



Til: Universitetsstyret
Fra: Universitetsdirektøren

Sakstype: Informasjonssak
Møtesaksnr: I-sak 1-24
Møtenr: 1/2024
Møtedato: 6. februar 2024
Notatdato: 25. januar 2024
Arkivsaksnr:

Saksbehandler: Emil Hulleberg Østvang

Arbeid med midlertidighet ved UiO

Bakgrunn

Universitet- og høyskolesektoren har et høyt antall midlertidig ansatte sammenlignet med andre sektorer. Regjeringen har over flere år hatt et mål om at andelen midlertidig ansatte ved universiteter og høyskoler skal ned. Krav om redusert midlertidighet er da også formidlet i regjeringens tildelingsbrev for 2023.

Rektor nedsatte i 2018 en partssammensatt arbeidsgruppe for å identifisere hovedutfordringer og etablere en felles plattform for videre arbeid med midlertidighet. Arbeidsgruppen leverte et omforent notat med beskrivelse av datidens situasjon, overordnede mål og premisser for videre arbeid, samt forslag til konkrete tiltak. Forslagene dannet grunnlag for tiltaksplan vedtatt av Universitetsstyret i V-sak 10, 12. mars 2019.

UiO jobber kontinuerlig med reduksjon av midlertidighet og har som mål å iverksette de tiltak tiltaksplanen oppstiller. Universitetsdirektøren ønsker på denne bakgrunn å orientere styret om hvilke tiltak som er utført, samt hvilke tiltak som vil danne grunnlag for UiOs arbeid med reduksjon av midlertidighet i tiden fremover.

Hovedproblemstillinger

I fremleggsnotatet gis en oversikt over:

- Status for midlertidighet ved UiO
- Historikk – arbeid med midlertidighet siden 2010
- UiOs tiltaksplan – arbeid med midlertidighet de senere år



UNIVERSITETET I OSLO

- UiOs plan for videre arbeid med midlertidighet fremover

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Gudleik Grimstad
Avdelingsdirektør

Vedlegg:

1. Fremleggsnotat.
2. [Tiltaksplan vedtatt av universitetsstyret 12. mars 2019.](#)



Fremleggsnotat

Fra: Universitetsdirektøren
Til: Universitetsstyret

Møtesaksnr: I-sak 1-24
Møtedato: 6. februar 2024
Notatdato: 25.01.2024
Arkivsaksnr:

Saksbehandler: Emil
Hulleberg Østvang

Arbeid med midlertidighet ved Universitetet i Oslo

1 Innledning

UiO jobber kontinuerlig med reduksjon av midlertidighet og har som mål at flest mulig skal ansettes fast. Reduksjon av midlertidighet har lenge hatt stor politisk oppmerksomhet, og er inntatt som krav i regjeringens tildelingsbrev til universitetene. Fast ansettelse skaper større forutsigbarhet både for den enkelte ansatte og for virksomheten. Reduksjon av midlertidighet er derfor et viktig personalpolitisk virkemiddel for å bli en bedre og mer attraktiv arbeidsplass.

Samtidig er UiO et breddeuniversitet som ønsker å tilby en attraktiv karrierevei til de som ønsker en akademisk karriere i Norge eller globalt. Flere prosjekter er tidsbegrensede og innenfor svært spesialiserte fagområder, noe som skaper arbeidsoppgaver av midlertidig karakter. En viss grad av midlertidighet anses som nødvendig for at UiO skal hevde seg i sterk internasjonal konkurranse.

Midlertidigheten ved UiO har gått ned de siste ti årene, men er fortsatt høy i enkelte stillingsgrupper. En del av midlertidigheten knytter seg til personer som har fast stilling ved annen privat eller offentlig virksomhet, for eksempel kliniske medisinere som blir frikjøpt fra sine stillinger for å bidra i et forskningsprosjekt eller undervisning i en begrenset periode. Slik midlertidighet bidrar til et tettere samarbeid med næringsliv og offentlig sektor, noe UiO mener er positivt. UiO anser ikke denne formen for midlertidighet som problematisk.

Utfordringer med reduksjon av midlertidighet knytter seg først og fremst til forskerstillingene hvor en stor andel er ansatt på eksternt finansierte prosjekter. UiO har en betydelig andel eksternt finansiert aktivitet, noe som anses nødvendig for å være konkurransedyktig nasjonalt og ikke minst internasjonalt.. Ansettelser i forbindelse med eksterntfinansierte prosjekter utgjør den klart største utfordringen for reduksjon av midlertidighet ved UiOs fakulteter og institutter.

I det følgende orienteres styret om status for midlertidighet ved UiO, UiOs arbeid med reduksjon av midlertidighet de siste årene og UiOs planer for arbeid med reduksjon av midlertidighet i tiden som kommer.

2 Organisering av forskning og akademisk frihet



UiO er et breddeuniversitet med mange spesialiserte fagområder som setter den enkelte forskers akademiske frihet høyt. Dette innebærer en tradisjon for forsker-initierte prosjekter, hvort prosjektporteføljen til enhver tid er preget av hvem som vinner fram i konkurransen om eksterne midler og deres ideer. Skal UiO fortsette å være et ledende europeisk forskningsuniversitet, forutsettes åpen og internasjonal konkurranse om vitenskapelige stillinger, og at den akademiske friheten, som i betydelig grad er individuell, ikke svekkes.

Innenfor enkelte fagfelt kan forskningen være organisert i større forskningsgrupper. I likhet med hva en finner i deler av instituttsektoren, kan forskningsgruppene være innrettet slik at en forskningsleder fordeler forskningsoppgaver til gruppens fast ansatte forskere alt etter hva som kreves for å få gjennomført forskergruppens portefølje av eksternt finansierte forskningsprosjekter. Forskere tilsatt i slike forskningsgrupper vil i mindre grad kunne velge hva de skal forske på og hvilke metoder som skal anvendes. Den enkelte forskers akademiske frihet blir dermed begrenset og i større grad tillagt forskningslederen.

Organisering av forskning i større forskningsgrupper med fast ansatte forskere kan passe for enkelte fagområder, men vil være mindre relevant for spesialiserte forskningsfelt hvor forskningen er løserer innrettet. Det vil på slike forskningsfelt ofte være et poeng i seg selv at den enkelte tilsatt har frihet til å velge problemstilling, metode og samarbeidspartnere. Det er dette som vil kunne kvalifisere den enkelte til en fast stilling og som sikrer at de reelt er i stand til å generere og belyse/løse problemstillinger selv. Denne selvstendigheten er UiO er helt avhengig av at våre førsteamanuenser og professorer innehar. Ikke minst er forsker-initierte prosjekter sentrale for å sikre at UiO og samfunnet henter ut idékraften til unge talenter.

I motsetning til instituttsektoren, har universitetene både et forskningsoppdrag og et undervisningsoppdrag. Hovedregelen i dag er fast ansatte i stillinger som kombinerer forskning og undervisning. Dette har konsekvenser for hvordan universitetene innretter sin forskning, og gjør at instituttsektorens løsninger på midlertidighetsproblematikken er mindre relevant for UiO. Likeledes tilpasser instituttsektoren i større grad sin aktivitet til markedsbehovene innen forskning gjennom oppdragsforskning, mens UiO hovedsakelig skaffer eksternt finansiering gjennom mindre anvendt bidragsforskning.

Forskere på eksternt finansiering er en viktig ressurs for UH-sektoren, og en forutsetning for at institusjonene kan opprettholde kvalitet i forskningen, sikre forskning på utstyrskrevene områder, og bidra til at større satsinger kan realiseres. Det er mest utfordrende å ansette fast når det dreier seg om enkeltstående og sterkt spesialiserte prosjekter der man ikke forventer ytterligere finansiering etter endt prosjekt. Ved prosjekter med varighet over tre år, eller der man ser at det vil være behov for stillingsinnehaveren over lengre tid og inn i flere prosjekter, skal forskeren ansettes fast fra første ansettelsesdag uavhengig av finansieringskilde.

3 Status for midlertidighet

3.1 Midlertidighet i vitenskapelige stillinger ved UiO

Midlertidighet i vitenskapelige stillinger måles etter nasjonalt styringsparameter¹. Dette omfatter alle vitenskapelige stillinger, med unntak av stipendiat, postdoktor, vitenskapelig assistent, bistillinger og andre åremålsstillinger. Denne definisjonen er felles for universitetene og følges opp av Kunnskapsdepartementet.

UiO har med unntak av 2021 hatt en gradvis nedgang i midlertidige vitenskapelige stillinger de siste årene. 2023 avviker i noen grad fra denne trenden. Fra å gå ned til 16,6 % i 2022, har midlertidigheten i forsker- og undervisningsstillinger ved UiO gått litt opp. Per oktober 2023 er midlertidigheten på 17,4 %.

Tabell 1: Midlertidighet målt etter nasjonalt styringsparameter ved UiO 2013-2023.



Fordelt på stillinger, utgjør forskere 65,7 % med 232,8 av totalt 354 midlertidige årsverk. Herunder utgjør forskere med doktorgrad den største gruppen. Undervisningsstillinger (universitets- og førstelektor) utgjør 18,3 % av de midlertidige vitenskapelig ansatte, med 66,5 årsverk.

Midlertidig ansettelse forutsetter hjemmel i lov. Hvilke hjemler som er brukt sier noe om begrunnelsene for å ansette midlertidig. For 68,1 % av de midlertidig ansatte er midlertidigheten begrunnet i at de utfører «arbeid av midlertidig karakter» etter statsansatteloven § 9 (1) a. Det utgjør 241,2 årsverk. Arbeid av midlertidig karakter vil typisk dreie seg om tidsavgrensede prosjekter, ofte med ekstern finansiering. Det er flest forskere ansatt for å utføre arbeid av midlertidig karakter, 200,3 årsverk. Den nest største gruppen som utfører arbeid

¹ Omfatter stillinger i kategorien «Undervisnings- og forskerstillinger» (UN1, gammel inndeling), som er følgende: 1007 Høgskolelærer, 1008 Høgskolelektor, 1009/8029 Universitetslektor, 1010 Amanuensis, 1011/8028 Førsteamanuensis, 1012 Høgskoledosent, 1013/1404 Professor (ekskl. professor II), 1108/1109/1110/1183 Forsker, 1111 Forskningsjef, 1198 Førstelektor, 1483 Undervisningsdosent, 1532 Dosent. Prosentandelen midlertidige ansatte beregnes ut fra totalt antall årsverk i disse stillingene. Fra og med 2015 telles ikke åremålsstillinger som midlertidige. Kilde: DBH



av midlertidig karakter er universitets- og førstelektorer, med 26,7 årsverk. De øvrige er fordelt på ulike hjemler. Det er også noen svakheter i datagrunnlaget ved at enkelte midlertidige mangler registrert hjemmel.

Utover dette utgjør vikarer etter statsansatteloven § 9 (1) b den største hjemmelsgrupperingen, med en prosentandel på 12,3 og 43,5 årsverk. Vikarer ansettes for å ivareta arbeidsoppgavene for ansatte med fravær/frikjøp. For vikarer er universitets- og førstelektor den klart største gruppen med 27,8 årsverk. Den nest største gruppen er førsteamanuensis med 11 årsverk. Det er sannsynlig at flere av undervisningsstillingene begrunnet i arbeid av midlertidig karakter i realiteten er knyttet til fast ansattes fravær og dermed kunne vært ansatt som vikarer.

En stor andel midlertidige ansettelser er knyttet til eksternfinansierte prosjekter, nærmere bestemt 207,2 av totalt 354 midlertidige årsverk. Av disse utgjør forskere 91,4 % med 189,4 årsverk. Av de 207,2 eksternfinansierte midlertidige årsverkene er 170,7 begrunnet i arbeid av midlertidig karakter.

146,9 av totalt 354 midlertidige årsverk er finansiert med interne midler. Blant disse utgjør undervisningsstillinger, herunder universitetslektorer og førstelektorer den største gruppen på 42,2 % med 62,2 årsverk. Førsteamanuenser utgjør 22,5 % med 33 årsverk, mens forskere utgjør 28,1 % med 41,3 årsverk. Også i denne gruppen er arbeid av midlertidig karakter den mest fremtredende begrunnelsen, med 70,5 årsverk. Her finner vi imidlertid også de fleste vikariatene.

En del av forklaringen på oppgangen i midlertidighet i 2023, er at enkelte fakulteter har hatt økt tilslag av eksternfinansierte prosjekter. Dette gjelder for eksempel SV, se punkt 3.4. Selv om eksternfinansiering ikke gir grunnlag for midlertidig ansettelse i seg selv, er det ofte tale om forskerprosjekter med tidsbegrenset finansiering hvor det er behov for spesialisert faglig kompetanse. Behovet for midlertidighet kan da bli større.

Stor andel ekstern finansiering har også indirekte betydning for antallet internfinansierte midlertidige stillinger. Eksternfinansierte prosjekter medfører gjerne at fast ansatte blir frikjøpt fra sine stillinger for å bidra inn i prosjekter i en begrenset periode. Det ansettes da ofte noen midlertidig til å utføre den fast ansattes oppgaver i denne perioden. Typiske oppgaver man vil ansette noen midlertidig til å utføre er undervisningsoppgaver. Dette synes å forklare en stor andel av de midlertidige undervisningsstillingene finansiert med interne midler.

Det understrekes at det ved ansettelse i eksternfinansierte stillinger alltid skal vurderes om det bør ansettes fast selv om vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt. UiO har utviklet kontrollspørsmål som skal benyttes for å avklare om det bør ansettes fast eller midlertidig i eksternt finansierte stillinger. I forbindelse med drøfting av midlertidighet i mai 2023 oppgav flere enheter at de benytter seg av kontrollspørsmålene ved ansettelse. Tall fra drøftingen viser at det i 2022 ble lyst ut 33 faste stillinger med ekstern tidsbegrenset finansiering.

3.2 Midlertidighet i vitenskapelige stillinger ved BOTT-universitetene

UiO har hatt mindre nedgang i midlertidige vitenskapelige stillinger enn de andre BOTT-universitetene de siste årene. Det siktes her til UiB, UiT og NTNU.

Tabell 2: Midlertidighet i prosent målt etter nasjonalt styringsparameter ved BOTT-universitetene 2013-2023:



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UiO	23,3	23,1	23,5	24,9	25,1	22,6	19,6	16,5	19,4	16,6	17,4
UiB	23,0	23,2	25,0	23,6	21,9	18,7	14,9	14,3	13,1	10,6	10,8
UiT	27,2	22,0	20,7	18,0	19,2	21,4	21,6	13,1	12,3	12,2	10,4
NTNU	18,0	18,9	19,2	15,8	15,1	15,4	12,6	11,4	10,5	10,2	11,3

En del av forklaringen ligger nok i tiltak som enkelte av BOTT-universitetene har iverksatt. Eksempelvis har UiB vedtatt at forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet som hovedregel skal være faste dersom varigheten er på mer enn to år. Et slikt tiltak har ikke blitt vedtatt på UiO. Vi benytter i stedet kontrollspørsmål som ledd i en helhetsvurdering av om det i eksternt finansiert stilling bør ansettes midlertidig eller fast.

Noe av forklaringen med økt midlertidighet siste år ligger også i at UiO har påbegynt et arbeid med å overføre arbeidstakere som tidligere var ansatt på timeskontrakter til månedskontrakter. Månedslønnede teller med i midlertidighetstallene vi måles på, mens timelønnede ikke gjør det. En viss oppgang i midlertidighet ved UiO kommer derfor av at vi har tatt tak i den «usynlig midlertidigheten» - og ikke bare den vi måles på. Når disse blir mer synlige, får vi et mer helhetlig bilde og kan ta tak i reduksjon av midlertidighet også for denne gruppen.

Av BOTT-universitetene er det så vidt vi kjenner til bare UiO som har iverksatt denne endringen, og det er derfor bare UiOs midlertidighetstall som påvirkes. I 2022 var det på rapporteringstidspunktet 102 årsverk med månedskontrakter som vi antar at ville vært timelønnede forut for praksisendringen. I 2023 var det på rapporteringstidspunktet tale om 116 slike årsverk. Det foreligger enighet mellom BOTT-universitetene om at økt bruk av månedskontrakter er riktig og det ivaretar ansattes rettigheter på en bedre måte. De andre BOTT-universitetene vil sannsynligvis se samme økning i midlertidighet når de iverksetter endringen hos seg.

3.3 Midlertidighet i vitenskapelige stillinger ved UiOs fakulteter

Blant UiOs fakulteter har alle bortsett fra HF hatt en oppgang i midlertidighet i 2023 sammenlignet med 2022. MED utmerker seg med klart høyest midlertidighet og SV har sett en stor økning over flere år. Disse to fakultetene omtales derfor særskilt nedenfor i punkt 3.3.1 og 3.3.2.

Merk at det er stor variasjon i totalt antall vitenskapelig ansatte ved enhetene. På de minste fakultetene vil selv små variasjoner i bemanning kunne få store utslag i prosent. Et eksempel er TF hvor midlertidigheten ligger på 10,2 %. Ser man på midlertidige vitenskapelige årsverk, utgjør disse kun 2,9 av totalt 28,4.

Tabell 3: Utvikling i midlertidighet målt etter nasjonalt styringsparameter fra 2019 til 2023 (DBH):

Start ▶ Universiteter ▶ Universitetet i Oslo

Fakultetsnavn	2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)
Det humanistiske fakultet	348,25	10,02	326,65	8,65	354,44	12,55	355,67	12,78	358,33	12,13
Det juridiske fakultet	91,5	6,01	90,4	4,42	102,1	15,08	100,35	13,6	103,22	13,15
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	543,55	24,76	552,39	19,5	577,45	20,56	551,56	16,02	570,65	17,17
Det medisinske fakultet	386,73	34,74	389	29,43	420,84	30,8	422,86	30,07	416,48	30,2
Det odontologiske fakultet	61,42	5,45	62,15	7,32	55,7	5,83	56,85	7,65	59,66	13,83
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	230,32	16,4	236,7	14,98	258,11	20,03	243,81	14,34	253,37	18,14
Det teologiske fakultet	27,28	8,36	24,83	5,64	25,93	15,43	23,88	9,42	28,43	10,2
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	142,4	11,17	145,1	10,06	144,45	12,95	139,25	6,86	135,15	8,88
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	43,2	9,72	46,2	4,76	42,6	3,76	42	0	43,2	0,46
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	41,4	14,49	40,3	12,66	41,15	7,41	41,65	9	41	4,88
UiO: Ledelsen og støtteenheter	3	0	3	0	3,6	0	4	0	3,8	0
Universitetsstyret	21,58	9,27	22,48	11,12	28,49	29,27	27,64	16,24	28,1	10,32
Sum	1 940,63	19,63	1 939,2	16,51	2 054,85	19,41	2 009,52	16,62	2 041,39	17,39

3.3.1 Midlertidighet i vitenskapelige stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

SV har hatt en markant økning i midlertidighet fra 2022 til 2023, og vi går derfor nærmere inn på noen særskilte forhold ved dette fakultetet. Fakultetet har hatt en sterk økning i eksternt finansiering i perioden 2016 til 2022, hovedsakelig i forskningsmidler og grants fra NFR og EU. Dette har ført til akkumulering av mindreforbruk og en jevn økning i nettobidraget fra 38 MNOK i 2016 til 104 MNOK i 2022. Nettobidraget eller dekningsbidraget som det også kalles, er den andel av egeninnsatsen som finansieres av eksternt finansør – det vil si summen av eksternt finansierte indirekte kostnader og leiestedskostnader, samt frikjøp av egne ansattes tid på prosjektet.

SV er det fakultetet med størst nettobidrag ved UiO. Det store nettobidraget sammenholdt med veksten i eksternt finansiering er hovedårsaken til midlertidigheten ved fakultetet. Frikjøp av ansatte til forskning betyr i mange tilfeller at undervisningen må dekkes av vikarer, enten i form av hele kombinerte universitetsstillinger eller av universitetslektorer i hele eller mindre stillingsbrøker. Fakultetets fagmiljøer er rangert blant de fremste i verden (30-60 på verdensranking). Forskning på dette nivået krever at det hentes inn spisskompetanse nasjonalt og internasjonalt. I ikke ubetydelig grad skyldes midlertidighet derfor at kompetansebehovet er definert av spesifikke prosjekters faglige krav, og at disse ikke kan stilles eller løses ved intern mobilitet.

En siste årsak til økt midlertidighet ved SV er at det er utvist forsiktighet knyttet til nedbygging av et stort akkumulert mindreforbruk (148 MNOK i 2022). Fakultetet har fått beskjed fra ledelsen om å redusere det akkumulerte mindreforbruket, men usikkerhet knyttet til videre suksess med eksternt finansiering



(nettobidraget finansierte i 2022 totalt 16 % av personal-, drift- og investeringskostnader på basisvirksomheten), samt ulike kutt i basis (ABE, strøm, sentrale satsninger m. v.) og annonsert endring av finansieringsmodell, gjør at fakultetet har valgt å være forsiktig med å investere i ytterligere vekst i antall faste stillinger.

3.3.2 Midlertidighet i vitenskapelige stillinger ved Det medisinske fakultet

MED er fakultetet ved UiO med størst andel midlertidig ansatte i vitenskapelige stillinger med sine 30,3 % og 125,8 årsverk. MED har også høyest midlertidighet sammenlignet med fakultetene som tilbyr profesjonsutdanning i medisin ved de øvrige BOTT-universitetene. Til sammenligning ligger Fakultet for helse og medisin ved NTNU nest høyest på statistikken med 17 % midlertidighet i vitenskapelige stillinger i 2023.

Tabell 4: Midlertidighet i prosent ved BOTT-universitetenes medisinske fakulteter 2019-2023:

	2019	2020	2021	2022	2023
UiO	34,7	29,4	30,8	30,1	30,3
UiB	11,9	11,6	11,6	8,3	10,2
UiT	23,4	14	13,6	14	11,3
NTNU	16,4	15,9	16,7	16,5	17

I likhet med andre fakulteter ved UiO med høy midlertidighet, har MED høy grad av eksterntfinansiert virksomhet. Av 125,8 midlertidige årsverk er 91,8 direkte knyttet til eksterntfinansierte prosjekter. Mange prosjekter har kortvarig finansiering og et behov for spesialisert kompetanse som ikke nødvendigvis kan gjenbrukes i nye prosjekter eller til å styrke basisvirksomheten. Dette skaper et større behov for midlertidighet da arbeidsoppgavene er av reell midlertidig karakter.

Et særpreg ved MEDs midlertidighet er at de søker/mottar midler fra eksterne legater og fond som kun er tilgjengelig for medisinsk forskning. Av 650 aktive prosjekter er ca. 150 finansiert av slike små eksterntfinansierer. Midlene som mottas er ofte begrensede og øremerket egne fagområder. Det er derfor ofte ikke mulig å «samle» midlene for å ansette i større stillingsbrøker over lengre tid.

Institutt for helse og samfunn har en del midlertidige ansettelser i tilknytning til eksterntfinansierte prosjekter med kort varighet. Eksterne allmennpraktikere som søker eksterne midler, kan ha fast stilling i primærhelsetjenesten, men plassere prosjektet sitt på instituttet. Disse får permisjon fra sin eksterne faste stilling i en begrenset periode, mens de ansettes midlertidig ved UiO for å utføre prosjektet.



Andre ganger kan ansatte i fulle stillinger ved instituttet få prosjekter og frikjøpes helt i en gitt periode. Instituttet må da ofte ansette vikar for å gjennomføre den ansattes undervisningsoppgaver. Vikaren hentes ofte eksternt, og har gjerne full og fast stilling i primærhelsetjenesten, for eksempel ved et legekantor. Vikaren ansettes da i midlertidig deltidsstilling for å bidra til undervisningen som universitetslektor.

Et annet forhold som er særegent ved MEDs midlertidighet, er at små deltidsstillinger utgjør ca. 1/3 av de midlertidige årsverkene. Disse er primært knyttet opp mot sykehusene, samt primærhelsetjenesten med forskningen og undervisningen der. Totalt er 42 av 125,8 midlertidige årsverk besatt av 167 ansatte i slike deltidsstillinger.

Samarbeid med sykehusene foregår primært ved Institutt for klinisk medisin. Instituttet står for ca. 70,9 av MEDs totalt 125,8 årsverk. Et stort antall er ansatt i 20 % stilling eller mindre og har fast stilling ved sykehuset. Siden mange av dem er for kortvarige til å regnes som bistillinger etter universitets- og høyskoleloven, teller de med i UiOs midlertidighetsstatistikk.

3.4 Mer nyanserte tall som grunnlag for videre arbeid

Noe midlertidighet knytter seg til UiOs samarbeid med forsknings- og undervisningsinstitusjoner nasjonalt og internasjonalt. Forskere med hovedstilling ved annen virksomhet involveres gjerne i prosjekter hvor de ansettes i mindre stillingsbrøker ved UiO. Flere av disse er ansatt i stilling på 20 % eller mindre ved UiO.

Tabell 5, 6 og 7 gir en mer detaljert oversikt over midlertidighet hjemlet i statsansatteloven § 9, bokstav a – «arbeid av midlertidig karakter» – ved MN, MED og SV. Tabellene viser fordeling på stillingskoder og stillingsbrøker. Liten stillingsbrøk ved UiO kan gi en indikasjon på at vedkommende har sin hovedstilling ved eksternt virksomhet. Selv om hovedandelen av årsverkene er knyttet til 100 % stillinger, ser vi at andelen midlertidig ansatte i små stillingsbrøker er betydelig.

Tabell 5 Midlertidig vitenskapelige ansatte ved MN med hjemmel i Statsansatteloven § 9, a – Midlertidig karakter, etter stillingsbrøk

Midlertidig karakter	MN					Annen hovedstilling				SUM
	100 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %	
univ lekt 1009							1	5	1	7
f. lekt 1198								1		1
Dosent 1532										0
forsker 1108	15	1	1	1	2	1	1	1		23
forsker 1109	40	1	1		3		4	8	8	65
forsker 1183										0
professor 1013					2			2		4
f am 1011								25	2	27
SUM	55	2	2	1	7	1	6	42	11	127
Årsverk	55	1,6	1,4	0,6	3,5	0,4	1,8	8,4	1,1	73,8



Tabell 6 Midlertidig vitenskapelige ansatte ved MED med hjemmel i statsansatteloven § 9, a – Midlertidig karakter, etter stillingsbrøk

Midlertidig karakter	MED						Annen hovedstilling					SUM
	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %	< 10%	
univ lekt 1009						3		1	4	23		31
f. lekt 1198								1		2		3
Dosent 1532												0
forsker 1108	29		1		3	7	4	1	5	4		54
forsker 1109	38	1	1		3	8	3		29	3		86
professor 1013			1						2			3
forsker 1183									1			1
f am 1011						1			8			9
SUM	67	1	3	0	6	19	7	3	49	32	0	187
Årsverk	67	0,9	2,4	0	3,6	9,5	2,8	0,9	9,8	3,2	0	100,1

Tabell 7 Midlertidig vitenskapelige ansatte ved SV med hjemmel i statsansatteloven § 9, a – Midlertidig karakter, etter stillingsbrøk

Midlertidig karakter	SV					Annen hovedstilling					SUM
	100 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %	0 %	
univ lekt 1009	0					2	4	14	10	0,0	30
f. lekt 1198									1		1
Dosent 1532							1				1
forsker 1108	6			1	1			1			9
forsker 1109	1				1		1	7	4		14
forsker 1183	0	1							1		2
f am 1011	0							2			2
SUM	7	1	0	0	2	2	6	24	16	0,0	59
Årverk	7	0,8	0	0	1	0,8	1,8	4,8	1,6	0,0	17,8

Tabell 8 viser andelen midlertidighet i vitenskapelige stillinger justert for deltidsstillinger med stillingsbrøk 20 % eller mindre, 50 % eller mindre og 80 % eller mindre. Det er verdt å merke seg at andelen midlertidige reduseres med fra 4-5 prosentpoeng ved å ta hensyn til midlertidighet i 20 % stillinger for de tre fakultetene.

Tabell 8 Midlertidighet i vitenskapelige stillinger justert for deltidsstillinger og stillingsbrøk

Fakultet	Midlertidighet nasjonalt styringsparameter	Justert for deltidsstilling 20 % eller mindre	Justert for deltidsstilling 50 % eller mindre	Justert for deltidsstilling 80 % eller mindre
MED	30.3	26.4	23.2	21.7
MN	17.2	13.0	12.0	11.4
SV	17,9	12,7	11,3	10,8

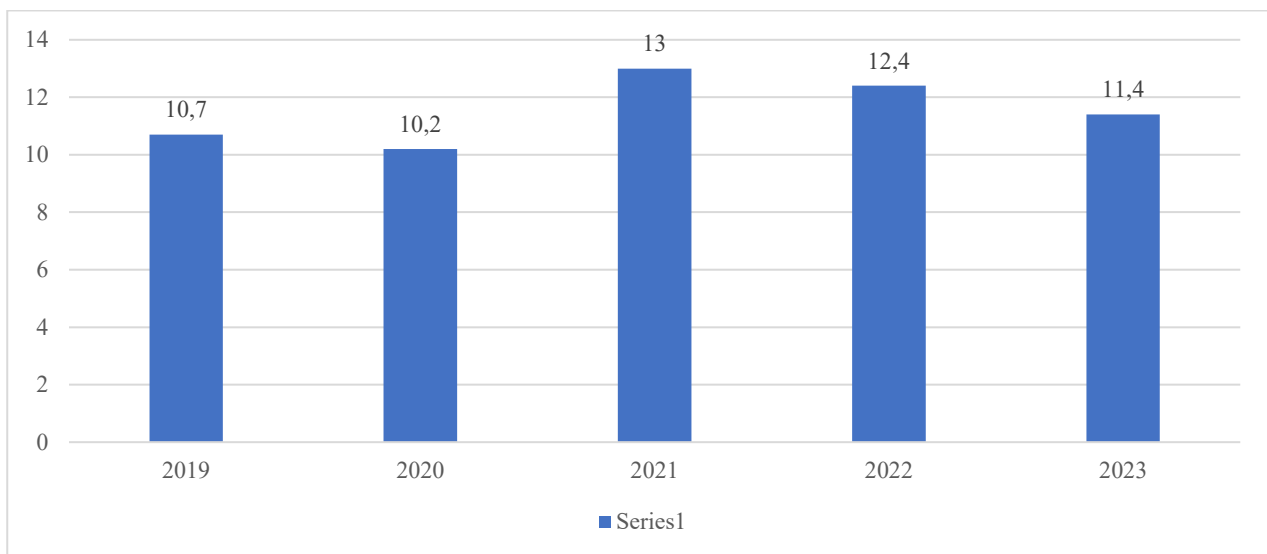


3.5 Midlertidighet i teknisk-administrative stillinger

UiO måles etter nasjonalt styringsparameter, men er også opptatt av å redusere midlertidighet i andre stillingsgrupper, herunder teknisk-administrativt ansatte.

Totalt sett var midlertidigheten i teknisk-administrative stillinger ved UiO på 11,4 % per 1. oktober 2023. Dette er en nedgang sammenlignet med 12,4 % i 2022, men den ligger fortsatt noe høyere enn i arbeidslivet generelt. I SSBs arbeidskraftundersøkelse har andelen midlertidige variert mellom 7,5 og 8,6 % fra første til tredje kvartal i 2023.

Tabell 9: Midlertidighet i teknisk-administrative stillinger ved UiO 2019-2023:



I teknisk-administrative stillinger ligger midlertidigheten ved UiO i 2023 på omtrent samme nivå som ved de øvrige BOTT-universitetene. Det siktes her til, UiB, UiT og NTNU.

Tabell 10: Midlertidighet i teknisk-administrative stillinger ved BOTT-universitetene 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
UiO	10,7	10,2	13	12,4	11,4
UiB	7,7	7,2	7,7	7,3	11,5
UiT	13,7	10,7	9,2	9,6	10,23
NTNU	9,86	11,1	11,2	11,5	10,3

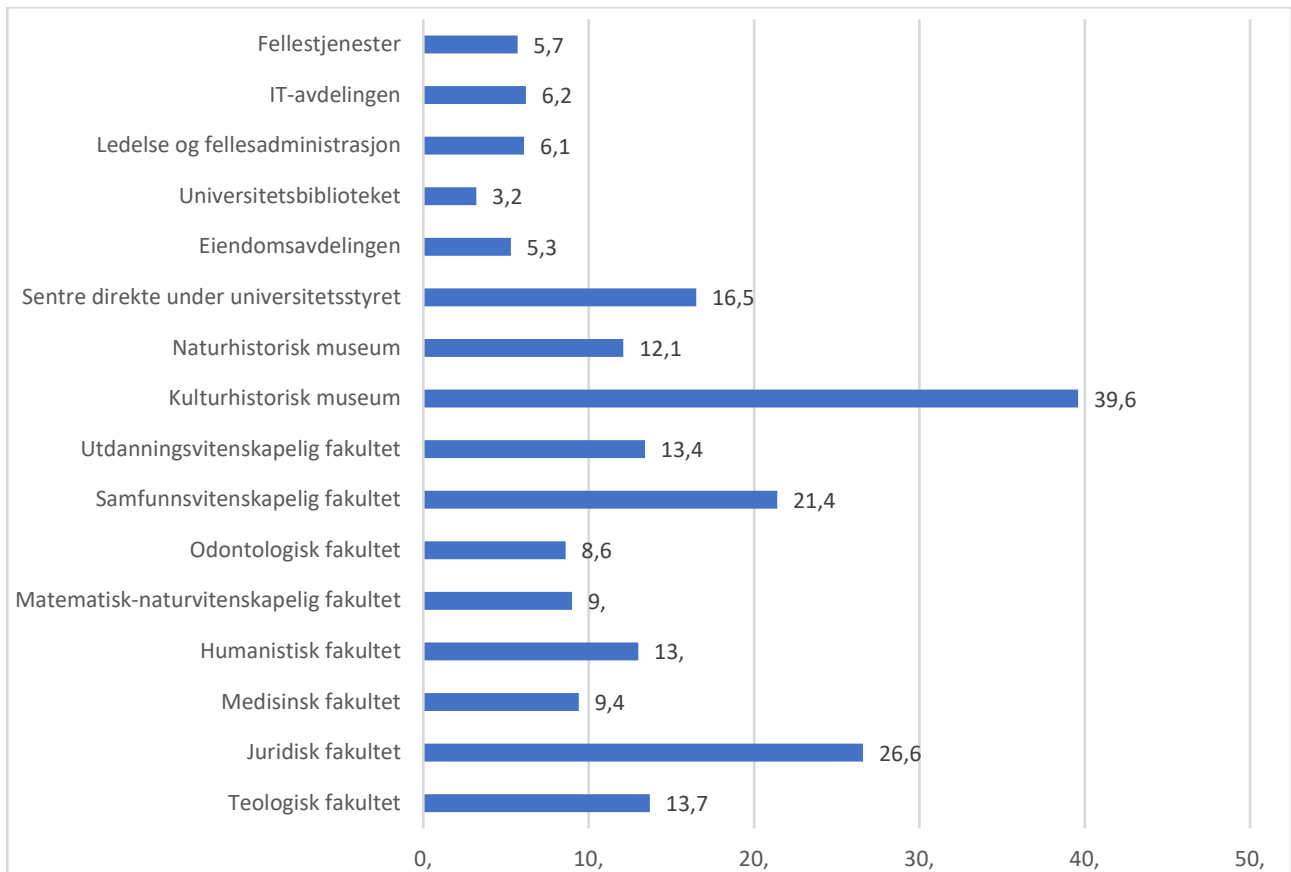


Fordelt på stillinger utgjør 26,5 % av de midlertidig ansatte vikarer, noe som er en høyere andel enn for vitenskapelige stillinger. Karriereutvikling i administrative stillinger skjer i ikke ubetydelig grad ved at ansatte innvilges permisjon fra egen stilling for å prøve seg i kortere vikariater på høyere stillingsnivå internt ved UiO. Dette bidrar til at UiO beholder og utvikler verdifull kompetanse over tid.

Arbeid av midlertidig karakter var likevel hovedbegrunnelsen for midlertidig ansettelse også i teknisk-administrative stillinger, med 54,5 %. Tidsbegrensede eksternt finansierte prosjekter er en medvirkende årsak til slike ansettelser, men også sesongvariasjoner i bemanningsbehov og studentassistenter.

Det er stor variasjon mellom enhetene i andel teknisk-administrativt ansatte i midlertidige stillinger.

Tabell 11: Midlertidighet i teknisk-administrative stillinger fordelt på UiOs fakulteter i 2023:



KHM skiller seg ut med en høy andel midlertidig årsverk på hele 39,6 %. Dette skyldes i hovedsak ansatte på arkeologisk tidsavgrensede og sesongpregede feltarbeid.

JUS har 26,2 % midlertidige årsverk. 6,5 årsverk i vikariater og 21,9 årsverk av midlertidig karakter, der størsteparten er studentengasjementer i små stillingsbrøker (mindre enn 30 %) tilknyttet Juss-buss.



SV har 11,6 % midlertidige årsverk. 11 årsverk i vikariater og 17 årsverk av midlertidig karakter, der størsteparten er studentassistenter i små stillingsbrøker (mindre enn 20 %). Arbeid som studentassistenter parallelt med utdanning gir våre studenter verdifull og faglig relevant praksis, samtidig som deres studentnære erfaring ofte er nyttig og nødvendig for arbeidsutførelsen.

Merk at DBH-tallene hentes ut per 1. oktober hvert år og at det kan være store variasjoner gjennom året.

3.6 Bruk av konsulenttjenester

UiO søker å holde bruk av konsulenttjenester på et så lavt nivå som mulig og benytter i hovedsak dette kun der vi ikke selv besitter nødvendig kompetanse. Oversikt over konsulenttjenester kjøpt gjennom UiOs rammeavtaler lages i forbindelse med drøftingen av midlertidighet i mai hvert år. Det er foreløpig ikke laget oversikt for 2023. I forbindelse med fjorårets drøfting ble det imidlertid laget oversikt over beløp frem til 2022.

Tabell 12: Oversikt over bruk av konsulenttjenester kjøpt over UiOs rammeavtaler 2019-2022:

Konsulenttjenester	Beløp inkl. MVA			
	2019	2020	2021	2022
Kommunikasjonstjenester og mediebyråttjenester	3 683 196	2 877 949	4 404 003	9 293 656
Advokattjenester	4 012 061	2 873 067	4 933 186	3 266 481
Økonomiske tjenester	3 404 600	16 784 018	11 954 036	8 241 823
Organisasjons-, leders-, leder og medarbeiderutvikling	11 186 057	6 354 889	7 910 816	6 564 248
Rekrutteringstjenester	2 541 170	2 297 795	1 498 375	2 845 939
Totalt	24 827 085	31 187 718	30 700 415	30 212 146

Tabellen gir oversikt over innkomne fakturaer for avtalene og leverandørene UiO har innenfor områder vi i denne sammenheng har definert som konsulenttjenester. Bruken av slike konsulenttjenester har gått ned siden 2020 og var i 2022 på omtrent samme nivå som i 2021. Det som gikk opp i 2022 var utgifter til kommunikasjons- og mediebyråttjenester, samt utgifter til rekrutteringstjenester.



Utgifter til rekrutteringstjenester vil variere ut ifra hvilket rekrutteringsbehov institusjonen har. Oversikten viser en økning fra 2021 til 2022, men siden 2019 har utgifter til rekrutteringstjenester ligget stabilt på om lag samme nivå.

UiO bruker konsulenttjenester for å dekke opp spesialiserte faglige behov, samt i tilfeller der organisasjonen ikke har tilstrekkelig kapasitet. Bruken av kommunikasjonstjenester ble adressert i forbindelse med drøftingen av midlertidighet i mai 2023. Det ble da påpekt at slike tjenester særlig ble benyttet til rekrutteringskampanjer og forskningsformidling, herunder kjøp av annonser, spons av sosiale mediekampanjer og utvikling av filmer.

Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt opplyste i forbindelse med nevnte drøfting at man i fellesadministrasjonen har tatt konsekvensen av økt fokus på medieproduksjon ved å rekruttere ett årsverk til arbeid med film. Avdelingen opplevde at fakultetene var i gang med å utvikle og øke kompetanse på området.

4 Historikk – arbeid med midlertidighet siden 2010

UiO har jobbet systematisk med midlertidighet gjennom flere år. Enkelte tiltak ble iverksatt umiddelbart etter Rindal-utvalgets rapport i 2010. Blant annet utarbeidet UiO en systematisk oversikt over hjemmelsgrunnlag for midlertidige ansettelser. Dette har medført at praksis for registrering i UiOs personal- og lønssystem - SAP - nå er endret slik at alle midlertidige arbeidsavtaler registreres med hjemmel for midlertidighet.

I første halvdel av 2011 gjennomførte UiO en kartlegging av midlertidige tilsetninger for å få mer innsikt i omfang, årsaksforhold og mulighet for reduksjon. Kartleggingen viste at UiOs bruk av midlertidig ansatte på dette tidspunkt særlig var knyttet til tre begrunnelser:

- Forskere på tidsavgrensede eksternt finansierte prosjekter
- Arbeidstakere i bistillinger
- Vikarer utgjorde en stor andel av de midlertidige tilsatte, samtidig som ca. 40 % av innvilgede permisjoner ikke hadde sammenheng med lov- eller avtalefestede rettigheter.

Basert på resultatene fra kartleggingen ble ytterligere tiltak iverksatt.

UiO etablerte kontrollspørsmål for valg mellom fast og midlertidig tilsetning i eksternt finansierte stillinger og bistillinger. At en stilling er eksterntfinansiert eller at det er tale om en bistilling trenger ikke automatisk å bety at det må ansettes midlertidig. Intensjonen med kontrollspørsmålene er å gjøre ledere bevisst på dette, slik at anvendelse av midlertidige kontrakter begrenses til det som er strengt nødvendig.

En gjennomgang av midlertidige tilsetninger i undervisningsstillinger ble gjennomført. Fakultetene ble bedt om å vurdere tiltak for reduksjon av midlertidige kontrakter innen denne gruppen, og om dimensjoneringsbehov i større grad kunne sees ut ifra oppgaveporteføljen over tid. Vurderingene ble fulgt opp ved at flere undervisningsstillinger ble faste.

I 2011 ble det vedtatt administrative retningslinjer som begrenser adgangen til å gi permisjon ved overgang til annet arbeid utenfor UiO. Innvilgelse av slik permisjon ble tidligere sett som en nærmest automatisk



rettighet. I løpet av to år var antall arbeidstakere med permisjon til overgang til annen stilling redusert med ca. 25 %. Her må det imidlertid tas forbehold om at tallgrunnlaget er noe usikkert.

Handlingsplan med forpliktende tiltak for å redusere midlertidigheten ble utarbeidet i 2014. Handlingsplanen er delt inn i UiO-overgripende tiltak og mål og tiltak på lokalt nivå.

UiO etablerte rutine for gjennomføring av årlige drøftingsmøter på fakultetsnivå om bruk av midlertidig tilsetning, status, utvikling og tiltak for å redusere andelen midlertidige. Dette følges opp med at det årlig gjennomføres en evaluering og et drøftingsmøte mellom UiOs sentrale ledelse og tjenestemannsorganisasjonene.

Til slutt kan det nevnes at UiO utførte et større arbeid i 2015 for å kartlegge midlertidighet over tid i forbindelse med KDs rapport «Midlertidighet i UH-sektoren». Kartleggingen viste en reduksjon i midlertidighet som følge av tiltakene som var iverksatt.

5 UiOs tiltaksplan – arbeid med midlertidighet de senere år

De senere års arbeid med midlertidighet utføres hovedsakelig i henhold til «Tiltaksplan for større andel fast ansatte ved UiO». Rektor nedsatte i 2018 en partssammensatt arbeidsgruppe for å identifisere hovedutfordringer og etablere en felles plattform for videre arbeid med midlertidighet. Arbeidsgruppen leverte et omforent notat med beskrivelse av dagens situasjon, overordnede mål og premisser for videre arbeid, samt forslag til konkrete tiltak. Forslagene dannet grunnlag for tiltaksplan vedtatt i Universitetsstyret 12. mars 2019.

UiO har fulgt opp tiltaksplanen ved at midlertidighet adresseres som tema i universitetsledelsens styringsdialog med enhetene. Et viktig virkemiddel i den forbindelse er universitetsledelsens og enhetenes utviklingsavtaler. Her fastsettes konkrete mål for reduksjon av midlertidighet tilpasset den enkelte enhet.

Enhetene har etablert rutiner for omgjøring til fast stilling ved midlertidig ansettelse som varer ut over tre år. Rutinen bidrar til å fange opp de tilfeller hvor en ansatt har vært sammenhengende ansatt i midlertidig stilling med hjemmel i Statsansatteloven § 9 (1) bokstav a, b eller e, jf. Statsansatteloven § 9 (3). I 2022 ble 46 stillinger omgjort fra midlertidige til faste på dette grunnlaget.

UiO har etablert ulike maler for arbeidskontrakter tilpasset om en eksternt finansiert stilling er knyttet til ett bestemt prosjekt eller inngår i et større miljø og forventes å bidra inn i flere ulike prosjekter. Hensikten er å tydeliggjøre både for den ansatte og arbeidsgiver hvilke rettigheter som følger av ansettelsesforholdet.

Det gjennomføres fortsatt årlige drøftingsmøter, lokalt og sentralt, om midlertidighet. Nytt etter tiltaksplanen i 2019 er at innleie av arbeidskraft også er inkludert. Videre er det nytt at drøfting av midlertidighetens innvirkning på arbeidsmiljøet ved den enkelte enhet skal ha et fast punkt.

UiO har etablert et økt fokus på opplæring om regelverket og andre forhold rundt midlertidighet. Et av premissene for arbeid med midlertidighet er at UiO forholder seg til arbeidslivets lov- og avtaleverk og følger statsansattelovens regler om faste og midlertidige ansettelser. Tiltaket innebærer at det gis opplæring i midlertidighet, eksempelvis i lederopplæring og nettverk for personalmedarbeidere, samt for bestemte grupper på forespørsel.



Endelig nevnes at UiO har etablert lett tilgjengelige oversikter over midlertidighet i Tableau for bedre datagrunnlag i arbeidet med lokale analyser. Dette fungerte bra frem til overgangen til nytt lønssystem – SAP DFØ – skapte enkelte utfordringer i 2021. Disse utfordringene er løst, og oversiktene i Tableau fungerer per nå tilfredsstillende.

6 Planer for videre arbeid med midlertidighet

UiO har som mål å iverksette de tiltak tiltaksplanen fra 2019 oppstiller. Som det fremgår av redegjørelsen ovenfor, har UiO jobbet systematisk for å nå dette målet. Enkelte av tiltakene er imidlertid ikke fullført eller foreløpig ikke påbegynt. Disse tiltakene vil UiO vurdere muligheten for å gjennomføre i tiden som kommer.

UiO vil innledningsvis nevne at det viktigste arbeidet med midlertidighet som før vil foregå gjennom dialog mellom universitetsledelsen og fakultetene. Kommende vår vil dialogen med MN og MED få spesiell oppmerksomhet. Dette for å få en større forståelse av tallene gitt i tabellene i seksjon 3.4. I tillegg fortsetter vi dialogen rundt fokus på budsjettering og mulighet for «gjenbruk» av personale mellom ulike prosjekter.

Tiltakene i UiOs tiltaksplan fra 2017 som er under arbeid er:

- Vurdere modeller for brofinansiering mellom eksternt finansierte prosjekter.
- Revidere rutiner for oppsigelse grunnet virksomhetens forhold med sikte på bedre kartleggingsprosesser og større bruk av intern mobilitet.

UiO har påbegynt arbeidet med brofinansiering og identifisert flere problemstillinger som må løses før en modell for brofinansiering mellom eksterntfinansierte prosjekter kan etableres. Juridisk sett er det f.eks. uklart i hvilken grad statlige virksomheter kan forlenge eksternt finansierte stillinger med interne midler uten at adgangen til oppsigelse på grunn av utløpt eksternt finansiering går tapt.

Både arbeidet med å revidere rutiner for oppsigelse grunnet virksomhetens forhold og tiltaket om økt bruk av intern mobilitet er i prosess.

Rutiner for oppsigelse er i dag implementert i UiOs interne personalhåndbok. OPA er i gang med å forberede utkast til revidert versjon som skal legges frem for drøfting i sentralt IDF-møte.

Tiltaket om økt bruk av intern mobilitet er søkt gjennomført på to måter:

For det første nedsatte MED og MN på bestilling fra universitetsledelsen en prosjektgruppe sammen med AP og USIT for å undersøke muligheten for å etablere et «Staff mobility-portal» på tvers av fakultetene. Dette er en nettbasert løsning som legger til rette for matching av på den ene siden forskningsledere med behov for rekruttering av mer eller mindre spesialisert kompetanse og på den andre siden eksterntfinansierte forskere som står i fare for å bli oppsagt grunnet utløp av eksternt finansiering av forskningsprosjekt. Prosjektgruppen leverte sin rapport i desember 2021. Løsningen er ressurskrevende og det er usikkert om tiltaket vil ha ønsket effekt. Det har foreløpig ikke vært rom for å prioritere dette tiltaket videre..

For det andre, har universitetsledelsen bedt OPA om å utarbeide en veileder for intern mobilitet ved UiO. Utkast ble drøftet i sentralt IDF-møte. Endelig veileder ble slutført og lagt ut på UiOs nettsider i oktober 2023.



Tiltak som foreløpig ikke er påbegynt er:

- Gjennomgå bruken av postdoktorstillinger ved UiO og vurdere tiltak for å sikre at stillingen brukes i tråd med forskrift om ansettelsesvilkår for stilling som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

Postdoktor er en rekrutteringsstilling og det følger av forskriftens § 1-2 (1) at ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. I det omforente notatet godkjent av universitetsstyret 12. mars 2019 er det inntatt som premiss at redusert midlertidighet i forskerstillinger ikke skal føre til flere midlertidige ansettelser i form av stipendiat- og postdoktorstillinger.

En formell gjennomgang av postdoktorstillinger i tråd med tiltaksplanen er foreløpig ikke blitt prioritert, men forhold rundt bruk av postdoktorstillinger har blitt diskutert i forbindelse med forslag til ny universitet- og høyskolelov. Dialogen med enhetene tilsier at de i noen grad har endret praksis.

Det er gjennomført en omfattende kartlegging av fakultetenes tilbud om karrierestøtte til forskere i tidlig karrierefase i regi av OPA og FIADM, herunder postdoktorer. De fleste enhetene har nå utviklet – eller har under utvikling - tilbud (karrieredager, kurs m.m.) som er rettet inn mot å øke yngre forskeres kompetanse om karrieremuligheter både innenfor og utenfor akademia.

Avslutningsvis nevnes at UiO ved flere anledninger har vært i dialog med andre sammenlignbare institusjoner for å utveksle erfaring rundt ulike tiltak for reduksjon av midlertidighet. Dette vil vi fortsette med i tiden fremover. Videre vil den årlige drøftingen av midlertidighet bli gjennomført i løpet av mai 2024. Ytterligere tiltak for å redusere midlertidighet vil bli vurdert på bakgrunn av det som fremkommer der.