets undervisningsforpliktelser i fag der en klinisk hovedstilling med tilgang til pasienter ved en bestemt sykehusavdeling er en forutsetning for å kunne utføre undervisningen. I tillegg til vikariater for å dekke ordinært fravær, ulike typer permisjoner samt vikariater ved rekrutteringsutfordringer er det i større grad enn tidligere behov for midlertidige ansettelser i bistilling som følge av ulik pensjonsalder i hhv. universitet og helseforetak. Konsekvensen av dette er at en fast vitenskapelig bistilling ikke kan videreføres før hele den kombinerte stillingen kan kunngjøres. Dette skjer først når hovedstillingen blir tilgjengelig to år senere.

For prosjektbaserte støttestillinger gjøres en vurdering av om oppgavene er av reell midlertidig karakter, samt hvorvidt det er sannsynlig at den konkrete kompetansen kan omdisponeres og benyttes til nye oppgaver etter prosjektslutt.

Dersom oppgaver og finansiering antas å vare ut over 3 år ansettes det i utgangspunktet fast.

3. Oppsigelser ved bortfall av eksternfinansiering og arbeidsoppgaver

Ti ansatte har i løpet av 2022 mottatt vedtak om oppsigelse grunnet bortfall av både ekstern finansiering og arbeidsoppgaver. Hvorav 7 forskere SKO 1109, 1 avdelingsleder SKO 1407, 1 overingeniør SKO 1087 og 1 førstekonsulent SKO 1408. 2 av oppsigelsesvedtakene ble omgjort på grunnlag av fortsatt finansiering. 3 ble tilbudt nye stillinger, hvorav 2 av disse takket nei til ny stilling

4. Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljøet

Institutt for klinisk medisin opererer i grenseflaten mellom universitet og helseforetak, og de ansatte har i vesentlig grad sin arbeidsplass som en integrert del av sykehusenes kliniske miljøer, klinikker, avdelinger og laboratorier. Mange har delte stillinger, flere samtidige arbeidsgivere, de «flytter seg» mellom virksomhetene og både stillingsandeler og ansettelsesforhold/organisasjonstilhørighet varierer og endrer seg over tid selv om den enkelte stabilt inngår i samme fagmiljø.

Midlertidighet kan i denne settingen åpne for nye muligheter for enkeltpersoner, tilføre fagmiljøene ny kompetanse og entusiasme, nettverksutvikling og nye samarbeidsrelasjoner. En viss andel midlertidige



stillinger gir virksomheten økt grad av fleksibilitet i forhold til totalbemanningen. Dette kan bidra til forutsigbarhet og økt trygghet for stillingene til de øvrige faste ansatte.

Samtidig kan ansatte i stadige midlertidige ansettelsesforhold over tid oppleve dette som belastende. I tillegg til økonomisk usikkerhet kan mange oppleve det vanskelig å tørre å si ifra om uregelmessigheter, og man kan i større grad enn faste ansatte oppleve at man er prisgitt prosjektleder ved eventuelle forlengelser, bemanning av nye prosjekter mv.

Det er en risiko for at både motivasjon for oppgavene og tilhørighet/lojalitet til arbeidsgiver kan svekkes ved gjentakende midlertidige ansettelsesforhold.

Som arbeidsgiver vil vi bidra til å motvirke dette ved å avstemme forventninger og skape ryddighet og forutsigbarhet i alle prosesser som involverer den ansatte og ansettelsesforholdet.

5. **Bruk av timelønnskontrakter og honorarer**

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

Timelønnskontrakter knytter seg til undervisning og annet undervisningsrelatert arbeid (sensur, retting, veiledning) i hovedsak på profesjonsstudiet i medisin.

I tillegg inngås det avtaler på klinikknivå. Det dreier seg om kortvarige engasjementer på alt fra noen timer og opp til et par månedersverk fordelt over året. Arbeidsoppgaver som dekkes av timelønnsansatte er i hovedsak:

- Sommervikarer, sporadisk forefallende administrativt arbeid
- Prosjektassistanse i form av utsendelse og registrering av spørreskjemaer, innlegging av data mv
- Kortvarige utviklingsoppgaver
- Tidligere ansatte som lønnes på pensjonistvilkår. Det dreier seg i hovedsak om emeriti som bidrar i komitearbeid samt enkelte tidligere administrativt ansatte som stiller opp på kort varsel ved vikarbehov.

6. **Innleie fra bemanningsforetak**

Institutt for klinisk medisin har ikke benyttet innleie fra bemanningsforetak i 2022.

7. **Særlige forhold lokalt**



Instituttet har fortsatt reduksjon i bruk av midlertidige ansettelse som klar ambisjon. Imidlertid er det lokale og særskilte forhold ved virksomheten som må hensyntas. Dette gjelder spesielt i samhandlingsflaten med sykehusene der en klinisk hovedstilling med tilgang til pasienter ved en bestemt sykehusavdeling er en forutsetning for å kunne utføre undervisningsoppgavene. Ved behov er det derfor et svært begrenset antall kandidater som kan ivareta oppgavene, og disse har allerede hovedstilling ved sykehuset/avdelingen. Instituttet er avhengig av deres velvillighet til å påta seg ekstraoppgaver knyttet til undervisning i en begrenset periode, i tillegg til klinisk stilling.

I tillegg er instituttet fragmentert med mange og svært spesialiserte fagområder, og det er sjelden at kompetanse er overførbar. Dette begrenser muligheten til mer permanente løsninger for å dekke ulike ressursbehov (eks fast «ressurspool»).

Gitt instituttets anstrengte økonomi over flere år oppfordres det sterkt til at fagmiljøene fokuserer på å søke ekstern finansiering. Dette vil medføre en økning i tidsbegrensede oppgaver, som igjen vil kunne medføre økt midlertidighet.

11.04.23/