

# Midlertidighet i UH- sektoren

Rapport fra Kunnskapsdepartementets midlertidighetsutvalg

Bergen 18.12. 2015

## **Innhold**

1. Innledning .....	3
2. Mandat.....	3
3. Arbeidsgruppens tolkning av mandatet.....	3
4. Midlertidige per oktober 2015 .....	6
4.1 Bruk av lovhemler .....	8
5. Midlertidige stillinger per oktober 2010 .....	9
6. Årsaker til midlertidighet.....	11
7. Tiltak iverksatt for å redusere omfanget av midlertidighet.....	12
8. Avsluttende merknader .....	13

## 1. Innledning

Høsten 2015 besluttet Kunnskapsdepartementet å sette ned en arbeidsgruppe for å kartlegge bruken av midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren.

Arbeidsgruppen fikk følgende sammensetning:

Irene Sandlie personaldirektør, Universitetet i Oslo

Janicke Stople, HR- direktør, Universitetet i Bergen

Gaute Storås, HR- direktør, Høgskolen i Østfold

Finn Ragnvald Huseby, Personal- og organisasjonsdirektør, Høgskolen i Hedmark

Arbeidsgruppens oppgave har vært å undersøke bruken av midlertidige tilsetninger ved de fire institusjonene. Undersøkelsen omfatter stillingsgruppene undervisnings- og forskerstillinger, administrative stillinger og stillinger på lektornivå. Arbeidsgruppen skal beskrive midlertidigheten i disse stillingsgruppene ved de fire institusjonene som deltar i arbeidet.

## 2. Mandat

For et utvalg av dagens midlertidig ansatte skal arbeidsgruppen:

- Redegjøre for hjemmel som har vært brukt for midlertidig tilsetting i dagens tilsettingsforhold.
- Beskrive tidsrom for ansettelse i den aktuelle stillingen, og hvilke tidligere midlertidige ansettelsesforhold den ansatte har hatt (tilsetningshistorikken), som grunnlag for å finne den totale tiden den ansatte har vært ansatt i midlertidig stilling (fortid og framtid).

For personale ansatt i midlertidig stilling i 2010:

- Gi en tilsvarende oversikt over halvparten av de som var midlertidig ansatt i de tre stillingsgruppene ved de fire institusjonene i oktober 2010. Utvelgingsmetoden skal være den samme som for 2015-gruppen ovenfor.
- Beskrive arbeidstilknytningen for denne gruppen ved å finne ut hvor stor del av denne gruppen som var gått over i fast stilling, hadde forlatt institusjonen eller fortsatt var i et midlertidig ansettelsesforhold i oktober 2011, oktober 2012, oktober 2013 og oktober 2014.

Arbeidsgruppen er i tillegg blitt bedt om å ta med kjønnsperspektivet i sine betraktninger.

På grunnlag av innhentede data skal arbeidsgruppen

- Diskutere årsaker til midlertidigheten i de tre gruppene.
- Redegjøre for tiltak iverksatt ved egen institusjon for å redusere omfanget av midlertidighet

Det vises for øvrig til vedlagte bestillingsskriv fra Kunnskapsdepartementet, der mandat og arbeidsform er detaljert beskrevet.

## 3. Arbeidsgruppens tolkning av mandatet

Etter oppnevningen har arbeidsgruppens mandat vært diskutert og presisert i møter med fagforeningene og Kunnskapsdepartementet. Basert på disse møtene har arbeidsgruppen lagt følgende til grunn for sitt arbeid med midlertidighet:

### Stillingsgrupper

Undersøkelsen omfatter stillingsgruppene undervisnings- og forskerstillinger, administrative stillinger på saksbehandlernivå og lavere undervisnings- og forskerstillinger på lektornivå. Materialet er delt inn og presenteres etter dette etter følgende inndeling og stillingskategorier:

*Tabell 1. Stillingskoder for administrative stillinger (ADM)*

Kode	Stillingskode
1063	Førstesekretær
1065	Konsulent
1408	Førstekonsulent
1363	Seniorkonsulent
1434	Rådgiver
1364	Seniorrådgiver
1113	Prosjektleder
1064	Konsulent
1094	Overarkitekt
1113	Prosjektleder
1448	Seniorrådgiver

*Tabell 2. Stillingskoder for lavere undervisnings- og forskerstillinger på lektornivå (LUF)*

Kode	Stillingskode
1007	Høgskolelærer/øvingslærer
1008	Høgskolelektor
1009	Universitetslektor
1010	Amanuensis
1108	Forsker
8029	Universitetslektor

*Tabell 3 Stillingskoder for høyere undervisnings- og forskerstillinger (HUF)*

Kode	Stillingskode
1532	Dosent
1109	Forsker
1110	Forsker
1183	Forsker
1011	Førsteamanuensis
8028	Førsteamanuensis
1198	Førstelektor
1012	Høgskoledosent
1013	Professor
1404	Professor

Inndeling av stillingskategorier følger spesifikasjoner fra DBH.

### Vedrørende utvalg

I løpet av utvalgets virkeperiode har institusjonene fått oversikt over midlertidige stillinger per 01.10.2015. For en best mulig oppdatert analyse er det derfor tatt utgangspunkt i data fra 2015 i stedet for 2014. I utvalget som skal følge midlertidige fra 2010 betyr dette at disse nå følges også i 2015.

Arbeidsgruppen har vurdert om metoden for utvelgelse, der 50% av utvalget trekkes ut alfabetisk og uavhengig av stillingskategori, kan gi skjevheter med hensyn til at man ikke får et tilstrekkelig antall ansatte innenfor de tre kategoriene.

En kontroll ved UiB og HiHm viser at stillingsfordelingen fordelt på administrative stillinger, lavere undervisnings- og forskerstillinger og høyere undervisnings- og forskerstillinger er ganske lik i utvalget og totalen for ansatte per 01.10.15. En oversikt er gitt i tabell 4.

*Tabell 4. Stillingssammensetning ved UiB og HiHm for midlertidige totalt og i utvalget*

	UiB		HiHm	
	Totalt	Utvalg	Totalt	Utvalg
LUF	27 %	24 %	63 %	74 %
HUF	60 %	64 %	19 %	15 %
ADM	13 %	12 %	18 %	11 %

Ved UiB er det kun mindre ulikheter mellom utvalget og totalt antall midlertidige. Heller ikke i forholdet mellom internt og eksternt finansierte viser uttrekket en slik skjevhet. Andel intern finansierte er 62 % prosent i totalen og 59 % i utvalget.

Ved HiHm er det noe større forskjeller mellom fordelingen i utvalget og fordelingen totalt. Lavere UF-stillinger blir er litt overrepresentert med 74 % av uttrekket mot 63 % i totalen, mens høyere UF-stillinger og administrative blir litt underrepresentert 14,9 % HUF i uttrekket mot 19,2 i totalen, og 11,4 % ADM i uttrekket mot 17, 8% i totalen. Arbeidsgruppen mener likevel at forskjellene ikke er større enn at undersøkelsen gir pålitelig informasjon.

Ved en inkurie har UiO gjort et mindre utvalg enn 50%. Etter universitetets oppfatning gir er utvalget likevel tilstrekkelig robust til å sikre et godt bilde av midlertidigheten og årsaken til denne ved UiO. Feilen har således ingen betydning for resultatene i den videre analysen. UiOs delrapport redegjør nærmere for forholdet.

Drøftingene i arbeidsgruppen har vist oss at det er forskjeller mellom universitetene og høyskolene når det gjelder registrering av finansieringskilder. Universitetene registrerer finansieringskilde ved oppstart av tilsetningsforholdet, mens for eksempel Høgskolen i Hedmark ikke registrerer finansieringskilde fortløpende, men kun som et tidsbilde ved det årlige talletidspunktet til DBH. Ved Høgskolen i Østfold registreres alle stillinger i utgangspunktet med intern finansieringskilde, selv om disse indirekte er finansiert gjennom inntekter fra etter- og videreutdanningsaktivitet. I utvalget oppgir HiØ at de ikke har noen stillinger med eksternt finansiering.

#### Tilsetningshistorikk

For ansatte per 01.10.2015 skal det gjøres rede for tidsrom for tilsetning og hvilke tidligere midlertidige ansettelsesforhold den ansatte har hatt. Utvalget har vurdert dette til å gjelde sammenhengende tilsetning i ulike tilsetningsforhold ved institusjonen. Sammenhengende tilsetningsperiode regnes her fra starttidspunkt for tilsattes siste arbeidsforhold. Det tas likevel hensyn til at arbeidstakerne kan ha kortere opphold mellom de ulike kortvarige tilsetningsforhold.

For en best mulig oversikt over den enkelte tilsatt er også perioder som stipendiat og postdoktor inkludert i lengden på det sammenhengende tilsetningsforholdet.

UiO har lagt til grunn en noe annerledes definisjon på tilsetningshistorikk enn de andre institusjonene. Ved UiO legges i utgangspunktet hele tilsetningsperioden til grunn og stillingen betraktes som besatt (aktiv) dersom den er med på den årlige innberetningen til DBH (per 1.

oktober). Det kan bety at kortere opphold igjennom året ikke blir fanget opp. Samtidig vil personer som ikke er tilsatt per 1. oktober, men tilsatt i resten av året falle ut av utvalget.

Gjennomgangen viser at dette sannsynligvis påvirker varigheten i tilsetningsforholdene ved at UiO i gjennomsnitt har lengre tilsetningsforhold enn de andre institusjonene.

Til tross for ulik tilnærming til tilsetningslengde viser gjennomgangen likevel stor grad samme forhold mellom de ulike stillingskategorier mellom de fire institusjonene. Også i forhold knyttet til kjønn og stillingskoder/kategorier med særlige utfordringer er det i stor grad sammenfallende resultater ved institusjonene.

#### Vedrørende utvalg per 01.10.10

Formålet er å finne ut hvor stor del av de midlertidige ansatte per 01.10.10 som fortsatt er midlertidig tilsatt, gått over til fast tilsetning eller forlatt institusjonen per oktober 2011, oktober 2012, oktober 2013, oktober 2014 og oktober 2015.

I dette utvalget vurderes derfor ikke bruk av lovhjemler, bytte av stillingskoder eller bytte av finansieringskategori. Utvalget består av 50% av totalt antall midlertidige basert på alfabetisk uttrekk.

#### Ansatte med flere tilsetningsforhold

I utvalgene både fra 2010 og fra 2015 har et mindre antall personer flere enn ett tilsetningsforhold. I oversikter som viser tilsetningsforhold per lovhjemmel kan dette gi noen flere forhold enn det antall hoder skulle tilsi. Årsaken ligger i at tilsetningsforholdene her telles per lovhjemmel og ikke per hode. Dette omfatter imidlertid kun et mindre antall personer og vil ikke påvirke utvalgets endelige konklusjoner.

## **4. Midlertidige per oktober 2015**

Per oktober 2015 var det til sammen vel 1900 personer tilsatt i midlertidige stillinger innenfor de utvalgte stillingskategoriene. Fra dette er 754 stillinger trukket ut i alfabetisk rekkefølge. En fordeling mellom institusjoner og stillingsgrupper er gitt i tabell 5.

*Tabell 5. Oversikt over midlertidige ansatte per kategori og institusjon (50% utvalg)*

	UiB		UiO		HiØ		HiHm		TOTALT	
	Personer	Årsverk	Personer	Årsverk	Personer	Årsverk	Personer	Årsverk	Personer	Årsverk
ADM	38	30	94	71	8	8	5	4	145	112
LUF	80	35	57	30	12	11	34	23	183	98
HUF	195	116	203	101	13	8	15	5	426	230
SUM	313	181	354	202	33	26	54	31	754	440

Utvalget på 754 personer utgjør til sammen 440 årsverk. I snitt utgjør hver ansatt 0,6 årsverk. Mye av årsaken til dette forholdstallet er at utvalget inneholder et stort antall bistillinger. Dette gjelder både innenfor LUF og HUF kategoriene og gis en særskilt omtale senere i dokumentet. En oversikt over utvalget viser følgende fordeling av stillingsbrøker:

**Tabell 6. Antall personer i ulike stillingsandeler**

Brøk	Antall personer			
	UiB	UiO	HiØ	HiHm
<= 0,2	134	135	5	19
0,2 <= 0,5	30	58	4	8
0,5 < 1	17	25	3	9
= 1	132	136	21	18
<b>Totalt</b>	<b>313</b>	<b>354</b>	<b>33</b>	<b>54</b>

\*Utvalg= 50% av total for UiB, HiØ og HiHm, 32% for UiO

Oversikten viser at hele 39% av utvalget (293 personer) av utvalget har en stillingsprosent på 0,2 eller lavere. I stor grad dreier dette seg om ulike former for bistillinger og åremålsstillinger. 41% av utvalget har en stillingsandel på 100%.

#### Kvinneandeler:

I tabell 7 er det gitt en oversikt over kvinneandelen innenfor de ulike stillingskategoriene. Tabellen viser forholdet mellom kvinneandeler blant totalt antall ansatte (fast + midlertidig) og kvinneandeler i utvalget. Totalt er kvinneandelen er høyest innenfor administrative saksbehandlerstillinger og lavest i de høyere undervisnings- og forskerstillingene. Dette gjelder alle institusjonene.

Generelt er det også samsvar mellom kvinneandelen totalt og innenfor utvalget for de administrative stillingene. Innenfor LUF og HUF kategoriene er det imidlertid større forskjeller mellom kvinneandelen i utvalget og kvinneandelen blant totalt antall ansatte.

**Tabell 7. Kvinneandeler av totalt antall årsverk (fast og midlertidig) og i utvalget**

	UiB		UiO		HiØ		HiHm	
	Totalt	Midlertidig	Totalt	Midlertidig*	Totalt	Midlertidig	Totalt	Midlertidig
ADM	75 %	77 %	71 %	68 %	77 %	74 %	83 %	71 %
LUF	47 %	39 %	50 %	53 %	51 %	64 %	62 %	72 %
HUF	33 %	51 %	38 %	46 %	46 %	61 %	45 %	11 %

Kilde for Totalt: DBH

\*Antall personer

#### Varighet

Oversikter viser at administrativt ansatte i snitt har kortere sammenhengende tilsetningsperiode i midlertidige stillinger enn ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. De lengste tilsetningsforholdene finner vi innenfor HUF- gruppen. For øvrig er det noen ulikheter mellom institusjonene. UiO har de lengste tilsetningsforholdene. Deler av forklaringen til dette kan ligge i de valgte definisjoner for sammenhengende tilsetninger. Oversikten fra UiO viser likevel de samme sammenhenger mellom gruppene som ved de andre institusjonene. For øvrig vil gjennomsnittlig tilsetningsperiode i internt finansierte LUF og HUF stillinger være kunstig høyt som følge av stort innslag av bistillinger. For høyskolene er datagrunnlaget relativt lite, noe som kan gi tilfeldige utslag for gjennomsnittlig tilsetningsperiode. En nærmere forklaring er gitt i vedlagte institusjonsoversikter.

Oversikter over varighet i tilsetningsforhold fordelt på finansieringskilde er gitt i tabell 8 og 9.

**Tabell 8. Varighet (år) i sammenhengende stilling per institusjon, grunnbevilgning**

Gjennomsnittlig sammenhengende stilling				
Brøk	UiB	UiO	HiØ	HiHm
ADM				
- kvinner	1,6	3,1	2,8	0,6
- menn	2,8	3,7	1,6	8,5
LUF				
- kvinner	4,0	5,1	2,0	2,0
- menn	6,0	5,0	1,8	1,6
HUF				
- kvinner	6,0	6,3	3,8	3,9
- menn	5,4	7,0	7,8	3,5
Totalt	5,0	5,6	3,5	2,4

**Tabell 9. Varighet (år) i sammenhengende stilling per institusjon, ekstern finansiering**

Gjennomsnittlig sammenhengende stilling				
Brøk	UiB	UiO	HiØ	HiHm
ADM				
- kvinner	3,4	3,9	0	4,0
- menn	0,0	3,4	0	0,0
LUF			0	
- kvinner	0,5	4,6	0	2,0
- menn	3,1	6,3	0	2,0
HUF			0	
- kvinner	5,6	7,1	0	6,0
- menn	5,2	6,7	0	3,9
Totalt	5,0	6,2	0	2,9

#### 4.1 Bruk av lovhjemler

Registrering av lovhjemmel i institusjonenes elektroniske personalsystem her en relativt kort historikk og flere av institusjonene startet slik regelmessig registrering først fra 2010/2011. Data for lovhjemmel i dagens tilsetningsforhold er derfor hentet ut fra rapporter i personalsystemene, mens det meste av historikken er hentet ut manuelt.

Tabell 10 viser bruken av lovhjemler for de utvalgte midlertidige stillingene i 2015.

**Tabell 10. Bruk av lovhjemler ved 2015**

Lovhjemmel	Antall personer			
	UiB	UiO	HiØ	HiHm
Tjml § 3. 2 a. bestemt oppdrag/ bestemt tidsrom	166	203	10	23
Tjml § 3. 2 b. arbeid ennå ikke fast organisert	0	0	0	1
Tjml § 3. 2 c. vikar	50	70	10	13
Tjml § 6. 1 inntil 6 mnd. uten utlysning	0	0	4	1
Uhl § 6.4 åremål	3	21	5	2
Uhl § 6-5 (1) og (2) - kvalifisering/tilsetting i lavere stilling	1	0	0	3
Uhl § 6-6 bistilling (forsk. og underv.)	93	51	4	11
TOTALT	313	345	33	54



Oversikten viser at det i hovedsak 3 lovhjemler som brukes ved midlertidige tilsetninger. Dette er tjml. §3.2.a bestemt tidsrom/ periode, tjml. §3.2.c vikar og uhl. § 6-6 bistilling. Hele 95% av institusjonenes bruk av midlertidighet innenfor de utvalgte kategoriene kan knyttes til bruk av disse lovhjemlene.

For en mer detaljert gjennomgang av institusjonenes hjemmelsbruk vises det til delrapportene fra den enkelte institusjon.

## 5. Midlertidige stillinger per oktober 2010

Per 1. oktober 2010 var det til sammen 1850 personer tilsatt i midlertidige innenfor de utvalgte stillingskategoriene ved de fire institusjonene. Av dette 925 stillinger trukket ut i alfabetisk rekkefølge. Utvalget fordeler seg mellom institusjonene som vist i tabell 11.

Tabell 11. Oversikt over fortsatt midlertidige, faste og sluttet av 2010 midlertidige

	UiB	UiO	HiØ	HiHm	Totalt
Midlertidig 2010	247	612	36	30	925
Midlertidig 2015	82	180	10	2	274
Fast 2015	60	254	16	13	343
Sluttet	105	178	10	15	308
Andel fortsatt midlertidig	33 %	29 %	28 %	7 %	30 %

Etter 5 år er fortsatt 30% av de midlertidige i 2010 tilsatt i midlertidig stilling, 37% er tilsatt i fast stilling mens 33% er sluttet ved institusjonen. Her er det imidlertid store forskjeller mellom de ulike kategoriene. Med unntak av HiHm, som har betydelig lavere andel fortsatt midlertidige, er situasjonen ganske lik mellom institusjonene.

Andel som fortsatt er i midlertidige stillinger er høyest for personer ansatt i kategorien HUF. Her er 43% fortsatt midlertidig ansatt i 2015. Tilsvarende tall for administrative stillinger er 7% og for LUF 25%. Oversikt over de ulike stillingskategoriene per institusjon er gitt i tabellene 12- 14.

Tabell 12. Administrative stillinger

	UiB	UiO	HiØ	HiHm	Totalt
Midlertidig 2010	44	181	5	6	236
Midlertidig 2015	4	13	0	0	17
Fast 2015	21	87	3	2	113
Sluttet	19	81	2	4	106
Andel fortsatt midlertidig	9 %	7 %	0 %	0 %	7 %

Av i alt 236 midlertidige administrative stillinger i 2010 er 17 personer fortsatt midlertidig i 2015, 4 av disse ved UiB og 13 ved UiO. For ansatte ved UiB gjelder dette 4 personer som var midlertidig tilsatt i 2010, men som senere er ansatt som stipendiat (3 stykk) og postdoktor (1). Ved UiO er 10 av de fortsatt midlertidige i henholdsvis rådgiver og seniorrådgiverkode, hvor i overkant av halvparten av dem er eksternt finansierte. Resterende 3 personer er i konsulent og seniorkonsulentstillinger.

For øvrig er 48% av de midlertidige i 2010 i fast stilling ved egen institusjon, mens vel 45% har sluttet.

Tabell 13. Lavere undervisnings og forskerstillinger (LUF)

	UiB	UiO	HiØ	HiHm	Totalt
Midlertidig 2010	77	108	19	13	217
Midlertidig 2015	34	17	4	0	55
Fast 2015	8	42	10	3	63
Sluttet	35	49	5	10	99
Andel fortsatt midlertidig	44 %	16 %	21 %	0 %	25 %

Andel fortsatt midlertidige innenfor kategorien LUF er 25%. Andelen varierer noe mellom institusjonene og er høyest ved UiB med 44% og lavest ved HiHm med 0%. Årsakene til andel midlertidighet er ulik. Høyskolen i Østfold peker på at fortsatt midlertidig er personer som er gått over i ulike åremålsstillinger (stipendiat/studieleder og utøvende kunstner).

Hovedårsaken til at UiB ligger høyere andel midlertidige enn de andre institusjonene er knyttet til bruk av bistillinger og stillingsandeler under 20%. UiB benytter en stor del universitetslektorer i 20% stilling knyttet til samarbeid med helseforetakene, der helsepersonell fungerer som praksis- og turnusveiledere. Siden disse ofte ikke innehar doktorgrad blir disse plassert i en lavere stillingskode, og har ikke egen stillingskode for bistilling, slik som førsteamanuensis II og professor II. Ved UiO er en større del av disse stillingene gjort fast.

Dersom det ses bort i fra bistillinger, var 9 stillinger innenfor denne kategorien fortsatt midlertidige ved UiB i 2015 (av totalt 39 i 2010). I hovedsak gjelder dette internt finansierte lektorstillinger i kode 1009 (6). De tre andre var en stipendiat, en postdoktor og en overingeniør. Med unntak av lektorene hadde de øvrige skiftet stillingskode i perioden.

De 17 personene ved UiO er alle i universitetslektorstilling, hvorav majoriteten er internt finansiert.

Tabell 14. Høyere undervisnings og forskerstillinger (HUF)

	UiB	UiO	HiØ	HiHm	Totalt
Midlertidig 2010	126	323	12	11	472
Midlertidig 2015	44	150	6	2	202
Fast 2015	31	125	3	8	167
Sluttet	51	48	3	1	103
Andel fortsatt midlertidig	35 %	46 %	50 %	18 %	43 %

Andel fortsatt midlertidige innenfor kategorien HUF er 43%. Andelen varierer noe mellom institusjonene og er høyest ved HiØ med 50%. Årsakene til fortsatt midlertidighet er i hovedsak knyttet til antall bistillinger. Ved HiHm gjelder dette begge tilsetningsforhold, ved HIØ gjelder dette 4 av 6 ((de to andre er åremålstilsetninger som stipendiat og kunstnerisk leder).

Dersom det ses bort i fra bistillinger, inkludert personer som var 100% midlertidig i 2010 og som er ansatt i bistilling i 2015, var 12 stillinger innenfor denne kategorien fortsatt midlertidige i 2015 ved UiB (av totalt 69 i 2010). I hovedsak gjelder dette eksternt finansierte forskerstillinger i kode 1109 (8).

Av de 150 personene ved UiO utgjør over 50 % forskergruppen (79 personer), 54 er førsteamanuensis, 11 er professor og 6 førstelektor. Av forskerne er majoriteten eksternt finansiert, av førsteamanuensis, professor og førstelektor er flest intern finansiert.

## 6. Årsaker til midlertidighet

Utvalget viser til at midlertidige tilsetninger i UH- sektoren i hovedsak knytter seg til følgende behov:

- Vikarstillinger
- Bistillinger
- Kortere undervisningsoppdrag
- Bidrags- og oppdragsvirksomhet

### Vikar

Midlertidighet er knyttet til vikariater for navngitte personer som følge av sykdom og ulike former for permisjoner (vikar for personer i åremålsstillinger, tillitsverv, sykdom, foreldrepermisjoner kompetanseløp mv)

### Bistillinger

Bistillingsordningen er virkemiddel i UH- sektorens formaliserte samarbeid med andre UH- institusjoner, industri, næringsliv, helsesektor, instituttsektoren m.m, og bidrar til samhandling, gjensidig kompetanseoverføring og faglig integrasjon mellom beslektede miljøer.

I de aller fleste tilfeller har ansatte i bistillinger hovedstilling ved en annen institusjon og ordningen er en form for midlertidighet som både institusjonene, fagforeningene og myndighetene har et positivt forhold til.

### Kortere undervisningsoppdrag

Kortere undervisningsbidrag innenfor etter- og videreutdanning gir behov for midlertidighet, jf. nedenfor. Denne begrunnelsen brukes også når det oppstår behov for tilsetning raskt, slik at det av hensyn til undervisningsoppgaver eller tilsvarende behov ikke er tid til å gjennomføre ordinære tilsettingsprosedyrer. Fag/kurs med svingninger i studentgrunnet bidrar også til behov for midlertidige tilsetninger.

### Bidrags- og oppdragsvirksomhet

Bidrags- og oppdragsforskningen er i hovedsak finansiert gjennom midlertidige prosjektmidler. Usikkerhet knyttet til framtidig finansiering gjør at stillingen i hovedsak tilsettes midlertidig. I denne sammenheng pekes det på forventningen om at institusjonene skal bidra aktivt med å ta på seg eksternt finansierte forsknings- eller etter- og videreutdanningsoppdrag. Forsker 1109 utgjør den største stillingsgruppen innenfor eksternt finansiert virksomhet.

Betydningen for samfunnet av denne virksomheten, og på omfanget av den framheves. Det er av stor betydning for samfunnet både at det kan drives forskning spisset inn mot særskilte områder der det er særskilte utviklingsbehov, og der finansørere legger ekstra midler inn i utviklingsarbeidet. Og det er av stor betydning for samfunnet (og for utviklingen av institusjonene i UH-sektoren) at kunnskap oppdateres og formidles gjennom etter- og videreutdanningstiltak. Både når oppdragene medfører at det tilsettes personer direkte i tilknytning til oppdraget, eller når de medfører at allerede ansatte frikjøpes fra sin ordinære funksjon, er det behov for å foreta midlertidige tilsetninger for å få løst de samlede oppgaver.

Institusjonenes ambisjoner om økt kapasitet og eksterne midler kan ha som konsekvens at det blir flere midlertidig ansatte forskere og undervisere.

Et særpreg ved sektoren som får betydning for graden av midlertidige tilsetninger er kompetansebehov og krav. Det kreves bestemte andeler ansatte med førstekompetanse inn på de forskjellige studienivåene for at studietilbud skal akkrediteres og gjennomføres. Særlig for høyskolene har dette medført et sterkt trykk på intern kompetanseutvikling, der ansatte midlertidig er ute av ordinær stilling og hvor oppgaver må dekkes av midlertidig ansatte. I tillegg er det i sektoren et trykk på kompetansedeling (gjennom bruk av bistillinger) og kompetansebygging gjennom mobilitet (som ofte er midlertidig i sin karakter: ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er et år ute internasjonalt i en samarbeidsinstitusjon eller liknende).

## **7. Tiltak iverksatt for å redusere omfanget av midlertidighet**

Utvalget har her tatt utgangspunkt i tiltak for å redusere midlertidighet ved de fire institusjonene.

Alle institusjonene peker på årlige gjennomganger, både med fagforeningen og avdelingene, som virkemiddel. Høgskolen i Hedmark framhever for eksempel at bruken av midlertidighet i tilsetningsforhold drøftes årlig med de hovedtillitsvalgte. I drøftingen er alle midlertidige tilsetninger lagt fram med hjemmel slik at en kan vurdere lovlighet av det enkelte tilsetningsforhold. Det er i tillegg lagt fram lister som fokuserer på varigheten av det enkelte forhold, med sikte på å se om fire års grensen er overskredet eller i nærheten. Slike tilfelle har som oftest blitt konkludert med at den det gjelder gis fast tilsetting. Høgskolen opplever at denne årlige drøftingen særlig har bidratt til å redusere antallet langvarige midlertidige tilsetningsforhold, og en økt bevissthet om lovverkets rammer.

Også de andre institusjonene framhever dette tiltaket som et godt virkemiddel. Gjennomgangen viser likevel at graden og hyppigheten av gjennomføring er ulik ved institusjonene.

Andre tiltak for å redusere midlertidigheten vil være fokus på langsiktig ressursplanlegging. Ved Høgskolen i Østfold må ledere foreta en mer langsiktig vurdering av ressursbehovet før stillinger lyses ut.

Flere institusjoner viser til interne drøftinger om det i større grad skal tilsettes fast innenfor bidrags- og oppdragsvirksomheten. I første omgang vil dette være der det historisk og fortsatt forventes god prosjektilgang i feltet. Det samme gjelder tilsetting i administrative stillinger i langvarige, eksternt finansierte prosjekter eller sentre.

Arbeidsgruppens metoder for gjennomgang av midlertidighet har vist seg som et nyttig virkemiddel i årsaker til og muligheter for reduksjon av midlertidighet. Samtidig viser gjennomgang at fokus på dataregistrering og oppdateringer i personalsystemene gir enklere tilgang til rapporter og oversikter.

Departementet har tidligere pålagt UiB og UiO å utarbeide en handlingsplan med forpliktende tiltak som kan bidra til å redusere midlertidigheten. Handlingsplanene inneholder en rekke tiltak og det er blant annet satt måltall for reduksjon av forskerstillinger, universitetslektorer og tekniske årsverk i de kommende to årene. Eksempelvis har UiO innført kontrollspørsmål for valg mellom fast og midlertidig tilsetting i eksternt finansierte stillinger og bistillinger, for å sikre at midlertidige kontrakter begrenses til det som er strengt nødvendig. Videre har UiO innført en mer restriktiv adgang til permisjon ved overgang til annet arbeid innenfor de rammene som tilligger statlig virksomhet.

Til tross for vedtatt handlingsplan og vedtatte prosedyrer viser tall fra DBH at det gjenstår et arbeid dersom antall midlertidige skal reduseres. Det gjennomgåtte materiale i denne

utredningen viser også at det fortsatt er behov for fokus på bruk av lovhjemler, muligheter for større fleksibilitet og bruk av fast tilsatte ved kortere fravær og permisjoner. Det kartleggingsarbeid som er gjennomført av den nasjonalt oppnevnte gruppen vil gi et godt grunnlag for videre oppfølging og rapportering.

## **8. Avsluttende merknader**

Institusjonene i universitets- og høgskolesektoren har et sammensatt samfunnsoppdrag. I kjernen ligger undervisning, forskning og formidling gjennom grunnfinansieringen. Samtidig stilles det store forventninger til institusjonene om å levere innenfor et bredere kunnskapsperspektiv, herunder eksternt finansierte forskningsprosjekter, etter- og videreutdanning og kompetanseutvikling for egne ansatte.

Ekstern finansierte prosjekter, samt etter- og videreutdanning, er forbundet med større usikkerhet knyttet til varighet og finansiering enn den øvrige virksomheten, samtidig som kompetanseprofilen for de som kan ansettes ofte er ganske smal. Denne virksomheten medfører derfor ofte økt midlertidighet, både gjennom direkte ansettelser i prosjektene, men også gjennom vikarer for faste ansatte som bidrar inn i midlertidige prosjekter og etter- og videreutdanning.

Ansattes kompetanseutvikling følger oftest institusjonenes behov for kompetansesikring og kompetansedeling. Dette gjøres blant annet gjennom utveksling, stipendordninger, bistillinger og i noen grad gjennom ansettelser i åremålsstillinger. Det kan derfor synes å være en akseptabel balanse i vekslingsforholdet mellom ansattes mulighet for kompetanseheving og virksomhetenes behov for å sikre rett kompetanse.

Arbeidsgruppen har gjennom sitt arbeid kunnet konkludere med at institusjonene i all hovedsak evner å knytte det aktuelle behovet for midlertidighet opp mot relevante hjemler. Arbeidsgruppen har videre kunnet konkludere med at det med dagens hjemler synes å være en fornuftig balanse mellom institusjonenes samfunnsoppdrag og rammebetingelser, sett opp mot institusjonenes behov for fleksibilitet og kostnads- og risikostyring.

I staten og UH-sektoren er det hjemlet en utvidet adgang til bruk av midlertidige ansettelser, sammenlignet med det øvrige arbeidslivet. Det er vanlig å karakterisere adgangen til å foreta midlertidige ansettelser som en belastning for arbeidstakere og et nyttig virkemiddel for arbeidsgivere for å regulere driften etter behovet. For aktørene i UH-sektoren må dette bildet kunne sies å være noe mer nyansert. Det er altså ikke åpenbart at det å redusere institusjonene i UH-sektorens adgang til midlertidighet ensidig er et gode for ansatte. Det er samtidig knyttet usikkerhet til hvordan dette kan påvirke institusjonenes evne til å fylle samfunnsoppdraget.

Det er arbeidsgruppens vurdering at det ved en ansvarlig forvaltning av dagens regime bør være mulig å balansere interessene til arbeidstaker- og arbeidsgiversiden på en fornuftig måte. Arbeidsgruppen ønsker avslutningsvis å presisere viktigheten av at det er balanse mellom de kravene som stilles til institusjonene og de rammebetingelser som settes for sektoren.