

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM		

Midlertidighet pr 31.12.2021

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Saken gjelder informasjon om midlertidige ansettelse ved MH 2. halvår 2021.

Status midlertidighet ved MH fakultetet – 30.06.2021

Det vises til vedlagte oversikt over midlertidighetstall for fakultetet siste tre år. Ved MH-fakultetet var det 522 midlertidige ansatte pr 31.12.2021. Vikarer og rekrutteringsstillinger er ikke medregnet (skal være midlertidige).

Det er stadig et mål for NTNU og MH å redusere uønsket midlertidighet. Andre halvår i 2021 viser en økning på 61 midlertidig ansatte ved vårt fakultet, samtidig som totalt antall ansatte har økt med 46. Siste økning i antall midlertidig ansatte kan skyldes bestemmelsene i NTNUs personalreglement som er bygget på statsansatteloven, der midlertidig ansettelse kan skje i inntil 3 år.

MH jobber hele tiden med å identifisere egnede verktøy for å redusere uønsket midlertidighet.

Som tidligere informert om har fakultetet, i dialog med instituttene, innført en innstramming av innvilgelse av permisjonssøknader i august 2020. **Verdt å merke seg et at bruk av vikarer har gått ned fra 128 i 2019 til 91 i 2021**, noe som forteller oss at det ikke innvilges like mange permisjoner som krever vikarer. Vi ser en større bevissthet rundt dette hos noen, mens andre ikke bruker denne nye rutinen like aktivt. Det vil bli initiert en sak til et

instituttledermøte i løpet av våren for å ta fram denne saken som gjelder permisjonsrutinen. Flere av våre instituttledere er nye i sine roller og det er viktig at de kjenner til dette og vet hva som kan imøtekommes av søknader om permisjon og hvilket handlingsrom de har.

HR/HMS-seksjonen er tett påkoblet seksjoner/institutter i permisjonssøknader, rekrutteringsprosesser og forlengelser av ansettelser. I disse prosessene bistår seksjonens medarbeidere lederne i vurderinger og bevisstgjøring rundt den enkelte ansettelse, hvilket gir anledning til å arbeide for å redusere uønsket midlertidighet der dette er hensiktsmessig og formålstjenlig. Også overføring av lønnsbudsjett fra fakultet til institutt, kan bidra til en mer langsiktig bemanningsplanlegging.

I sum forventer vi at tiltakene nevnt over på lengre sikt kan medføre mindre uønsket midlertidighet.

Vedlegg: Oversikt midlertidighet