



Dato:
22.03.2024
Saksnr.:

Rapportering til årlige drøftinger om midlertidighet for 2023 – Institutt for helse og samfunn

Helsams totalt ca. 590 ansatte utgjør pr april 2024 236 årsverk årsverk, herav 183 årsverk i vitenskapelige stillingsgrupper og 53 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 Helsam seg av midlertidige ansettelser hovedsakelig ved behov knyttet til:

- Forskere ansatt i eksterntfinansierte prosjekter (EFV utgjør 57% av Helsams økonomi)
- Vikarer til undervisningen, hovedsakelig grunnet frikjøp av fast ansatte i eksterntfinansierte prosjekt men også til dels pga permisjoner og sykefravær.
- Praksislærere i primærhelsetjenesten. Helsam har mange praksislærere ansatt i en liten brøk (kombinert med stilling som fastlege eller lege på lokalsykehus). Til dels stor mobilitet i disse gruppene skaper behov for bruk av midlertidig tilsetning selv om de fleste praksislærerne er fast ansatte. For fastlegene vil vi i økende grad kjøpe tjenester av legekantorene framfor å ansette, men utfordringen med å rekruttere tilstrekkelig antall praksislærere gjør at vi er avhengige av å utvise fleksibilitet ovenfor denne gruppen.

På rapporteringstidspunktet har 21,2 % av de vitenskapelige ansatte og 6,5 % av de teknisk/administrative ansatte midlertidig ansettelse.

Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved Helsam

Helsam har over tid jobbet jevnt og trutt med å redusere andelen midlertid ansatte, i tråd med føringer fra både regjering og UiO-ledelsen. Vi har klart å få til en nedgang over tid og i tillegg klart å skape økt bevissthet i miljøene på instituttet rundt midlertidighet. I 2023 har man både videreført og til dels styrket de innarbeidede rutineene. Vi ser definitivt et positivt utfall av dette, men det må igjen fastslås at resultatet påvirkes av følgende momenter;

- Andel eksterntfinansierte inntekter/prosjekt (som jo er økt fra 2022 til 2023 med 3%)
- Varighet på eksterntfinansierte prosjekter (som ved MED sjeldent er mer over 3 år)
- Type aktiviteter



Et bedre eller dårlige resultat er heller et utfall av tilfeldigheter.

Eksternfinansierte prosjekter har siden sist vi rapporterte gått opp fra 54 % til 57% av Helsams totaløkonomi, sannsynligvis den høyeste andelen EFV ved sammenlignbare enheter ved UiO. Denne økningen av EFV, kombinert med satsingen på Campus Sør (medisinerutdanningen) er årsakene til en økning i andelen midlertidig ansatte blant vitenskapelig ansatte. Økningen er dog mindre enn reduksjon man oppnår totalt, med en nokså markant og positiv markant nedgang i midlertidighet blant teknisk-administrativt ansatte.

Dette kombinert med bredden av faglig aktivitet (Helsam har en omfattende variasjon av fagbakgrunn blant de ansatte, allmenntmedisinere, spesialistleger, sykepleiere, fysioterapeuter, ernæringsfysiologier, økonomer, statsvitere, sosialøkonomer, sosiologer, sosialantropologer, historikere, jurister, etikere/ m.fl.) vanskeliggjør gjenbruk av enkeltforskere fra prosjekt til prosjekt. Vi har dog hatt økt fokus på grundigere vurderinger av mulighetene for «gjenbruk» og utfordrer miljøene til å ta mer langsiktige vurderinger ved tilsetning i prosjekter med varighet under 3 år. Vi har også gjennomført fast tilsetning i enkelte saker, der hvor *ledelsen* vurderer det som sannsynlig med mulighet for behov for forlengelse/gjenbruk av den enkelte tilsetning. Ledelsen har da tatt en beslutning om fast tilsetning på vegne av det fagmiljø det gjelder.

Instituttet har ansatt flere faste i ordinære vitenskapelige stillinger, for å ta ned midlertidighet i bevilgningsøkonomien. Dette innebærer *økt økonomisk risiko* for instituttet, som allerede er i en svært anstrengt økonomisk situasjon, og den store faglige bredden begrenser mulighetene for denne typen løsninger.

Som nevnt over ser vi en *økning* på ca 3,5 % (fra 17,5 til 21,2%) i prosentandel for kategorien *vitenskapelig ansatte*, men antall årsverk ligger omtrent på samme nivå. Dette skyldes primært to ting:

1. En økning i eksternfinansiert virksomhet knyttet til ansettelser i SKO 1109
2. En økning i frikjøp av ansatte som fører til en liten økning i vikarbruk i SKO 1011. Presset i bevilgningsøkonomien og pågående prosesser for å redusere undervisningsbehovet gjør det mindre aktuelt med faste ansettelser og en bufferkapasitet for å håndtere frikjøp.
3. Statusen til Campus Sør som et pilotprosjekt innebærer flere midlertidig ansatte i små stillinger.

Når det gjelder kategorien teknisk-administrativt ansatte har andelen midlertidigansatte gått ned fra 17,1% til 6,5%, en nedgang på 10,6%. En nedgang man er fornøyd med, men som igjen kan påvirkes av tilfeldigheter som foreldrepermisjon og langtidssykdom som skaper behov for vikarer.

Så totalt sett har Helsam en nedgang i midlertidighet.

Vitenskapelige ansatte:

- 21,2 % midlertidighet for denne stillingsgruppen utgjør 18,9 årsverk.
- 13,7 årsverk er EFV-finansiert, 5,3 årsverk er basisfinansiert.



- Forskerstillingene sko 1109 og 1108 utgjør 71,2 % av midlertidige vitenskapelige ansatte.
- Universitetslektorer utgjør 12,4 %.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse i vitenskapelige stillinger:

- arbeid av midlertidig karakter: 15,7 årsverk (83,1 % av alle vit midl.)
- vikariat: 2 årsverk
- uforutsett behov: 0,2 årsverk
- bistilling: 0,8 årsverk
- kvalifiseringsstilling: 0 årsverk

Teknisk administrativt ansatte:

- 6,5 % midlertidighet for denne stillingsgruppene utgjør 3,1 årsverk (kraftig nedgang fra i fjor)
- 1,6 årsverk er EFV-finansiert, 1,5 årsverk er basisfinansiert.
- Midlertidighet for teknisk administrativt ansatte har blitt kraftig redusert de siste 3-5 årene, men her vil det være naturlige svingninger primært knyttet til foreldrepermisjoner med tilhørende vikarbehov.

Hjemmelsgrunnlag for midlertidig ansettelse T/A:

- arbeid av midlertidig karakter: 2,3 årsverk (nedgang fra 3,5 i fjor)
- vikariat: 0,5 årsverk (nedgang fra 4,9 i fjor)
- praksisarbeid: 0 årsverk

Kommentarer til tilsendt oversikt over midlertidig ansatte ved Helsam:

Tilsendt oversikt over midlertidige ansatte ved Helsam inneholder 63 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 det 55 ansatte på midlertidig kontrakt ved Helsam.

I tillegg har enheten 78 ansatte i stillinger som i sin natur er midlertidige i henhold til lov/regelverk eller avtaler:

- Rekrutteringsstillinger (stipendiat, postdoktor, vit.ass) 78 pers
- Praksisarbeid 0 pers



- Lærlingkontrakt

0 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.

Helsam har siden flere år tilbake en godt innarbeidet rutine for å omgjøre stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen.

2. Utlysning av faste stillinger

Ved Helsam ble 0 stillinger utlyst som fast eksternfinansiert stilling i 2023.

Den viktigste vurderingen for om stillingen skal lyses ut som fast eller midlertidig er varigheten i et eksternfinansiert prosjekt. Dersom den er under 3 år, lyses stillingen ut som midlertidig, dersom den er på 3 år eller mer, lyses den ut som fast. I tillegg gjør vi en vurdering av potensiell forlengelse på sikt, av stillingen som er noe under 3 år, her hender det at vi vurderer stillingen som fast.

Det understrekes at det dog stort sett er stipendiat- og postdocstillinger som er aktuelle å lyse ut i eksternfinansierte prosjekt.

3. Oppsigelser ved bortfall av eksternfinansiering og arbeidsoppgaver

Totalt 7 midlertidig ansatte har i løpet av 2023 mottatt vedtak om oppsigelse grunnet bortfall av både ekstern finansiering og arbeidsoppgaver. Samtlige 7, berører da alle *ekstern finansiering og arbeidsoppgaver*.

Helsam har grundige rutiner for intern kartlegging og vi opplever ofte å finne en eller annen løsning for den det gjelder. Redegjør kort her for resultatet av 2023. En av de som var i prosess har søkt og fått fast stilling som førsteamanuensis is lokalt ved enheten. En annen, har søkt og fått ny stilling ved SV-fakultetet, ved å benytte seg av den interne fortrinnsretten med bistand fra HR ved Helsam. En annen, har etter fratredelse fått tilbud om et vikariat (deltid) i forbindelse med undervisning internt ved enheten. To av disse, har fått forlengelse i det eksternfinansierte prosjektet hvor vedkommende var ansatt. To av de oppsagte har gått tilbake til sine hovedstillinger i 100% ved Oslo Met.

4. Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljøet

Midlertidige tilsetninger oppleves ikke å ha noen negativ påvirkningsfaktor på arbeidsmiljøet. Dette oppleves som en del av karriereveien innenfor academia og oppleves vel heller som en mulighet for videre kvalifisering.



Det som dog skaper en del uro i miljøene er de relativt mange oppsigelsesprosessene grunnet bortfall av ekstern finansiering og arbeidsoppgaver. Dette påvirker særlig HR-teamet, som er de som iverksetter og saksbehandler oppsigelsene. Enheten har utarbeidet rutiner for roller og ansvar knyttet til disse prosessene, og det bidrar til bedre forutsigbarhet for den som blir «fast ansatt» i et eksternfinansiert prosjekt, men dette krever at nærmeste leder tar et aktivt oppfølgingsansvar.

Det som er positivt er at blant de som har vært i oppsigelsesprosess, så er det så og si ingen som er gått arbeidsledig i etterkant. Mange har en annen stilling å gå tilbake til, noen har vi klart å finne jobb til under kartleggingen, noen har fått tilbud om ny prosjektstilling og resten har vært attraktive på arbeidsmarkedet og raskt kommet seg i ny jobb.

5. Bruk av timelønnskontrakter og honorarer

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

Timelønnskontrakter knytter seg til primært til undervisning og annet undervisningsrelatert arbeid (sensur, retting, veiledning) men også konkrete avgrensede oppgaver i virksomhet for øvrig ved uplanlagte plutselige behov. Det kan være forskere som trenger bistand fra en vitenskapelig assistent til å transkribere, samle inn data, bistå i søknadsarbeid o.l.

Bruken av timelønn og honorarer vil til enhver tid variere. Ved en enhet av Helsam sin størrelse med ca 590 ansatte opplever man svingninger i både aktivitet og stab, som kan påvirke dette. I perioder når vi av ulike grunner har vært underbemannet har særlig bruken av eksternt ansatte i undervisningen økt. En annen faktor som påvirker både mengden timelønn og midlertidige stillinger er virksomhetens frikjøp av faste ansatte vitenskapelig personell i eksternfinansierte prosjekt. Dette utløser et behov for å kjøpe inn eksterne undervisere.

Det siste året ser vi en viss økning i såkalte pensjonistkontrakter, det henger naturlig sammen med en nokså stor pensjonistavgang de siste årene, ellers ingen markante forskjeller.

ToA har nok ikke noen påvirkning på forholdet mellom bruk av timelønn og ordinær fastlønn, men rett etter innføringen av det nye systemet så hadde man nok en økning av fastlønn. Noe som hang sammen med en del utfordringer i ToA-systemet. Dette har nå gått seg til og er vel tilbake ved normalen igjen.

6. Innleie fra bemanningsforetak

Enheten har benyttet kortvarig innleie (ca 7 uker) fra Deloitte i forbindelse med å støtte opp om enkelte oppgaver. Økonomiteamet har vært en ansatt minus i hele 2023.

7. Midlertidig ansettelse uten utlysning

Midlertidig ansettelse uten utlysning er primært knyttet til kortvarige behov i prosjekt, ofte hvor det haster med å få noen på plass for å få løst oppgavene i prosjektet innenfor angitt tidsramme. Spesialistkompetanse



knyttet til eksternfinansierte prosjekter kan være en annen årsak til behov. Vikariater, ifbm frikjøp i eksternfinansierte prosjekt. En annen årsak kan være at en påtenkt person er skrevet direkte inn i prosjektet ved selve søknadsprosessen.

8. Forslag til nye tiltak for å redusere midlertidighet

Det viktigste tiltaket vil være å opprettholde de godt innarbeide rutinene som enheten har utviklet i trå med føringer fra UiO-ledelsen.

Andre momenter som vil kunne bidra er;

- Skape ytterligere økt bevissthet 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
- Ved tilsetninger 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.

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. Vi etterlyser derfor en institusjonelt forankret diskusjon om dette temaet. Forskningsprosjektene ved Helsam har typisk svært begrensede driftskostnader eller krav til bruk av infrastruktur. Prosjektene domineres derfor totalt av personalressurser på kostnadssiden. Økningen av åremålsperioden for postdoc fra to til tre årsverk vil trolig bidra til en vekst i bruken av forskere i prosjektene.

8. Særlige forhold lokalt

Se under avsnitt om «Kommentarer til utviklingen av midlertidighet ved Helsam»

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 \(uio.no\)](#)

Kontrollspørsmålene benyttes rutinemessig ved midlertidige tilsetninger og tilpasses, spisses, for hver enkelt tilsettingssak, ut fra et helhetsbilde.

- *HR ved Helsam har i tillegg tatt initiativ til at kontrollspørsmål legges inn fast i mal for anmodningsskjema, det er sendt en henvendelse til juristene om dette for å forankre det der. Noe vi regner med vil bli godkjent.*

Hvilken funksjon/rolle har HR i prosjektplanleggingen?

Det er ikke HR som er utfordringer her, heller ledelse og prosjektstyring.

HR er ikke involvert i selve søknadsprosessen hvor behovet for ansatte estimeres og beregnes i samarbeid mellom prosjektleder, økonom og forskningsrådgiver i faste budsjettmaler. HR blir derimot involvert i igangsettingen av innvilgede prosjekt for å gi råd av ulik art knyttet til eventuelle nyttilsetninger i et prosjekt og herunder da om hvorvidt det skal tilsettes fast eller midlertidig. Helsam har en innarbeidet rutine for denne type «prosjekt kick-of» siden flere år tilbake.

Ansetter dere fast når prosjektperioden er 3 år eller mer?

Vi ansetter *konsekvent* fast når prosjektperioden går utover 3 år.

Legges budsjettoversikt for prosjektet sammen med anmodning på eksterntfinansierte stillinger?

Nei. Vi anser ikke det er behov for denne type dobbeltarbeid da det allerede er tett samarbeid mellom HR og økonomi.

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

Vi er oftest flere «øyne» på denne type tilsetninger og spiller ballen tilbake til bestiller for en vurdering i et mer langsiktig perspektiv med tanke på mulighetene for gjenbruk i virksomheten, eller for sannsynligheten for en forlengelse av prosjektet. Vi ser resultater av dette, men samtidig så bidrar nye prosjekt og aktiviteter til fornyet behov for midlertidige tilsetninger.

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

Ja, i flere av våre eksterntfinansierte prosjekter er Helsam partner, mens koordineringen av prosjektet ligger på en annen instusjon. Midlertidig ansatte er like aktuelt i samarbeidsprosjekter som i prosjektet vi koordiner eller driver alene. Bakgrunnen for samarbeid om prosjekter kan være både krav fra finansier og reelle behov for spesialistkompetanse på tvers av instusjoner og fagmiljøer. Litt uavhengig av bakgrunn så vil vårt bidrag i det enkelte prosjekt normalt kreve enten at vi forplikter tid fra egne ansatte i



førsteamanuensis/professorer og/eller prosjektansettelser. Frikjøp på grunn av forpliktet tid fra egne ansatte leder til vikarbehov i bevilgningsøkonomien.

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

- Anerkjenne sammenhengen mellom eksternfinansiert virksomhet og midlertidige stillinger og beregne midlertidighet per enhet utfra;
 - Andel eksternfinansiert virksomhet
 - Andel oppdrags prosjekt
 - Andel bidragsprosjekt
- Differensiering i hvordan vi måler bruken av midlertidighet for å tydeliggjøre et skille mellom den midlertidigheten som er uønsket og utgjør et problem og midlertidighet som ikke har negative konsekvenser for den enkelte ansatte. Eksempelvis anser vi det som uproblematisk med midlertidighet for
 - ansatte i bistilling som har annen fast stilling
 - ansatte som har permisjon fra ekstern fast stilling
- Anerkjenne den type prosjektfinansiering ved Medisinsk fakultet som sjeldent overstiger rammen for 3 års stilling og dermed ikke muliggjør fast tilsetting
- Anerkjenne forskjeller mellom UiO sine enheter når det gjelder mulighetene for gjenbruk forskere med spesialisert kompetanse
- Anerkjenne sammenhengen mellom midlertidige stillinger og forskningsfrihet og excellence.
- Anerkjenne mulighetene midlertidighet stillinger gir til akademisk karrierevei

Mvh

(sign.)

Knut Tore Stokke
Administrasjonssjef

(sign.)

Anette Langtvat
Seksjonssjef økonomi og personal

Vedlegg:

Ansattdetaljer vit.ansatte
Ansattdetaljer tek-adm ansatte
Begrunnelse for bruk av midlertidig karakter
ToA