



Dato:
Saksnr.:

Notat til årlige drøftinger om midlertidighet – Institutt for klinisk medisin

Institutt for klinisk medisins ansatte utgjør pr «01.10.2023 » ifølge 'Tableau Årsverk' 528 årsverk, herav 369 årsverk i vitenskapelige stillingsgrupper og 159 årsverk i tekniske og administrative stillingsgrupper. En stor andel av instituttets ansatte er bi- og deltidsstillinger med fast ansettelse hos annen arbeidsgiver (sykehus), så antall UiO ansatte er høyere (894 ansatte pr. oktober 2023 ifølge Fagbrukerinnsett).

I tillegg til stillinger som i sin natur er midlertidige i hht lov, regelverk og avtaler (rekrutteringsstillinger som stipendiater og postdoktorer samt praksisarbeid og lærlingkontrakter), benytter Institutt for klinisk medisin seg av midlertidige ansettelser hovedsakelig ved behov knyttet til:

- Forskerstillinger tilknyttet SFF, KG Jebsen eller annet senter eller prosjekt med tidsavgrenset forskningsaktivitet og finansiering.
- Universitetslektorer og førsteamanuenser ved ekstra behov for ressurser til å ivareta planlagt undervisning i interimperioder med utlysninger av fast stilling, valgte ledere i åremålsoppdrag og eventuelt vikar/avlastning for disse.
- Vitenskapelige bistillinger knyttet til annen hovedarbeidsgiver enn universitetssykehusene
- Professor/førsteamanuensis i 5-årige «lederprofessorater» i bistilling for å ivareta prinsippet om felles lederlinjer i hht samarbeidsavtale med OUS.
- Ulike vikariater for faste ansatte med fravær, f.eks permisjon eller sykefravær.
- Tekniske og administrative stillinger/støttefunksjoner: tidsbegrensede oppgaver knyttet til ekstern finansiert sentervirksomhet, tidsbegrensede prosjektoppgaver samt avlastningsoppdrag.

På rapporteringstidspunktet har 37 % av de vitenskapelige ansatte og 12,4 % av de teknisk/administrative ansatte midlertidig ansettelse. I disse tallene som ligger til grunn for DBH-rapportering er ikke instituttets omtrent 160 faste ansatte professor II medregnet.

Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved Institutt for klinisk medisin

Vitenskapelige ansatte:

- 37 % midlertidighet for denne stillingsgruppen utgjør 62,8 årsverk.
- 51,5 årsverk er EFV-finansiert, 11,3 årsverk er basisfinansiert.
- *Ifølge tallene fra DBH har Klinmeds andel av midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger hatt en jevn nedgang de siste fem år, fra 45 % i 2018 til 37 % i 2023*
- Forskerstillingene SKO 1109 og 1108 utgjør 84,6% av midlertidige vitenskapelige ansatte.

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



- Universitetslektorer utgjør 9,2 %.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse i vitenskapelige stillinger:

- arbeid av midlertidig karakter: 48,9 årsverk fordelt på 93 ansatte
- vikariat: 4,7 årsverk fordelt på 23 ansatte
- uforutsett behov: 3,5 årsverk fordelt på 4 ansatte
- bistilling: 2,1 årsverk fordelt på 11 ansatte

Teknisk administrativt ansatte:

- 12,4 % midlertidighet for denne stillingsgruppen utgjør 19,3 årsverk
- 13,4 årsverk er EFV-finansiert, 5,9 årsverk er basisfinansiert.
- *Utviklingen av midlertidighet for teknisk administrativt ansatte har vært nedadgående de siste 3-5 årene.*
- Det er ingen vesentlig endring i fordeling/bruk av midlertidige ansettelser innenfor de ulike T/A stillingstypene.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse T/A:

- arbeid av midlertidig karakter: 9 årsverk fordelt på 13 ansatte
- vikariat: 3,9 årsverk fordelt på 5 ansatte
- uforutsett behov: 2 årsverk fordelt på 2 ansatte
- praksisarbeid: 4 årsverk fordelt på 19 ansatte

Kommentarer til tilsendt oversikt over midlertidig ansatte ved Institutt for klinisk medisin:

Tilsendt oversikt over midlertidige ansatte ved Institutt for kliniske medisin inneholder 182 navn. Korrigert 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 105 av de 182 ansatte på oversikten som fortsatt er på midlertidig kontrakt ved Institutt for kliniske medisin.

I tillegg har enheten p.t. 162 ansatte i stillinger som i sin natur er midlertidige i henhold til lov/regelverk eller avtaler:

- Rekrutteringsstillinger (stipendiat, postdoktor, vit.ass) 154 årsverk (det er kun årsverk som kommer fram i Tableau, men stillingene er i all hovedsak fulltidsstillinger)
- Praksisarbeid 19 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. Institutt for klinisk medisin har i løpet av 2023 omgjort 13 stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen.

2. Utlysning av faste stillinger

Ved Institutt for klinisk medisin ble 15 eksternt finansierte stillinger utlyst som faste stillinger i 2023. Disse stillingene er hovedsakelig bistillinger som førsteamanuensis/ professor II, finansiert av samarbeidende helseforetak, i tillegg til administrative stillinger ved eksternt finansierte sentre.

Institutt for klinisk medisin benytter i varierende grad UiOs fastsatte kontrollspørsmål i vurderingen.

HR-seksjonens ansatte er kjent med kontrollspørsmålene, og momentene som omtales i punkt 2 blir ivaretatt. Imidlertid har aktiv og eksplisitt bruk av kontrollspørsmålene ut mot «bestiller» vært varierende. Klinmeds størrelse og grad av spesialiserte fagområder gjør det utfordrende å vurdere gjenbruk av stillinger (punkt 1).

HR har god kunnskap om lov- og regelverk, og ser alltid begrunnelser for midlertidighet i anmodninger om stilling opp mot lovverket.

For prosjektbaserte støttestillinger gjøres en vurdering av om oppgavene er av reell midlertidig karakter, samt hvorvidt det er sannsynlig at den konkrete kompetansen kan omdisponeres og benyttes til nye oppgaver etter prosjektslutt.

Dersom oppgaver og finansiering har planlagt varighet ut over 3 år ansettes det fast.

3. Oppsigelser ved bortfall av eksternfinansiering og arbeidsoppgaver

Totalt fem ansatte har i løpet av 2023 mottatt vedtak om oppsigelse grunnet bortfall av både ekstern finansiering og arbeidsoppgaver.

Alle har fratrudd. Ingen av disse søkte og fikk nye stillinger i løpet av oppsigelsesperioden. En fikk tilbud om annen passende stilling, men valgte å takke nei.

4. Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljøet

Institutt for klinisk medisin opererer i grenseflaten mellom universitet og helseforetak, og de ansatte har i vesentlig grad sin arbeidsplass som en integrert del av sykehusenes kliniske miljøer, klinikker, avdelinger og laboratorier. Mange har delte stillinger, oftest med flere samtidige arbeidsgivere, og noen ansatte «flytter seg» mellom virksomhetene slik at både stillingsandeler og ansettelsesforhold/organisasjonstilhørighet varierer selv om den enkelte stabilt arbeider i samme fagmiljø.



Midlertidighet kan i denne settingen åpne for kompetansebygging for enkeltpersoner i hht individuell karriereplanlegging, tilføre fagmiljøene ny kompetanse og entusiasme, nettverksutvikling og nye samarbeidsrelasjoner. En viss andel midlertidige stillinger gir virksomheten økt grad av fleksibilitet når det gjelder totalbemanningen, særlig i fagmiljø som skaffer mye ekstern prosjektfinansiering.

Instituttet anerkjenner at stadige midlertidige ansettelsesforhold over tid for enkelte kan oppleves som belastende. I tillegg til økonomisk usikkerhet vil styrkeforholdet kunne oppleves skjævt, gjøre det vanskeligere å si ifra om uregelmessigheter, og være prisgitt prosjektleder ved eventuelle forlengelser, bemanning av nye prosjekter mv. Det kan derfor være en risiko for at både motivasjon for oppgavene og tilhørighet/lojalitet til arbeidsgiver kan svekkes ved gjentakende midlertidige ansettelsesforhold.

Instituttet har imidlertid ikke noen indikasjoner på at våre ansatte opplever situasjonen som vanskelig, men er påpasselig med å ikke ansette midlertidig dersom dette ikke er innenfor gjeldende ~~forsvarlig i henhold til~~ lov- og regelverk.

Som arbeidsgiver vil vi bidra til å motvirke dette ved å avstemme forventninger og skape ryddighet og forutsigbarhet i alle prosesser som involverer den ansatte og ansettelsesforholdet.

5. Bruk av timelønnskontrakter og honorarer

Honorarer benyttes hovedsakelig i forbindelse med doktorgradsbedømmelser, bedømmelse av søkere til vitenskapelige toppstillinger, bedømmelse ved kompetanseopptrykk, gjesteforelesninger og innlegg på konferanser mv.

Timelønnskontrakter knytter seg til undervisning og annet undervisningsrelatert arbeid (sensur, retting, veiledning).

I tillegg forefallende oppgaver i forskningsprosjekt, kortvarige utviklingsoppgaver og innlegging av data i databaser,

6. Innleie fra bemanningsforetak

Institutt for klinisk medisin har ikke benyttet innleie fra bemanningsforetak i 2023.

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.



Ved instituttet gjelder det for eksempel ved ansettelse i kortvarige vikariater i undervisningsstillinger. All den tid en stor andel av undervisningen ved instituttet forutsetter en klinisk stilling med tilgang til pasienter, er det et svært begrenset antall kandidater som kan ivareta oppgavene. Disse kandidatene må ha hovedstilling ved sykehuset/avdelingen for journal- og pasient-tilgang og vil stille opp for å ivareta undervisningen i en deltidsstilling i vikariat.

Instituttet gjør også ansettelse etter forskriften til Statsansatteloven § 3 punkt 3, som gir mulighet til å ansette uten kunngjøring ved ansettelse av arbeidstakere i staten som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte. Dette gjelder i all hovedsak forskere. Slike ansettelse begrunnes med behov for en rask ansettelsesprosess og at oppdragsgiver ønsker at bestemte personer skal utføre arbeidet og/ eller det er rimelig å anta at man ved utlysning av stilling vil kunne få søkere med tilsvarende kompetanse for å løse oppgavene i prosjektet.

8. Forslag til nye tiltak for å redusere midlertidighet

Instituttet følger lov- og regelverk, og ansetter ikke midlertidig dersom det ikke er hjemmel for dette. Dersom det er meningen at anledning til bruk av midlertidige stillinger skal innskrenkes utover rammene i lov- og regelverk, trenger vi klarere retningslinjer for dette.

9. Særlige forhold lokalt

Av særlige lokale forhold må det først og fremst trekkes fram at Institutt for klinisk medisin har stor samhandlingsflate med sykehusene. Dette har forskjellige implikasjoner.

Instituttet har et betydelig fast antall vitenskapelige toppstillinger (>300) hvorav ca 260 prof II/f.am 20%) med full hovedstilling hos annen arbeidsgiver (HF). *En stor andel (omtrent 160 ansatte) av instituttets ansatte er professor II tilknyttet hovedstilling ved helseforetak. Disse er i all hovedsak ansatt fast i bistilling. Professor II er ekskludert fra tallene til DBH. Det faktum at en stor andel av våre faste ansatte ikke tas med i beregningen til DBH gjør at vi får et høyere midlertidighetstall enn det som er reelt.*

Instituttet har ca 260 prof II/førsteamanuensis 20% med fast hovedstilling ved helseforetaket. På grunn av forskjellige pensjonsalder i organisasjonene som fører til at de ansatte må fratrukke sin stilling ved UiO to år før ved helseforetaket, vil det i flere tilfeller være en periode med et midlertidig undervisningsbehov i påvente av at hel kombinert stilling vil være ledig og kan lyses ut. Tilsvarende midlertidig undervisningsbehov vil ofte oppstå også mellom ansettelse etter at medarbeider pensjoneres fra toppstilling. En stor andel av undervisningen ved instituttet forutsetter en klinisk stilling med tilgang til pasienter. Ved behov er det derfor et svært begrenset antall kandidater som kan ivareta oppgavene, Underviser-vikarer må stort sett ha hovedstilling ved sykehuset/avdelingen for å kunne gjennomføre klinisk undervisning. Instituttet er avhengig av deres velvillighet til å påta seg ekstraoppgaver knyttet til undervisning i en begrenset periode, i tillegg til klinisk stilling.



Gitt instituttets anstrengte økonomi over flere år oppfordres det sterkt til at fagmiljøene fokuserer på å søke ekstern finansiering. Dette vil medføre en økning i tidsbegrensede oppgaver. Eksternfinansiert forskningsaktivitet er nå ca 350 mill NOK årlig med tidsavgrensede enkeltprosjekter. UiO og helseforetakene har per avtale felles forskningsgrupper og med sentrale personer som har ansettelsesforhold begge steder. Forskningsgruppene driver forskningsprosjekter som hver for seg er forankret ved enten ved UiO eller OUS/Ahus. For medarbeidere i forskningstillinger vil finansiering og derved tilsettingsinstitusjon kunne variere for dem som deltar i flere prosjekter over tid.

Andre relevante lokale forhold er instituttets fragmenterte og svært spesialiserte fagområder. Dette innebærer at kompetanse sjelden er overførbart og begrenser muligheten til mer permanente løsninger for å dekke ulike ressursbehov (eks fast «ressurspool»).

Som resultat av overordnet politisk mål om desentralisert utdanning, er det opprettet campus på Sørlandet sykehus, Campus sør. Dette er et pilotprosjekt fram til 2025 med midlertidige ansettelser.

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-rådgiverne kjenner til kontrollspørsmålene, og momentene som omtales i punkt 2 blir ivarettatt. Imidlertid har aktiv og eksplisitt bruk av kontrollspørsmålene ut mot «bestiller» har vært varierende. Klinmeds størrelse og grad av spesialiserte fagområder gjør det utfordrende å vurdere gjenbruk av stillinger, omtalt i punkt 1.

HR har god kunnskap om lov- og regelverk, og ser alltid begrunnelser for midlertidighet i anmodninger om stilling opp mot lovverket.

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 aldri med i pre-grant, men det har hendt at de har vært med i post-grantmøter. I disse tilfellene er de ikke med i bemanningsplanleggingen, men for å kunne å si noe om rekrutteringsprosess eller svare på andre spørsmål om administrative rutiner.

Ansetter dere fast når prosjektperioden er 3 år eller mer?

Dette avhenger av hvor lenge stillingene er budsjettert. Dersom stillingen er planlagt i hele prosjektperioden og/ eller i over tre år, ansetter vi fast.



Legges budsjettoversikt for prosjektet sammen med anmodning på eksternfinansierte stillinger?

Nei. Det legges ved en uttalelse fra lokal økonomiseksjon om hvorvidt stillingen er budsjettert og/ eller om det er økonomisk dekning for stillingen.

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

HR-seksjonens rådgivere holder seg i dag oppdatert på lov- og regelverk knyttet til midlertidighet og påser at instituttets kontrakter. Utover dette kan et tiltak være at HR involveres i pregrant-fasen av prosjekter i større grad.

Instituttet har fra og med i år satt midlertidighet på agendaen i årlige møter mellom instituttledelse og underliggende klinikker/ enheter, såkalte Klinikkledermøter.

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.)?

Vi har 10–15 prosjekter der en annen institusjon har kontrakt med ekstern finansiør.

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

Instituttet følger lov- og regelverk og ansetter ikke midlertidig dersom det ikke er hjemmel for dette. Dersom det er en forventning om at vi skal innskrenke adgang til midlertidighet utover det som står i lov- og regelverk må det gis føringer om dette.