



Dato:19.03.24

Saksnr..:

Notat til årlige drøftinger om midlertidighet – Institutt for medisinske basalfag (IMB)

IMBs totalt ca. 382 ansatte utgjør pr 01.10.2023 ifølge Tableau 328 årsverk, herav 228 årsverk i vitenskapelige stillingsgrupper og 100 årsverk i tekniske og administrative stillingsgrupper. Av de tekniske og administrative stillinger utgjør 61 årsverk gruppen støttestillinger for undervisning, forskning og formidling.

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 Institutt for medisinske basalfag seg av midlertidige ansettelse hovedsakelig ved behov knyttet til:

- Ansatte i eksternt finansierte tidsavgrensede prosjekter
- Undervisning (vikarer, frikjøp av faste ansatte undervisere til eksterntfinansierte prosjekter)
- Vikariater ved permisjoner og sykefravær

På rapporteringstidspunktet har 26,8% av de vitenskapelige ansatte og 6,8% av de teknisk/administrative ansatte midlertidig ansettelse.

Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved Institutt for medisinske basalfag:

Vitenskapelige ansatte

- 26,8% midlertidighet for denne stillingsgruppen utgjør 31,4 årsverk.
- 21,0 årsverk er EFV-finansiert, 10,4 årsverk er basisfinansiert.
- Andel midlertidige vitenskapelige årsverk har gått ned fra 2019 til 2020 og deretter stagnert.
- Forskerstillingene sko 1109 og 1108 utgjør 86,8 % av midlertidige vitenskapelige ansatte.
- Universitetslektorer utgjør 6,7 %.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse i vitenskapelige stillinger:

- arbeid av midlertidig karakter: 100,7 årsverk (80,1 % av alle vit midl.)
- vikariat: 3,2 årsverk

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



- uforutsett behov: 3,7 årsverk
- bistilling: 3,2 årsverk
- kvalifiseringsstilling: 0 årsverk

Teknisk administrativt ansatte:

- 6,8 % midlertidighet for disse stillingsgruppene utgjør 6,8 årsverk
- 2,6 årsverk er EFV-finansiert, 4,2 årsverk er basisfinansiert.
- Andel midlertidighet for teknisk administrativt ansatte har generelt gått ned de siste 5 årene

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse T/A:

- arbeid av midlertidig karakter: 4,2 årsverk
- vikariat: 2,6 årsverk
- praksisarbeid: 0 årsverk

Kommentarer til tilsendt oversikt over midlertidig ansatte ved Institutt for medisinske basalfag:

Tilsendt oversikt over midlertidige ansatte ved IMB inneholder 54 navn etter korrigeringer.

I tillegg har enheten 104 ansatte i stillinger som i sin natur er midlertidige i henhold til lov/regelverk eller avtaler:

- Rekrutteringsstillinger (stipendiat, postdoktor, vit.ass) 102 pers
- Praksisarbeid 0 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. IMB har i løpet av 2023 omgjort 6 stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen.



2. Utlysning av faste stillinger

Ved IMB ble 1 eksternt finansiert stilling utlyst som fast stilling i 2023

3. Oppsigelser ved bortfall av eksterntfinansiering og arbeidsoppgaver

Totalt 9 midlertidig ansatte har i løpet av 2023 mottatt vedtak om oppsigelse grunnet bortfall av både eksternt finansiering og arbeidsoppgaver. To av disse fikk midler for videre arbeid i samme avdeling, tre har fratrudd. Tre øvrige søkte og fikk nye stillinger i løpet av oppsigelsesperioden. En er p.t. i foreldrepermisjon og dato for oppsigelse er utsatt.

4. Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljøet

- Midlertidighet gir instituttet jevn tilgang til fornyet kompetanse og spesialistkompetanse for å løse de konkrete prosjektene hos oss. Det kan innebære nytt blikk på nåværende rutiner og arbeidsprosesser, også på viktige HMS-forhold. Midlertidighet kan sånn sett bidra til et mer dynamisk arbeidsmiljø med nye impulser både faglig og sosialt.
- Det kan være mindre mulighet og motivasjon til å bidra i fellesoppgaver som HMS, daglig drift, inneha verv etc. hos ansatte på kortvarige, midlertidige kontrakter.
- Fare for «kompetanselekkasje»: Kortvarige ansettelsesforhold kan påvirke langsiktig kompetansebygging både for den enkelte midlertidig ansatte og for arbeidsgiver som må bruke ressurser på å bygge opp verdifull kompetanse som vi mister etter kort tid.
- Utilstrekkelig kompetanseoverføring ved utskiftning av midlertidig vitenskapelig eller teknisk-administrativt personale kan skape flere arbeidsoppgaver og føre til merbelastning på kollegaer.
- Kort tidshorisont, særlig for internasjonale medarbeidere på midlertidige kontrakter, kan bety redusert mulighet og motivasjon til å lære seg norsk, sette seg inn i rutiner og UiOs regelverk, bli kjent med egne rettigheter og hva det betyr å være ansatt/bli integrert i UiO/norsk arbeidsliv. Lavere forpliktelse til UiO som arbeidsplass kan påvirke kulturbygging, følelsen av tilhørighet og evne til å skape fellesskapsfølelse.
- Midlertidighet kan bety usikre fremtidsplaner for den enkelte midlertidige ansatte.

Generelt har ikke IMB fått signaler i retning av at midlertidighet påvirker arbeidsmiljøet negativt. IMB følger lov- og regelverk og ansetter ikke midlertidig dersom det ikke er hjemmel for dette. IMB har også nedfelt 10 tiltakspunkter rettet mot yngre forskere i midlertidig stilling med tanke på kvalifiserende oppgaver og karrierebygging.



5. Bruk av timelønnskontrakter og honorarer

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

Timelønnskontrakter knytter seg til undervisning og annet undervisningsrelatert arbeid (sensur, retting, veiledning). Timelønnskontrakter benyttes også for vitenskapelige assistenter som støtter opp under forskningsgruppens arbeid, og det er i all hovedsak medisin – og ernæringsstudenter som har disse oppdragene.

I tillegg har Avdeling for atferdsmedisin en del pasienter som brukes i undervisningen på timelønn, og disse er registrert som konsulenter. Avdeling for komparativ medisin har forskningsteknikere og avdelingsingeniører på timelønnskontrakter som er helgevakter, ferievikarer eller tilkallingsvikarer.

Timelønn er valgt for disse oppdragene fordi arbeidsoppgavene ikke er av fast omfang, eller de gjennomføres uten fast arbeidsplan. Eksempelvis vil bruk av skuespillere ved atferdsmedisin sin kommunikasjonsundervisning knyttes til det planlagte undervisningsopplegget, og ferie-/tilkallingsvikarer ved komparativ medisin kan steppe inn på kort varsel ved sykdom eller takke ja til å stille som vikar ifm. ferieplanleggingen, og ikke på faste tider.

Innføring av ToA-løsningen har hatt noe påvirkning på forholdet mellom bruk av timelønn og midlertidige fastlønnskontrakter. I tillegg har det vært et uttrykt ønske fra instituttledelsen om å bruke mindre timelønn, og heller ansette på midlertidige månedskontrakter. Vi ser at det tidligere har blitt brukt timelønnskontrakter for stillinger der prosenten og arbeidsplanen tilsvarer en månedskontrakt i en viss prosent.

6. Innleie fra bemanningsforetak

IMB har ikke benyttet innleie fra bemanningsforetak i 2023.

7. Forslag til nye tiltak for å redusere midlertidighet

Se lenger ned.

8. Særlige forhold lokalt

UiO skal fremme uavhengig, banebrytende og langsiktig forskning og våre forskere oppfordres sterkt til å søke eksternt finansiering. IMB leverer forskning på høyt nivå og våre forskere har lyktes godt med å nå opp i konkurransen om eksterne midler, noe som fører med et fornyet behov for midlertidige tilsetninger. Den eksterntfinansierede prosjektporteføljen utgjør 45% av IMBs regnskap og finansierer 31% av instituttets totale



personalkostander. Instituttet er i stadig større grad avhengig av at denne eksterntfinansierte aktiviteten opprettholdes. Det er viktig å se på styringssignaler rundt midlertidighet og styringssignaler rundt eksellent forskning og eksternt finansiering i sammenheng.

IMB er et stort institutt med mange høyspesialiserte fagområder. Basert på erfaring fra de etter hvert mange saker om oppsigelser ved bortfall av eksterntfinansiering og arbeidsoppgaver så ser vi at kompetanse er vanskelig å omdisponere. Dette begrenser vår muligheten til å utlyse faste stillinger.

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 \(uio.no\)](#)

HR følger lov- og regelverk, og kvalitetssikrer alltid begrunnelser for midlertidighet opp mot lowerket. Kontrollspørsmål er ikke brukt systematisk ved IMB. Det arbeides med å implementere dette.

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

HR er ikke involvert i søknadsfasen/budsjetteringsfasen når bemanning for prosjektet planlegges. HR involveres etter tilsagn når stillinger skal utlyses. Vi ser at noe sterkere involvering av HR i søknadsfasen kan vurderes.

Ansetter dere fast når prosjektperioden er 3 år eller mer?

Det ansettes fast dersom stillinger er budsjettert for 3 år eller mer.

Legges budsjettoversikt for prosjektet sammen med anmodning på eksterntfinansierte stillinger?

Prosjektøkonom for det aktuelle prosjektet får anmodning tilsendt og skal kontrollere denne mot budsjett. Dette er godt implementert og gjøres systematisk ved IMB.

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

Midlertidighet og status for oppfølging av dette ved IMB tas opp som tema i ledermøter for å opprettholde fokus på problematikken.

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.)?



Dette gjelder de fleste EU-prosjekter hvor IMB ikke er koordinator. Det er også vanlig i NFR-prosjekter hvor IMB er partner og prosjekteier er en ekstern institusjon. Ansettelser på disse prosjektene håndteres på samme måte som på prosjekter IMB eier og følger samme regelverk.

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

- Skjema for vurdering av midlertidighet (kontrollspørsmålene) skal brukes systematisk i vurderinger av om en stilling ved IMB kan være midlertidig. UiOs verktøy bør også støtte opp om dette og vi ønsker å foreslå at kontrollspørsmålene innarbeides i UiOs anmodningsskjemaer.
- IMBs 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
- Vi følger regelverket og ansetter fast dersom prosjektperioden er 3 år eller mer. Vi legger merke til at andre universiteter innfører lokale innstramminger på dette. NTNU har vedtatt at det skal ansettes fast dersom oppgavene har en varighet på mer enn 18 måneder. Dette vil helt klart redusere NTNUs midlertidighet på papiret. Selv om det vil bli flere forskere i faste stillinger, vet vi at de aller fleste av disse vil likevel være aktuelle for oppsigelse pga bortfall av oppgaver/finansiering etter prosjektslutt og utfordringer med å omdisponere kompetanse i våre spesialistmiljøer. IMB vil ikke anbefale at det innføres et slikt kunstig tiltak ved MED eller UiO. Kostnaden med tanke på ressursbruk på oppsigelser ved UiO vil øke betraktelig uten at et slikt tiltak kan sees å ha noe reell effekt på den enkelte ansattes trygghet eller langsiktighet i ansettelsesforholdet.