Universitetet i Bergen
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Styresak: 83/16

Sak nr.: 2016/9264

Møte: 07.09.2016

FAST TILSETTING I EKSTERNT FINANSIERTE PROSJEKTER

Grunnlagsdokumenter i saken

- Handlingsplan for å redusere andelen av midlertidige ansatte (http://www.uib.no/filearchive/2013-085.pdf)
- Etatstyring 2016 – departementets tilbakemelding til UiB. http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2016-087.pdf

Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige stilling; UiBs brev datert 17.8.2016

Hva saken gjelder

Universitetsstyret har vedtatt en handlingsplan for å redusere andelen av midlertidige ansatte. Departementet krever nå en vesentlig reduksjon i omfanget av midlertidige tilsettingsforhold i sektoren. Departementet kommenterer at andelen av midlertidige stillinger har fortsatt å øke ved UiB og forventer at utviklingen snur i 2016.

Universitetsledelsen har satt ned en arbeidsgruppe som har foreslått ytterligere tiltak for å redusere omfanget av midlertidige tilsettinger. Et av tiltakene som foreslås, er fast tilsetting i forskerstillinger og fakultetsstyret anmodes om å drøfte denne utfordringen.

Forslag til ny lov om statens ansatte (Lov om statens tjenestemenn) har vært på høring, og jfr. forslag til ny lov, må UiB og fakultetet være forberedt på endring i loven som innebærer at alle ansettelsesforhold av mer enn tre års varighet anses som faste.

Antall ansatte i faste og midlertidige stillinger rapporteres til DBH pr. 1. oktober hvert år. Fra 2011 til 2015 har antall årsverk i midlertidige forskerstillinger ved Det medisinsk-odontologiske fakultet økt fra 31 til 58,7. Tekniske og administrative stillinger har ikke hatt noen økning.

Utvikling i midlertidige årsverk ved MOF, utdrag fra DBH:

	2011	2012	2013	2014	2015
FORSKERE	31	44,2	45,8	63,5	58,7
TEKNISKE	7,6	13	6,8	6	7,5
ADMINISTRATIVE	12,3	17,5	9,9	13,6	11,2

I tillegg kommer rekrutteringsstillinger, bistillinger og vikarer. UiB peker også på behov for å redusere bruk av vikarer og å komme raskt i gang med utlysninger for å unngå bruk av kortvarige tilsettingsforhold i påvente av utlysning og tilsetting.

Pr. 31.8.2016 har fakultetet følgende antall personer ansatt i midlertidige stillinger inklusiv vikarer:

Institutt	Adm.	Tekn.	Forskere	Vitensk.	Bistillinger/ åremål
MOFA	4				2
IBM	1	7	17	0	6
IKO	0	7	2	16	2
K1	3	4	13	6	91
K2	2	18	33	9	64
IGS	5	2	19	4	25
Sum	**15**	**38**	**84**	**35**	**190**

Totalt antall personer for hele MOF: 362

Dette utgjør 212,2 årsverk. 24,3 av årsverkene er vikarer fordelt på 34 personer.

Det er fire stillingskategorier for forskere;
1108 uten doktorgrad, 1109 med doktorgrad, 1110 kompetanse på professornivå uten å ha professorkompetansevurdering, 1183 med professorkompetanse.
Tilsetting i kode forskere 1108 er normalt av kortere varighet eller i forkant av en PhD periode og bør vurderes å holdes utenfor eventuell fast tilsetting for forskere.

Hovedregelen er at det skal tilsettes i faste stillinger og at man skal unngå oppsigelser. Dette gjelder alle stillinger. Det spesielle med forskerstillinger er at de er avhengig av ekstern finansiering av kortere eller lengre varighet.

Før man tar en avgjørelse på om en forskerstilling skal være fast eller midlertidig, må hvert prosjekt vurderes hvordan sannsynligheten er for at arbeidet fortsetter eller at det vil bli generert ytterligere finansiering. Dersom behovet og midlene er usikker i starten av et prosjekt, kan man starte med en midlertidig tilsetting og gjøre den om til fast om betingelsene endres. Det må skilles mellom reell midlertidighet og der det er stor sannsynlighet for forlenget ekstern finansiering.

Dersom forskere skal ansettes i faste stillinger, gir det et signal ut om at det er stor sannsynlighet for at de får fortsette i virksomheten.

En konsekvens av fast tilsetting av forskere, er at stillingen ikke har en avtalt utløp av tilsettingsforholdet, men vedkommende må sies opp. En oppsigelsessak er etter dagens regelverk en tidkrevende prosess og må startes ca. 9 måneder før en stilling utløper. Det kan være grunnlag for oppsigelse når prosjektet eller oppgavene opphører og det ikke finnes annen passende stilling.

Før en oppsigelssak starter, må fakultetet vurdere om det er annen passende stilling ved UiB. Fakultetsstyret må fatte vedtak om oppsigelse og oppsigelsen må være levert minst 6 måneder før stillingen utløper. Dersom en oppsigelsesprosess er startet og forholdene for oppsigelse endres, f.eks. det kommer inn mer midler til prosjektet eller stillingen, vil oppsigelsesprosessen bli stoppet. Det samme gjelder

om det dukker opp en annen passende eksternfinansiert stilling for forskeren. Dersom forskeren søker en ny stilling, skal vedkommende ha ny ordinær tilsetting og arbeidsavtale.

Faste forskerstillinger kan være med en forutsetning om at forskeren selv skal søke eksterne midler aktivt for å finansiere videre tilsetting. Dersom forskeren ikke klarer å skaffe midler, kan det være grunnlag for oppsigelse. De må da gis tilstrekkelig tid til søkeprosesser og mulig kunne få støtte av UiB sitt BOA team.

Alle prosjekter/miljøer må vurdere i forkant av utlysning om sannsynligheten for at prosjektet vil ha en permanent eller langvarig karakter eller om det er reelt kortvarig og lyse ut stillinger i henhold til dette.

Dette gjelder både vitenskapelige (forsker), tekniske og administrative stillinger. Ved en eventuell oppsigelse skal arbeidsgiver vurdere om det er andre passende stillinger i virksomheten. Midlertidig tilsatt undervisnings- og forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert har ikke fortrinnsrett etter tjenestemannsloven § 13, jmf. Tjenestemannslovens forskrift § 7 nr. 2 bokstav b.

Tilsatte i tekniske og administrative stillinger vil kunne ha fortrinnsrett til annen passende stilling i virksomheten eventuelt i Staten, men de vil ikke nødvendigvis ha krav på ventelønn. Normalt er det vanskeligere å avslutte tilsettingsforhold for disse stillingskategoriene enn for forskere.

Det vil fremdeles være behov for vikarer for navngitte personer i sykefravær og rettighetspermisjoner. Ved å være restriktiv med permisjoner ved overgang til andre stillinger og ved å la ansatte slutte før oppsigelsestiden er ute, kan behovet for korte midlertidige tilsettinger reduseres.

Fakultetsstyret bes om å drøfte hvilke vilkår og forutsetninger som skal ligge til grunn for fast eller midlertidig tilsetting i eksternt finansierte prosjekter. Fakultetsstyret anmodes også om andre innspill i forhold til å redusere bruken av midlertidige tilsettinger.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret ber fakultetsledelsen arbeide videre med tiltak som kan redusere bruken av midlertidig ansettelse ved fakultetet.

Inger Hjeldnes Senneseth
Fakultetsdirektør

Gerd Johannessen
Seksjonsleder

31.08.2016 /GEJ
Vedlegg:
Brev fra Universitetsdirektøren, datert 17.8.2016

UNIVERSITETET I BERGEN
Universitetsdirektøren

Til fakultetene
og de sentraladministrative avdelingene

Referanse
2013/2724-LIG

Dato
17. august 2016

Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige stillinger

Universitetsstyret vedtok i 2013 en handlingsplan for å redusere andelen midlertidige ansatte. Planen ble fulgt opp med en konkret bestilling til fakultetene og avdelingene om årlige drøftinger om bruken av midlertidige tilsettinger (brev av 28.02.13). Oversikt over midlertidige tilsettingsforhold for hver enkelt avdeling fulgte som vedlegg og som utgangspunkt for gjennomgang av hvert enkelt tilsettingsforhold.

I senere brev av 18.03.13 ble kravet om spesifikk begrunnelse ved utlysning av midlertidige stillinger skjerpet. Det samme gjaldt ved midlertidig tilsetting av varighet inntil 6 måneder, der det er vanlig å benytte et anmodningsskjema. Begrunnelsene var ment å tjene som beslutningsgrunnlag for ledelsens i arbeid med å redusere midlertidige tilsettingsforhold. Tiltakene i 2013 viste seg å ha noe effekt, men av kortvarig karakter.

Pålegg fra departementet

Det er viktig å påse at det er korrekt lovhjemmel for bruk av midlertidige tilsettingsforhold i hvert enkelt tilfelle. Dette er likevel ikke tilstrekkelig. Departementet krever nå også en vesentlig reduksjon i omfanget av midlertidige tilsettingsforhold i sektoren. Dette kommer tydelig til uttrykk i brev av 13.06.16, der departementet kommenterer at andelen midlertidige stillinger har fortsatt å øke ved UiB og skriver følgende:

Departementet forventer at utviklingen snur i 2016 og vil komme tilbake til temaet i etatstyringsmøtet til neste år.

Videre oppfølging ved Universitetet i Bergen

Universitetsledelsen har bedt en arbeidsgruppe foreslå ytterligere tiltak for å redusere omfanget midlertidige tilsettinger. Arbeidsgruppens forslag følges herved opp. Temaet er også gjenstand for internrevisjon og flere tiltak vil bli vurdert som resultat av disse interne prosessene. Vi må også forberede oss på et lovforslag som innebærer at alle ansettelsesforhold av mer enn tre års varighet anses som faste.

Gjennomgang av navnelister før høstens DBH-rapportering

I første omgang sendes det nå ut (i egen sending) spesifikke navnelister til hvert enkelt fakultet / avdeling som viser alle midlertidige tilsettingsforhold. Listene skal gjennomgås og

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christies gate 18
Bergen

Saksbehandler
Lise Gundersen
55582214

kontrolleres med tanke på hjemmel, omfang, rettigheter og avvikling. I dette arbeidet må den enkeltes tilsettingsforhold vurderes. Et viktig spørsmål vil være om noen av de langvarige tilsettingsforholdene medfører rettigheter for den ansatte. HR-avdelingen vil kunne bistå i slike rettighetsvurderinger. Det er viktig at dette arbeidet gjøres **i god tid før den årlige rapporteringen i DBH 1. oktober.** Fra og med neste år vil slike oversikter foreligge pr. **1. april hvert år** og sendes ut i april måned.

Årlige drøftinger med tillitsvalgte og fast tema i styringsdialoger

Årlige drøftinger med de tillitsvalgte om bruken av midlertidige stillinger ble innført ved UiB i 2013. Det er viktig at fakultetene og sentraladministrasjonen følger dette opp i sine lokale Informasjons- og drøftingsutvalg. Vi vil be om en kort rapport om resultatene av gjennomgangen innen **1. november** i år, og ha dette som årlig fremtidig frist for rapportering fra møtene i IDU.

Oversiktene over midlertidige tilsettingsforhold bør også nyttes som bakgrunnsinformasjon for de årlige styringsdialogene på alle nivå. Dette vil kunne gi fakultets- og universitetsledelsen grunnlag for å vurdere ytterligere tiltak. Ordningen med styringsdialog er knyttet til budsjettprosessen. Resultatene av styringsdialogene vil derfor kunne oppsummeres på samme tidspunkt som foreslått for gjennomgang i IDU, nemlig **1. november hvert år**.

Avdelingene i sentraladministrasjonen omfattes ikke av det samme opplegget rundt styringsdialoger som fakultetene og instituttene. Ledelsen ved HR-avdelingen vil derfor følge opp med egne møter med avdelingsdirektørene for å sikre samme prosedyre ved alle enheter ved UiB. Deretter legges det frem drøftingssak for Forhandlingsutvalget i **november hvert år** med oppsummering av resultatene. Universitetsledelsen vil så legge frem årlig rapport og eventuelt foreslå ytterligere tiltak overfor universitetsstyret.

Kontrollpunkt ved midlertidige tilsettingsforhold

For å sikre at alle forhold som kan bidra til å redusere omfanget av midlertidige stillinger faktisk blir vurdert, kan det være nyttig å bruke en sjekkliste. Følgende punkt peker seg ut for grundig kontroll:

- ✓ Vurdering av hjemmel for midlertidighet
- ✓ Planlegging av ressursbehov
  * undervisningsplaner med sikte på jevnere arbeidsbelastning
  * for smale fag: minimum bemanningsbehov som grunnlag for faste delstillinger
  * trekke inn medarbeidere med HR-kompetanse i planleggingen
- ✓ Ved eksternt finansiert virksomhet
  * vurdere personalbehov i forhold til omfang og varighet på prosjektportefølje
  * omdisponeringer, samarbeidsavtaler med randsone, instituttsektor m.m.
  * bruk av riktig stillingskode

Fast tilsetting i forskerstillinger

Universitetsledelsen vil understreke at det ikke er grunnlag for å avgrense faste tilsettingsforhold til kun å gjelde de vitenskapelige stillingene som er kombinerte stillinger med både forsknings- og undervisningsoppgaver. Også ansettelse i forskerstilling skal kunne gjøres fast, når varigheten og forholdene tilsier dette. Ansettelsen må da være knyttet til det aktuelle prosjektet, slik at det vil være saklig grunn for oppsigelse når prosjektet avsluttes og det heller ikke finnes annen passende stilling for vedkommende.

Bruk av postdoktorstillinger eller forskerstillinger i eksternt finansierte prosjekter
Universitetsstyret har i tidligere styresak anbefalt at postdoktorstillinger ved UiB skal være fire-årige (sak 7/11). Dette er uttrykk for at postdoktorstillingene er kvalifiseringsstillinger til vitenskapelig toppstilling. Postdoktorstillinger av kortere varighet (3 år) er som regel knyttet til eksternt finansierte prosjekter der fakultetene ikke har funnet finansiering til det fjerde året. Det er likevel grunn til restriktiv praksis i bruk av postdoktorstillinger av kortere varighet til prosjekter, da dette ikke nødvendigvis er forenelig med kvalifisering til vitenskapelig toppstilling. Alternativet til postdoktorstilling med kortere varighet enn fire år kan være forskerstilling.

Veiledning i avvikling av tilsettingsforhold
Flere fast ansatte, særlig på eksterne prosjekter, vil medføre økning i antallet oppsigelser. Det må kommuniseres tydelig i hele organisasjonen at også tilsetting i fast stilling kan resultere i oppsigelse, når oppgaver eller prosjekt opphører og det ikke finnes annen passende stilling. Oppsigelsessaker er ressurskrevende, tar lang tid og krevet et kompetent støtteapparat. Det er derfor viktig at ledelsen på alle nivå får god veiledning i prosedyrer og rutiner som skal følges i slike saker. Det vil være behov for kompetanse både hos HR-medarbeidere, ledelse og medlem av tilsettingsorgan ved avvikling av tilsettingsforhold.

Andre tiltak
Mer restriktiv praksis mht. permisjoner ved overgang til andre stillinger og ved spørsmål om forkortet oppsigelsestid kan redusere omfanget av vikarer. Det er også viktig å komme tidlig i gang med arbeidet med utlysninger. Da vil vi kunne unngå unødig bruk av kortvarige tilsettingsforhold i påvente av utlysning og tilsetting.

Lederansvar på alle nivå
Universitetet i Bergen har sterke ambisjoner om å rekruttere de beste medarbeiderne, basert på analyse av langsiktige bemanningsbehov. Mulighet for midlertidig tilsetting kan i noen tilfeller være et positivt virkemiddel i forbindelse med karriereplanlegging. Denne muligheten risikerer vi å miste om vi ikke makter å oppnå en vesentlig reduksjon i det totale omfanget midlertidige ansettelser.

Beslutninger om midlertidige tilsettingsforhold treffes i stor grad lokalt. For å oppnå ønskete resultater, er det viktig at ledelsen på alle nivå, også på institutt- og avdelingsnivå, bevisstgjøres om temaet og tar ansvar for å redusere omfanget midlertidige stillinger. Vi ber om at de årlige rutinene, kontrollpunkt og presiseringer som her er omtalt blir fulgt opp.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen
rektor

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør