



Dato:

Saksnr...:

Saksfremlegg til årlige drøftinger om midlertidighet – Det medisinske fakultet

Innledning

Dette notatet belyser midlertidighetsstatistikken ved Det medisinske fakultet 2023, hovedfunn fra analysearbeidet ved fakultetets enheter, samt mulige tiltak. Det vises ellers til mer detaljer i rapportene fra fakultetets enheter.

Det viktigste tiltaket for å holde midlertidigheten nede på fakultetet, er fortsatt å stimulere til omfattende innhenting av eksterne midler for å sikre videre finansiering av stillinger i forskningsprosjekter. Lavt antall oppsigelser indikerer at enhetene i stor grad lykkes med innhenting av eksterne midler til forskningen, og at fakultetets ansatte har attraktiv kompetanse også for andre arbeidsgivere.

Rapporteringen fra enhetene viser at det generelt er god kontroll og håndheving av lov- og regelverk ved fakultetet. Vi vil jobbe videre med en tydeliggjøring og bevisstgjøring i forhold til planlegging av stillinger og ansettelse for forskningsledere/prosjektledere «pre-grant», spesielt rettet mot de som har mindre erfaring med søknadsskriving og budsjettering.

Fakultetet har valgt å ta med forslag til tiltak som et fokusområde, til tross for at dette ikke er med i OPA's notat i år, da vi anser arbeidet med tiltak svært viktig for drøftingen og mulighetene for ytterligere reduksjon i midlertidigheten ved fakultetet. Tillitsvalgte påpekte i 2023 at de ønsket dialog med ledelsen om tiltak.

Oppsummering status for midlertidighet

Det medisinske fakultet hadde totalt ca. 1654 ansatte (2112 inkl. åremål) som utgjør pr 01.10.2023 (Tableau) 843,9 årsverk, herav 415,7 årsverk i vitenskapelige stillingsgrupper og 428,2 årsverk i tekniske og administrative stillingsgrupper.



På rapporteringstidspunktet har 30,3 % av de vitenskapelige årsverkene og 9,4 % av de teknisk/administrative årsverkene midlertidig ansettelse.

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 fakultetet seg av midlertidige ansettelser hovedsakelig ved behov knyttet til:

- Forskere med tidsavgrenset forskningsaktivitet og finansiering
- Vikariater særlig for undervisningsoppgaver for fast ansatte som frikjøpes inn i prosjektaktivitet eller ledelsesoppgaver og permisjoner/sykefravær
- Oppstart og avslutning av stipendiat/postdok periode
- Praksislærere

Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved Det medisinske fakultet

Vitenskapelige ansatte:

- 30,3 % midlertidighet for denne stillingsgruppen utgjør 125,8 årsverk.
- 91,8 årsverk er EFV-finansiert, 34 årsverk er basisfinansiert.
- Andel midlertidige vitenskapelige årsverk har vært stabilt på ca. 30 % siden 2020
- Forskerstillingene sko 1109 og 1108 utgjør 83,1% av midlertidige vitenskapelige ansatte.
- Universitetslektorer utgjør 8,1 %.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse i vitenskapelige stillinger:

- arbeid av midlertidig karakter: 80,1 % (100,7 årsverk)
- vikariat: 9,8 % (12,3 årsverk)
- uforutsett behov: 2,9 % (3,7 årsverk)
- bistilling: 2,6 % (3,2 årsverk)
- kvalifiseringsstilling: 0 årsverk

Teknisk administrativt ansatte:

- 9,4 % midlertidighet for denne stillingsgruppene utgjør 40,2 årsverk



- 19,5 årsverk er EFV-finansiert, 20,7 årsverk er basisfinansiert.
- Utviklingen av midlertidighet for teknisk administrativt ansatte har hatt jevnlig nedgang de siste 3-5 årene (Fra 60,5 årsverk i 2019 til 40,2 årsverk i 2023).
- Det er reduksjon i bruk av midlertidige ansettelse innenfor både administrativ og teknisk stillingskategori.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse T/A:

- arbeid av midlertidig karakter: 46,1% (18,5 årsverk)
- vikariat: 34, 8 % (14 årsverk)
- praksisarbeid: 9,9 % (4 årsverk)
-

Kommentarer til tilsendt oversikt over midlertidig ansatte ved Det medisinske fakultet:

Tableau oversikt over midlertidige ansatte ved Det medisinske fakultet inneholder 328 navn.

I tillegg har enheten 379 ansatte i stillinger som i sin natur er midlertidige i henhold til lov/regelverk eller avtaler. Disse er ikke del av midlertidighetsstatistikken. Disse fordeler seg på følgende kategorier:

- Rekrutteringsstillinger (stipendiat (inkl. kliniske stipendiater på klinmed), postdoktor, vit.ass) 358 pers
- Praksisarbeid 19 pers
- Lærlingkontrakt 2 pers

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. Fakultetet har i løpet av 2023 omgjort 22 stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen.

2. Utlysning av faste stillinger

Som hovedregel utlyses alle ledige stillinger ved fakultetet.



Ved Det medisinske fakultet ble 17 eksternt finansierte stillinger utlyst som faste stillinger i 2023.

Enhetene ved fakultetet benytter UiOs fastsatte kontrollspørsmål i vurderingen i varierende grad (se besvarelser fra enhetene).

3. Oppsigelser ved bortfall av eksterntfinansiering og arbeidsoppgaver

Totalt 22 midlertidig ansatte har i løpet av 2023 mottatt vedtak om oppsigelse grunnet bortfall av både eksternt finansiering og arbeidsoppgaver.

11 av disse har fratrådt. 10 øvrige søkte og fikk nye stillinger i løpet av oppsigelsesperioden (en er i foreldrepermisjon og utsatt).

4. Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljøet

Påvirkning på arbeidsmiljø varierer mellom enhetene, men flere svarer at det er positivt med tilfang av kompetanse, men at eksternt finansierte miljøer kan oppleve stor usikkerhet som er belastende for arbeidsmiljøet. (se enhetsrapporter for mer informasjon)

5. Bruk av timelønnskontrakter og honorarer

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

Timelønnskontrakter knytter seg i stor grad til undervisning og annet undervisningsrelatert arbeid (sensur, retting, veiledning). (se enhetsrapporter for mer informasjon.)

Det er nedgang generelt i enhetenes bruk av honorar- og timeavtaler fra 2022 til 2023. Når det gjelder time avtaler er flere avtaler i løpet av 2023 satt opp som månedskontrakter, og gjenspeiles i nedgangen.

6. Innleie fra bemanningsforetak

Fakultetet har benyttet innleie fra bemanningsforetak Deloitte for en stilling ved fakultetsadministrasjonen og ved en ved Helsam i 2023. Innleie benyttes kun i kortvarige situasjoner, eller vikariat som er vanskelig å besette og som haster å besette.

7. Midlertidig ansettelse uten utlysning

Hovedregelen er at ledige stillinger i staten skal lyses ut offentlig, jf. statsansatteloven § 4 (1). Statsansatteloven § 7 (1) og (2) gir imidlertid mulighet til å ansette uten utlysning for inntil seks måneder eller ett år. Ansettelse utover seks måneder må kunngjøres der vanlig ansettelsesprosess kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. UiOs personalreglement pkt. 2.2. Ansettelse etter disse bestemmelsene forutsetter at det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse, som f.eks. at forsker er navngitt i søknad på eksterne midler. (se enhetsrapporter for mer detaljer).



Det er noen få ansettelse uten kunngjøring inntil 6 måneder, ved vikarbehov for syk arbeidstager.

8. Særlige forhold lokalt

Institutter og enheter ved fakultetet har alle særlige forhold beskrevet i enhetsrapportene.

Høy grad av spesialiserte fagområder, høy grad av eksternfinansiert virksomhet, rotasjonsmodell, samvirke med sykehus er eksempler på de særlige forholdene som er nevnt av enhetene (se enhetsrapportene for mer informasjon).

9. Forslag til nye tiltak fra enhetene for å redusere midlertidighet

Institutt for klinisk medisin ber om retningslinjer fra ledelse, dersom de skal ha en strengere praksis enn lovverket gir anledning til.

NCMM opplever ikke at midlertidigheten er problematisk, og har heller ikke foreslått tiltak.

Helsam anser mulighetene for betydelig reduksjon i midlertidighet som begrenset med mindre vi gjør vesentlig begrensninger i den enkelte vitenskapelig ansattes forskningsfrihet. Dagens portefølje av eksternfinansierte prosjekter består i alle hovedsak av prosjektideer utviklet og ledet av en fast vitenskapelig ansatt prosjektleder. For å oppnå betydelig reduksjon i bruken av midlertidige forskerstillinger og for å forsterke den reelle muligheten for at fast ansatte forskere skal beholde jobben ved prosjektslutt vil det kreves en mye sterkere styring av hvilke søknader som skal sendes og hvilke personalressurser som skal brukes i det enkelte prosjekt. Eventuelt at vi begrenser den eksternfinansierte aktiviteten vesentlig. Begge deler vil etter vårt syn innebære en vesentlig endring i dagens praksis, og det vil komme i konflikt med øvrige styringssignaler for sektoren. De presenterer imidlertid følgende mulige tiltak:

- Skape ytterligere økt bevissthet om midlertidighet i miljøene og særlig blant vitenskapelige ledere og prosjektledere.
- Ansette fast også når tidsperioden er tett opp mot 3 år og vi har tro på videre behov eller forlengelse av prosjekt.
- Grundig og tilpasset/spisset bruk av kontrollspørsmålene i anmodningsskjemaet om ansettelse slik at anmoderen i større grad må dokumentere at muligheten for fast tilsetting er vurdert.
- Ved tilsettinger med varighet tett opp mot 3 års tilsetting, gjennomføre en grundig dialog med ansvarlig avdeling (prosjektleder og avdelingsleder) for å langsiktig vurdere mulighetene for videre behov av ekspertisen den ansatte innehar, for en vurdering av muligheten for fast tilsetting.



IMB foreslår mer systematisk bruk av skjema for vurdering av midlertidighet. Samt at statistikk på midlertidighet legges frem månedlig for instituttledelsen.

De ønsker ikke «strengere» praktisering av 3-års regelen, for eksempel at det ansettes fast ved kontrakt på kortere tid enn 3 år, som enkelte andre universitet har innført.

SUSTAINIT ønsker fokus på å sikre langsiktig finansiering av sin virksomhet.

Oppsummering vedrørende fokusområder:

Overordnet har fakultet og enhetene god kontroll og håndhever midlertidighet i henhold til lov- og regelverk. Fakultetsledelsen ønsker likevel at det arbeides målrettet med å redusere midlertidighetstallene på alle enheter.

- *Skjema for vurdering av midlertidighet (kontrollspørsmålene) skal brukes systematisk i vurderinger av om en stilling kan være midlertidig. UiOs verktøy bør også støtte opp om dette og vi ønsker å foreslå at kontrollspørsmålene innarbeides i UiOs anmodningsskjemaer.*
- *Lage retningslinjer for planlegging av prosjekter med hensyn på finansiering av forskerstillingene.*
- *Lage retningslinjer for bruk av stillingskoder for forsker/undervisningsstillinger*
- *Vurdere om flere kan ansettes på åremål (f.eks. bistillinger forsker/lektorer 2-6 år, vitenskapelig assistent/stipendiat i stedet for 1108)*
- *Vurdere å ansette universitetslektorer i faste stillinger (ikke lov å bruke hjemmel «midlertidig karakter» på undervisningsstillinger).*
- Skape ytterligere økt bevissthet om midlertidighet i miljøene og særlig blant vitenskapelige ledere og prosjektledere.
 - *Blant annet ved at statistikk for midlertidighet skal legges fram i instituttleders ledermøte 1 gang per semester sammen med en påminnelse om UiOs tiltaksplan for større andel fast ansatte ved UiO.*
 - *Stimulere miljøene til å søke eksternfinansiering som forlenger forskerstillingene.*
- *Sikre at statistikken måler uønsket midlertidighet. Eksempelvis anser vi det som uproblematisk med midlertidighet for ansatte i bistilling som har annen fast stilling og ansatte som har permisjon fra ekstern fast stilling.*



KOMMENTARER PÅ 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 \(uio.no\)](#)

Skjemaet benyttes i varierende grad av enhetene (se enhetsrapporter for mer informasjon).

Hvilken funksjon/rolle har HR i prosjektplanleggingen? er HR involvert i bemanningsplanlegging på prosjektene pre søknad eller kun etter tilsagn? Hvordan involveres HR-rådgivere i valg av stillingskoder og lengde av prosjektleder

Ingen av enhetene involverer HR «pre-grant»

Ansetter dere fast når prosjektperioden er 3 år eller mer?

Ja, dette bekreftes av samtlige enheter. Dersom stillingene ved prosjektet er budsjettert for år eller lenger.

Legges budsjettoversikt for prosjektet sammen med anmodning på eksterntfinansierte stillinger?

Nei, men samtlige enheter har en rutine som involverer prosjektøkonomer ved instituttene (se enhetsrapporter for mer info).

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

Tas jevnlig opp som tema i ledermøter ved IMB. Helsam har flere øyne på problemstillingen, og stiller oppfølgingsspørsmål til bestillinger på midlertidige stillinger. NCMM har rutine for ekstra sjekk på forskerkodene 1108 g 1109. Klinmed har innført rutine med midlertidighet fast på agendaen på årlige ledermøter med klinikkene. (se enhetsrapportene for mer informasjon)



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.)?

Ja, dette er ikke uvanlig, og håndteres fortsatt i henhold til regelverk. (se mer enhetsrapportene for mer informasjon)