



Dato:  
4.4.2024  
Saksnr.:

### Notat til årlige drøftinger om midlertidighet – NCMM

NCMMs totalt ca 73 ansatte utgjør pr 1.10.2023 ifølge Tableau Årsverk 65 årsverk, herav 45 årsverk i vitenskapelige stillingsgrupper og 20 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 NCMM seg av midlertidige ansettelse hovedsakelig ved behov knyttet til:

- Oppstart og avslutning av PhD
- Kortere eksterntfinansierte prosjekter (under tre år)
- Honorering ved disputas eller annet bedømmingsarbeid
- Helgevakter i fiskefasiliteten

På rapporteringstidspunktet har 37,5% av de vitenskapelige ansatte og 14,7% av de teknisk/administrative ansatte midlertidig ansettelse.

### Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved NCMM

Vitenskapelige ansatte:

- 37,5% midlertidighet for denne stillingsgruppen utgjør 9 årsverk.
- 3,8 årsverk er EFV-finansiert, 5,2 årsverk er basisfinansiert.
- Andelen midlertidige vitenskapelige årsverk har hatt en betydelig nedgang siste 5 år, men vil variere noe med antallet nye forskningsgrupper i senteret. Siden NCMM er en liten enhet gir det oftere mening å se på antall årsverk heller enn prosentandelen da små variasjoner kan gi store utslag.
- Forskerstillingene sko 1109 og 1108 utgjør 100% av midlertidige vitenskapelige ansatte ved NCMM.
- NCMM har ingen universitetslektorer.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse i vitenskapelige stillinger:

- arbeid av midlertidig karakter: 9 årsverk (100 % av alle vit midl. årsverk)
- vikariat: 0 årsverk
- uforutsett behov: 0 årsverk
- bistilling: 0 årsverk
- kvalifiseringsstilling: 0 årsverk



Teknisk administrativt ansatte:

- 14,7% midlertidighet for denne stillingsgruppene utgjør 3 årsverk
- 2 årsverk er EFV-finansiert, 1 årsverk er basisfinansiert.
- Utviklingen av midlertidighet for teknisk administrativt ansatte har vært flat de siste 3-5 årene.
- Det er ingen vesentlig endring i fordeling/bruk av midlertidige ansettelse innenfor de ulike T/A stillingstypene. Tallene for NCMM er for små til å kunne trekke noen slutninger på dette punktet.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse T/A:

- arbeid av midlertidig karakter: 1,2 årsverk og 2 antall ansatte
- vikariat: 1,8 årsverk og 2 antall ansatte
- praksisarbeid: 0 årsverk og 0 antall ansatte

### **Kommentarer til tilsendt oversikt over midlertidig ansatte ved NCMM:**

Tilsendt oversikt over midlertidige ansatte ved NCMM inneholder 8 navn. Korrigerert for hhv duplikatregistreringer, feilregistrering i SAP, ansatte som har fratrudd eller gått over i fast stilling etter at rapporten ble tatt ut samt midlertidige med permisjon fra fast stilling i bunnen, er det 4 ansatte på midlertidig kontrakt ved NCMM.

I tillegg har NCMM 23 ansatte i stillinger som i sin natur er midlertidige i henhold til lov/regelverk eller avtaler:

- Rekrutteringsstillinger (stipendiat, postdoktor, vit.ass) 23 perspersoner
- Praksisarbeid 0 personer
- Lærlingkontrakt 0 personer

### **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. NCMM har i løpet av 2023 omgjort 0 stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen.

#### **2. Utlysning av faste stillinger**

Ved NCMM ble 1 eksternt finansierte stillinger utlyst som faste stillinger i 2023. Denne stillingen ville vanligvis ha blitt utlyst som fast på interne midler, men fordi NCMM står midt i en evaluering av videre struktur og innretning har senteret fått instruks om å ikke tilsette i faste stillinger på interne midler inntil vedtak i Universitetsstyret foreligger våren 2024.

NCMM benytter vanligvis UiOs fastsatte kontrollspørsmål i vurderingen av om en stilling skal utlyses som fast eller midlertidig.



### 3. Oppsigelser ved bortfall av eksternfinansiering og arbeidsoppgaver

Totalt 1 midlertidig ansatt har i løpet av 2023 mottatt vedtak om oppsigelse grunnet bortfall av både ekstern finansiering og arbeidsoppgaver. Vedkommende har fratrudd stillingen.

### 4. Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljøet

NCMM har rotasjon av forskningsgrupper som en del av sin grunnmodell. De aller fleste midlertidige stillinger er rekrutteringsstillinger, eller stillinger som løper i forkant eller etterkant av rekrutteringsstillinger. Noen få ganger mottar NCMM finansiering for kortere prosjekter (typisk toårige) der det ikke er økonomisk grunnlag for annen tilsetning enn i midlertidig stilling. Totalt sett gjør dette at midlertidighet ved NCMM ikke anses som noe problem, og dermed ikke påvirker arbeidsmiljøet i negativ retning. Tvert imot, er det mange ved NCMM som mener at nettopp rotasjon av forskningsgrupper og ansatte bidrar til stor grad av ideutveksling og et svært dynamisk arbeidsmiljø.

### 5. Bruk av timelønnskontrakter og honorarer ved NCMM

Honorarer benyttes hovedsakelig i forbindelse med doktorgradsbedømmelser, bedømmelse av søkere til gruppelederstillinger, Scientific Advisory Board, og noe undervisning på PhD-kurset.

Timelønnskontrakter benyttes for øvrig kun i NCMMs kjernefasilitet for sebrafisk, der studenter går i helgeturnus (under 5% stilling) for å mate og ha tilsyn med fisken.

### 6. Innleie fra bemanningsforetak

NCMM har ikke benyttet innleie fra bemanningsforetak i 2023.

### 7. Forslag til nye tiltak for å redusere midlertidighet

NCMM har ingen forslag til nye tiltak, all den tid man ved senteret ikke opplever midlertidighet i seg selv å være problematisk. Så lenge UiO ønsker en høy grad av eksternfinansiert virksomhet, så vil det være nødvendig å tilsette i midlertidige stillinger.

### 8. Særlige forhold lokalt

Som nevnt, er NCMM litt annerledes i sin konstruksjon og utgangspunkt enn de fleste institutter og sentre ved UiO, fordi alle ved senteret er kjent med senterets rotasjonsmodell allerede fra søknadstidspunktet. NCMM opplever at midlertidigheten lokalt hovedsakelig består av rekrutteringsstillinger, som gir et stort tilfang av nye ideer og ikke anses som problematisk på noen måte. Senteret har avfunnet seg med at man midlertidig ikke har anledning til å ansette i faste internfinansierte stillinger inntil mer konkret informasjon om fremtiden foreligger.

## BESKRIV ENHETENS RUTINER FOR:

**Skjema for vurdering av midlertidighet:** Beskriv rutinen dere har for å svare ut kontrollspørsmålene for å vurdere om en stilling kan være midlertidig: [Kontrollspørsmål i valg mellom henholdsvis fast og midlertidig ansettelse i eksternt finansierte stillinger og bistillinger ved Universitetet i Oslo - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)



Ved NCMM, som roterer forskningsgrupper og forskningsfelt, vil det svært sjelden være relevant å bygge opp kompetanse med tanke på langsiktig avkastning. Med unntak av stillinger tilknyttet senterets ledelse, administrasjon eller kjernefasiliteter, vil det i stor grad være rekrutteringsstillinger som ansettes på eksterne midler, og som er midlertidige av natur. Vi har allikevel alltid kontrollspørsmålene med i de tilfellene der det er behov for rekruttering av andre typer stillinger og de eksterne prosjektene er av lengere varighet.

**Hvilken funksjon/rolle har HR i prosjektplanleggingen?**

Ved NCMM er HR ikke involvert i bemanningsplanlegging på prosjektene i forkant av søknad, men dette er fordi gruppelederne i all hovedsak søker om støtte til PhD- eller postdoktorstillinger. Stillingskodene er dermed ofte gitt. Det er alltid gruppeleder ved NCMM som er prosjektleder, og gruppeleder har fast stilling innenfor den funksjonsperioden som den enkelte forskningsgruppe har ved senteret.

**Ansetter dere fast når prosjektperioden er 3 år eller mer?**

Ja, alltid.

**Legges budsjettoversikt for prosjektet sammen med anmodning på eksterntfinansierte stillinger?**

NCMM er såpass lite og oversiktlig at vi har en HR-rådgiver og en økonom som sitter sammen. Informasjon om prosjekters finansiering er dermed lett tilgjengelig for HR.

**Har ellers enheten andre rutiner de vurderer for bedre kontroll med bruk av midlertidige stillinger?**

HR og senterdirektør har en rutine for å sjekke ekstra nøye ved henvendelser om bruk av forskerkode (SKO1108 og 1109). I mangel på andre mekanismer for å forlenge ansettelse til stipendiater eller postdoktorer som trenger litt lengere tid for å blir ferdige må vi allikevel av og til ansette midlertidig i disse kodene.

**Har dere prosjekter med midlertidig ansatte som egentlig er et delprosjekt underlagt prosjekt på annen vertsinstitusjon (på sykehus, eller i et annet land f.eks.)?**

Nei.

**Enheten ønsker følgende tiltak for å redusere midlertidige stillinger ved enheten:**

NCMM ønsker en mekanisme for å kunne forlenge stipendiater og postdoktorer i kortere perioder slik at de gis anledning til å ferdigstille arbeidet sitt. Det er utfordrende å kunne høste det vitenskapelige utbyttet fra disse stillingene innenfor dagens rammer på 3 års ansettelse.