



Dato:
12.04.2023
Saksnr.:

Notat til årlige drøftinger om midlertidighet – Institutt for helse og samfunn (Helsam)

Helsams totalt 561 ansatte utgjør pr 11.04.2023, 231 årsverk, herav 177 årsverk i vitenskapelige stillingsgrupper og 52 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 Helsam seg av midlertidige ansettelser hovedsakelig ved behov knyttet til:

- Forskere ansatt i eksterntfinansierte prosjekter
- Vikarer til undervisningen, dels pga permisjoner og sykefravær og dels pga frikjøp av fast ansatte i eksterntfinansierte prosjekt
- Medisinerutdanningens praksis. Helsam har mange praksislærere ansatt, fastleger eller sykehus/hjemsleger som blir ansatt i en liten brøk. Til dels stor mobilitet i disse gruppene skaper behov for bruk av midlertidig tilsetning selv om de fleste praksislærerne er fast ansatte.

Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved Helsam

Helsam har over tid jobbet jevnt og trutt med å redusere andelen midlertid ansatte, i trå med føringer fra både regjering og UiO-ledelsen. Vi har klart å få til en nedgang over tid og i tillegg skapt økt bevissthet i miljøene på instituttet. I 2022 har man videreført de innarbeidede rutinene, men det er ikke noe vesentlig man har gjort annerledes enn før. Et bedre eller dårlige resultat er heller et utfall av tilfeldigheter.

Eksterntfinansierte prosjekter utgjør 54 % av Helsam sitt budsjett, muligens den høyeste andelen EFV ved UiO. Dette kombinert med bredden av faglig aktivitet (Helsam har en omfattende variasjon av fagbakgrunn blant de ansatte, allmenntmedisinere, spesialistleger, sykepleiere, fysioterapeuter, ernæringsfysiologier, økonomer, statsvitere, sosialøkonomer, sosiologer, sosialantropologer, historikere, jurister, etikere/ m.fl.) vanskeliggjør med gjenbruk av enkeltforskere fra prosjekt til prosjekt.

Instituttet jobber for tiden med å ansatte flere faste i vitenskapelige toppstillinger, for å ta ned noe av midlertidigheten. Et eventuelt positivt resultat av dette ligger noe lenger frem i tid og samtidig som dette innebærer også økt økonomisk risiko for instituttet, som allerede er i en svært anstrengt økonomisk situasjon.



For å jamføre med andre enheter ved MED så utgjør andelen eksternfinansiert virksomhet 44% ved IMB og 48% ved KlinMed, så andelen er generelt høy på vårt fakultet. Flere enheter ved UiO ligger lavere enn 25%, og store fakultetet som SV og HF ligger på ca 30%.

Tallene som vises i UiO sine beregninger av statistikk over midlertidige ansettelser ville sett annerledes ut dersom man så se på sammenhengen mellom andel eksternfinansiert virksomhet opp mot midlertidighet. Jfr også konklusjonene i analysen til Kunnskapsdepartementet hvor nettopp dette var det helt sentrale temaet i utredningsarbeidet. Viktig hovedfunn er at samtlige krav til institusjonene om å skaffe ekstern finansiering og redusere midlertidighet skaper en målkonflikt for ledere på alle nivåer i UH-sektoren.

Nøkkeltall

Nøkkeltall for midlertidig vitenskapelige ansatte:

Gjennomsnitt ved UiO	16,6%
Gjennomsnitt ved MED	30,0%
Gjennomsnitt Helsam	17,5%

Helsam ligger tett på UiO-snitt, og lavt i forhold til MEDFAK sitt snitt.

Noen detaljerte tal knyttet til snittallet:

- arbeid av midlertidig karakter utgjør 12,1 årsverk (nedgang fra året før som var 14,15 årsverk)
- vikariat: 5,2 årsverk (nedgang fra i fjor som var 5,7 årsverk)
- Forskerstillingene SKO 1109 og 1108 utgjør 84,7 % av midlertidige vitenskapelige ansatte.
- Universitetslektorer utgjør 8,6 %.
- Førsteamanuensis SKO 1011 utgjør 5,1%

Nøkkeltall for teknisk administrativt ansatte:

Gjennomsnitt ved UiO	12,6%
Gjennomsnitt ved MED	13,7 %
Gjennomsnitt Helsam	17,1%



Helsam ligger noe over både UiO- og MEDFAK-snitt. Forklaringen er hovedsakelig knyttet til et uvanlig høyt fravær grunnet ulike type permisjoner (foreldre og omsorgspermisjoner) og sykefravær. I tillegg har vi forbigående høy midlertidighet ved Antibiotikasenteret for primærmedisin på grunn av gjennomføring av ny handlingsplan for å begrense resistens. Siden senterets virksomhet ikke er ren forskning så er det for flere funksjoner blitt ansatt i administrativ stilling og siden handlingsplanen er kortvarig så har det i begrenset grad vært mulig å tilby fast tilsetting.

Det er god grunn til å tro at snittet for midlertidighet i 2023, for denne gruppen ansatte, vil komme til å gå ned i 2023.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse T/A:

- arbeid av midlertidig karakter: 3,5 årsverk (nedgang fra 4,6 i fjor)
- vikariat: 4,9 årsverk (økning fra 1,4 % i fjor, forklart over)
- praksisarbeid: 0 årsverk

Gjennomgående fokusområder:

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. Helsam har en godt innarbeidet rutine for å omgjøre stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen.

Utlysning av faste stillinger

Helsam benytter UiOs fastsatte kontrollspørsmål i vurderingen for tilsettinger og har godt innarbeidede rutiner for å lyse ut samtlige stillinger som faste stillinger med mindre det er et engasjement eller vikariat med kortere varighet.

Oppsigelser ved bortfall av eksternfinansiering og arbeidsoppgaver

Det foreligger i 2022 ingen oppsigelser grunnet bortfall av ekstern finansiering og arbeidsoppgaver. En rekke prosesser ble igangsatt, hvor den ansatte selv valgte å si opp, da han/hun hadde annen fast stilling å gå tilbake til.



I slutten av 2022 ble det igangsatt flere prosesser om oppsigelse ifb med bortfall av arbeidsoppgaver og eksternfinansiering, men disse vil ikke bli rapportert før i 2023 etter at vedtak er fattet. I 2023 ser vi en markant økning av denne type prosesser og noe som påvirker ressursbruken for HR markant.

Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljøet

Vi merker vi en økende grad av uro og irritasjon i miljøene i forbindelse med at det siste året har vært igangsatt relativt mange oppsigelsesprosesser grunnet bortfall av ekstern finansiering og arbeidsoppgaver. Noe som også påvirker de som arbeider med HR. Det er i varierende grad som ansvarlige ledere tar et aktivt oppfølgingsansvar selv om man har utarbeidet rutiner for roller og ansvar.

Ellers så opplever Helsam vel ikke at bruken av midlertidig ansatte er en vesentlig påvirkningsfaktor på arbeidsmiljøet. Dette oppleves nok som en del av academia og kommer ikke som en overraskelse.

Det som er positivt er at blant de som har vært i oppsigelsesprosess, så er det ingen som er gått arbeidsledig. Mange har en annen stilling å gå tilbake til, noen har vi klart å finne jobb til under kartleggingen, noen har fått tilbud om ny prosjektstilling og resten har vært attraktive på arbeidsmarkedet og raskt kommet seg i ny jobb.

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 primært til undervisning og annet undervisningsrelatert arbeid (sensur, retting, veiledning) men også konkrete avgrensede oppgaver i virksomhet for øvrig ved uplanlagte plutselige behov. Det kan være forskere som trenger bistand fra en vitenskapelig assistent til å transkribere, samle inn data, bistå i søknadsarbeid o.l.

Bruken av timelønn og honorarer vil til enhver tid variere. Ved en enhet av Helsam sin størrelse med 550 ansatte opplever man svingninger i både aktivitet og stab, som kan påvirke dette. I perioder når vi av ulike grunner har vært underbemannet har særlig bruken av eksternt ansatte i undervisningen økt. En annen faktor som påvirker både mengden timelønn og midlertidige stillinger er virksomhetens frikjøp av faste ansatte vitenskapelig personell i eksternfinansierte prosjekt. Dette utløser et behov for å kjøpe inn eksterne undervisere.

Innleie fra bemanningsforetak

Enheten har ikke benyttet innleie fra bemanningsforetak i 2022.



Særlige forhold lokalt

Noen lokale forhold som påvirker behovet for midlertidige stillinger ved Helsam er:

- Med ansvar for medisinerutdanningens praksis har Helsam mange praksislærere ansatt, fastleger eller sykehus/hjemsleger som blir ansatt i en liten brøk.
- Instituttet har også en stor BOA-aktivitet, med over 200 eksternfinansierte prosjekter som utgjør mer enn 54% av totalbudsjettet. Det som ansettes i prosjektene tilsettes enten midlertidig eller fast, for å så fratre når oppgaver og finansiering bortfaller.
- Den høye BOA-aktiviteten fører også til at fast ansatte i førsteamanuensis og professor stillinger frikjøpes ut i prosjektene, noe som fører til økt vikar- og undervisningsbehov.
- Den faglige bredden i forskningsvirksomheten er et underliggende moment som påvirker midlertidigheten.
- Instituttet har mange studieprogram. I tillegg til deler av medisinerutdanningen drifter Helsam 7 masterprogram og 1 bachelorprogram og har dermed en omfattende undervisningskabal å fylle.

Mvh

Anette Langtvet

Seksjonsleder Økonomi og Personal
Institutt for helse og samfunn