

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	6/20	16.04.2020

Tiltak for reduksjon av midlertidighet ved MH fakultetet

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar følgende tiltak for å redusere bruken av midlertidige ansettelser ved MH-fakultetet:

- Alle stillingsmøter mellom dekan og instituttledere skal ha redusert bruk av midlertidighet som tema.
- Ved behov for ansettelser av midlertidig karakter skal det alltid gjennomføres kvalitative vurderinger av behovet for midlertidige ansettelse.
- Innvilgelse av ulovfestede permisjoner innskjerpes.
- Arbeide for redusert tidsbruk i rekrutteringsprosesser, spesielt til vitenskapelige stillinger.

Hensikt med saken:

Synliggjøring av hvilke tiltak fakultetet gjør for å minske omfanget av uønskede midlertidige ansettelser.

Bakgrunn og vurdering:

Nivå 1 ønsker en orientering om hvordan MH fakultetet jobber med håndtering av midlertidighet. Hvordan få til en ytterligere reduksjon i midlertidige ansettelser og hvilke tiltak som tenkes gjennomført. Nivå 1 forbereder styresak til juni 2020 for å rapportere status.

Siden 2012 har MH-fakultetet arbeidet målbevisst og kontinuerlig med å få redusert midlertidighet ved at mange stillinger i kategorien forskere og andre eksternt finansierte stillinger er gjort om til fast. Det er også ansatt vikarer fast når vikariater har passert 3 år.

Pr.1.2.2020 – årsverk fordelt på følgende stillingskategorier:

Kategori	ÅV	Andel	Merknad
----------	----	-------	---------

Fast	878,4	60,9 %	Fast ansatt
UTD	400,1	27,8 %	Skal være midl
Vikarer	60,0	4,2 %	Skal være midl
Åremål	11,0	0,8 %	Skal være midl
Læringer	7,0	0,5 %	Skal være midl
Bistillinger	40,2	2,8 %	Skal være midl
BOA fin	23,8	1,6 %	Skal være midl
Utfordringsbildet	21,3	1,5 %	
Sum årsverk	1441,7	100,0 %	

Andel fast	60,9 %
Andel midlertidig	37,6 %
Andel uønsket midl	1,5 %

Vår forståelse for bruk av bistillinger, kombinerte stillinger og åremålsstillinger:

- Alle stillinger med en stillingsstørrelse fra 20 % og nedover er i utgangspunktet en bistilling så fremt den ansatte ikke informerer oss om at dette faktisk er hovedstilling. Vedkommende kan være ansatt annet sted som f.eks St.Olav, Trondheim kommune, Sintef ol.
- Bistilling forutsatt annen fast stilling (100%) ved St.Olav eller annet helseforetak, pålagt i vedtak om ansettelse.
- Kombinerte stillinger: har en ansettelse ved NTNU **forutsatt** en annen ansettelse ved f.eks. St.Olav.
- Åremålsstillinger: herunder dekan, instituttleder. (Post doktor hjemles som åremål, men går inn under kategorien utdanningsstillinger).

For gruppen forskere oppleves det at konkurransen om stipend fra eksterne finansieringskilder som f.eks Kreftforeningen og Forskningsrådet har blitt hardere. Det konkurreres om færre midler enn tidligere. Det ble blant annet gjort noen endringer i fjorårets tildeling sammenlignet med tidligere. Ett eksempel er Samarbeidsorganet som i 2019 vedtok å opprette en ny søknadskategori for forskningsmidler, Clinical Academic Groups (CAGs). For å finansiere denne nye satsningen reduserte de tildelingen innen andre kategorier. Som en konsekvens av dette ble tildelingsprosenten av forskerstipend ble lavere enn tidligere.

Når vi ser utfordringsbildet, som er en andel på 1,5 % midlertidighet utover de stillinger som er ment å være midlertidige, så er dette et kontinuerlig fokus ved fakultetet. Det jobbes bevisst rundt hver stilling i forbindelse med nyansettelse og ved forlengelser.

Tiltak for å få ned midlertidighet

Ha stort fokus på uønsket midlertidighet i stillingsmøtene mellom dekan og instituttledere. Instituttledelsen har i denne saken blitt bedt om å komme med konkrete innspill. Vi har mottatt innspill fra en instituttleder som særlig peker på at rekrutteringsprosessene tar for lang tid.

Ved behov for ansettelser av midlertidig karakter gjennomføres det i økende grad kvalitative vurderinger av behovet for midlertidige ansettelser, enn hva som tidligere var tilfelle. Denne praksisen er nå relativt godt etablert og HR/HMS-seksjonen ved MH opplever en større bevissthet blant ledere rundt bruken av midlertidighet. Tidligere har slike redegjørelser ikke vært en del av «bestillingen». Vi ser samtidig at lederopplæring på dette området er nødvendig

og at fremtidige lederprogram også må ivareta tematikken vedr. forvaltningen av midlertidige som en del av «grunnopplæringen for ledere».

Et av tiltakene som iverksettes fra 1.8.2020 vil være en innskjerping av innvilgelse av typen «ulovfestede» permisjoner. Ved fakultetet har det vært innvilget permisjoner i stor grad over alt for lang tid. Dette har gitt noen uheldige ansettelser fordi vikarer har blitt ansatt uten at stillingen har blitt utlyst og vikar har etterhvert fått rettigheter til fast ansettelse uten at det har vært konkurranse om stillingen. I løpet av det siste året har det vært et større fokus på dette og som en konsekvens har det nå blitt utarbeidet en rutine som gir klarere råd for når det er rimelig å innvilge permisjoner. Dette gjelder særlig for vitenskapelige ansatte, og spesielt i forholdet NTNU / St. Olav.

Et annet tiltak vil være å få kortet ned rekrutteringsprosessene og særlig til vitenskapelige stillinger. Her ansettes gjerne noen midlertidig i påvente av utlysning og ansettelse, og vi erfarer at flere av disse prosessene tar for lang tid. Våren 2020 vil MH gjennomføre et tidsavgrenset prosjekt, der målet er å indentifisere tidstyver i ansettelsesprosesser for vitenskapelige stillinger. Målet er at identifisering av tidstyver vil gjøre det mulig å iverksette tiltak som kan redusere tidsbruken for ansettelse i disse stillingene, og således også anvendelsen av midlertidighet i den forbindelse.