

Til: IDF

Dato: 11.04.2023

Saksnr.:

Lokal drøfting om bruk av midlertidige kontrakter

I 2022 hadde NCMM 90 årsverk, fordelt på 100 mennesker. Av disse var 68 årsverk vitenskapelige (10% midlertidighet når man tar bort stipendiater og postdoktorer som utgjør henholdsvis 21 og 9 årsverk), 13 årsverk teknisk ansatte (11,5 % midlertidighet), og 9 årsverk administrativt ansatte (2,2 % midlertidighet).

NCMM sin bruk av midlertidige kontrakter er i all hovedsak knyttet til åremålsstillinger som stipendiater og postdoktorer. Enkelte andre tilfeller vil også forekomme, men de er svært få i antall. Navneliste er vedlagt.

Fast ansettelse over tre år

NCMM har i 2022 ikke omgjort noen kontrakter med bakgrunn i statsansatteloven § 9 (3).

Utlysning av faste stillinger

NCMM utlyste ingen ekstern finansierte stilling som fast i 2022. Dette er fordi senterets eksterne midler nesten utelukkende finansierer phd- og postdoktorstillinger. Det er perspektivet eller innretningen på stillingen som avgjørende om en stilling blir utlyst som fast. NCMM, som har en drivhusfunksjon for unge forskere, og jevnlig roterer strategiske forskningsområder, har få faste stillinger utenom administrasjon og kjernefasiliteter. Slike stillinger er i all hovedsak internt finansierte stillinger. Bistilling ved NCMM er ikke aktuelt.

Oppsigelser ved bortfall av ekstern finansiering og arbeidsoppgaver

I 2022 hadde NCMM ingen oppsigelser grunnet bortfall av finansiering eller arbeidsoppgaver. Vi opplever at de fleste ansatte som vet at prosjektet de jobber på nærmer seg avslutning er aktive, og søker jobber selv. I de aller fleste tilfeller er det såpass attraktive arbeidstakere at de får tilslag på andre jobber i god tid før en oppsigelsesprosess har startet. NCMM følger UiOs rutine for kartleggingsprosesser ved mulighet for oppsigelse. Ved tidligere prosesser ser at vi i større grad klarer å finne annen passende stilling til ingeniører enn for forskere.

Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljø

NCMM roterer med jevne mellomrom de strategiske forskningsområdene. Dette medfører at en god del av de ansatte ved NCMM er midlertidig ansatte, hovedsakelig stipendiater og postdoktorer. Det betyr at nesten alle er i samme situasjon. Gruppeledere og administrasjon/ teknisk ansatte, samt kjernefasietsansatte er de som har faste stillinger. Det betyr at NCMM ikke opplever at midlertidigheten påvirker arbeidsmiljøet i negativ retning. Mange ansatte opplever tvert imot at midlertidigheten gjør NCMM som arbeidsplass mer dynamisk.

Bruk av timelønn og honorarer

NCMM bruker timelønn og honorarer i svært liten grad. Timelønn benyttes hovedsakelig til helgevaktene i fiskefasiliteten, for vaktene deres utgjør to timer annenhver uke. Studentene som fyller disse vaktene settes opp i en turnus, men kan bytte vakter seg imellom. De jobber dermed



både lite (i snitt godt under 5% stilling i måneden) og uregelmessig. Honorarer benyttes kun til opponenter til disputas, eksterne medlemmer i rekrutteringskomiteer, samt til senterets Scientific Advisory Board. I 2022 har NCMM *ikke* hatt behov for å tilsette folk i kortvarige, midlertidige fastlønnskontrakter fordi det ikke var mulig å få kontrakt på plass gjennom ToA.

Innleie fra bemanningsforetak

NCMM har ikke benyttet ansatte innleid fra bemanningsforetak i 2022.

Nye tiltak for å redusere midlertidighet

Ved NCMM har vi fått tilbakemelding fra forskere om at prøvetiden på 6 måneder oppleves som for kort til å gjøre en skikkelig vurdering av en nyansatt. Unge forskningsledere er forsiktige i oppstartsfasen av egen gruppe, og ville nok oftere ansatt fast med en gang hvis prøvetiden hadde vært 12 måneder. Forskerne ønsker derfor at UiO jobber for å utvide prøvetiden til 12 måneder for å redusere risiko ved faste ansettelser.

En del av de midlertidige forskerkontraktene ved NCMM er i SKO1108, og benyttes til stipendiater, enten i forkant eller etterkant av stipendiatperioden. Dette er en konsekvens av regelverket rundt stipendiatperioden, som i noen tilfeller oppleves som stivbeint. Vi ser også at eksterne finansører ikke alltid er velvillige til å bidra til optimalisering, og har opplevd tilfeller der en forsker har fått deler av finansieringen fra NFR og deler fra Kreftforeningen, men nektes av den ene eller begge finansører å se prosjektene under ett og tilsette en stipendiat til jobben, selv om dette er både ønskelig og praktisk mulig. Da tvinges NCMM til å tilsette i SKO 1108/ 1109 i stedet. UiO burde henvende seg til de største eksterne finansieringsinstitusjonene og be dem bistå i å utvise større fleksibilitet i tilfeller som nevnt over.

Særlige lokale forhold

NCMM er drevet i tråd med EMBLs prinsipper for rotasjon av forskere og forskningsfelt, og skal være et drivhus for unge lovende forskere. NCMM har en stor grad av midlertidighet, men denne midlertidigheten består i all hovedsak av åremålsstillinger som stipendiater og postdoktorer. Vi ser en liten økning i faste ansettelser de senere årene, hovedsakelig postdoktorer som forlenges for å ferdigstille arbeidet, og som ansettes i SKO1109. I de tilfellene der gruppeleder mottar nye midler til samme type forskning, overføres forskeren til nytt arbeid, men i de tilfellene der finansieringen løper ut må vi varsle om oppsigelse. NCMM har forskningsgrupper som i liten grad overlapper med hverandre, så det er sjelden at kompetanse opparbeidet i en forskningsgruppe kan anvendes i en annen. NCMM har også noen få tilfeller av SKO1108 i korte perioder, som egentlig er stipendiater som ikke ennå har opptak til PhD-program, eller som ikke er ferdig med graden sin. Dette er ikke noen optimal løsning, men er et alternativ til å la studenten slutte uten å ha ferdigstilt arbeidet sitt.

Med hilsen

Ingrid Kjelsvik
Kontorsjef NCMM

Nina Modahl
HR rådgiver

Saksbehandler: Ingrid Kjelsvik, +4722840531, ingrid.kjelsvik@ncmm.uio.no