

Midlertidighet i UH-sektoren

Delrapport fra Universitetet i Oslo

19.12.2015



Innhold

1. Innledning.....	3
1.1 Bakgrunn og mandat.....	3
1.2 Datagrunnlag, fremgangsmåte og forutsetninger	4
1.2.1 Stillingsdata i DBH og utvalg	4
1.2.2 Stillingsgrupper i utvalget.....	4
1.2.3 Metode	5
1.2.4 Unøyaktigheter i datagrunnlaget.....	5
2. Oppsummering og konklusjoner	6
3. Mandatets del 1 – Hjemmelsbruk og tilsetningshistorikk.....	6
3.1 Oppdraget	6
3.2 Funn og observasjoner	7
3.2.1 Analysegrunnlaget	7
3.2.2 Stillingsandeler.....	9
3.2.3 Forholdet mellom hjemmelsbruk, stillingsgrupper, stillingskodebruk, finansieringsform, midlertidighetens varighet og kjønnsperspektivet.....	10
3.2.4 Tilsetningsforholdenes varighet	17
3.3 Kortfattet analyse	24
3.3.1 Hjemmelsbruk.....	24
3.3.2 Stillingsgruppene	25
3.3.3 Deltidsstillinger	25
3.3.4 Finansieringsform	26
3.3.5 Lange tilsetningsforhold.....	26
3.3.6 Kjønnsperspektivet	26
4. Mandatets del 2 – Utviklingen i tilsetningsforholdene.....	27
4.1 Oppdraget	27
4.2 Funn og observasjoner	27
4.2.1 Utvikling i tilsetningsforholdet i hver gruppe i perioden 2010 – 2015	28
4.2.2 Utvikling i tilsetningsforholdet fordelt på kjønn.....	28
4.2.3 Utviklingen i tilsetningsforholdet fordelt på finansieringsform	30
4.3 Kortfattet analyse av gruppen fortsatt midlertidige tilsatt per 2015	32
5. Tiltak som er gjennomført ved UiO	33
5.1 Kartlegging.....	33
5.2 Tiltak.....	33
5.3 Handlingsplan	35

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og mandat

Det har over tid vært reist spørsmål ved bruken av midlertidige tilsetninger i UH-sektoren. KD har overfor institusjonene gitt uttrykk for at andelen midlertidig tilsatte er for høy og må reduseres.

Det er nå igangsatt et arbeid med å revidere tjenestemannsloven, og Regjeringen har samtidig bestemt at det skal gjøres et arbeid for å redusere midlertidigheten i UH-sektoren. KD har i forbindelse med dette gitt personal- og HR-direktørene ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, Høgskolen i Hedmark og Høgskolen i Østfold i oppdrag å undersøke nærmere bruken av midlertidige tilsetninger ved de fire institusjonene. Mandatet for arbeidet ble gitt i brev av 11.09.2015.

Undersøkelsen omfatter stillingsgruppene undervisnings- og forskerstillinger, administrative stillinger og stillinger på lektornivå. Arbeidsgruppen er blitt bedt om å beskrive midlertidigheten i disse stillingsgruppene ved de fire institusjonene som deltar i arbeidet.

Mandatet for utredningen er i all hovedsak:

1) For et utvalg av dagens midlertidig tilsatte skal arbeidsgruppen:

Redegjøre for hjemmel som har vært brukt for midlertidig tilsetting i dagens tilsettingsforhold.

Beskrive tidsrom for tilsetting i den aktuelle stillingen, og hvilke tidligere midlertidige tilsettingsforholdene tilsatte har hatt (tilsettingshistorikken), som grunnlag for å finne den totale tiden den tilsatte har vært tilsatt i midlertidig stilling (fortid og framtid).

2) For personale ansatt i midlertidig stilling i 2010:

Gi en tilsvarende oversikt over halvparten av de som var midlertidig tilsatt 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 tilsettingsforhold i oktober 2011, oktober 2012, oktober 2013 og oktober 2014.

På grunnlag av innhentede data skal arbeidsgruppen diskutere årsaker til midlertidigheten i de tre gruppene. Videre skal arbeidsgruppen redegjøre for tiltak iverksatt ved egen institusjon for å redusere omfanget av midlertidighet.

1.2 Datagrunnlag, fremgangsmåte og forutsetninger

1.2.1 Stillingsdata i DBH og utvalg

Dataene baserer seg på innrapporterte stillingsdata til DBH på de gitte måletidspunktene. Av dette grunnlaget er det trukket ut et sett av tilsatte basert på en alfabetisk liste fra lønns- og personalsystemet (SAP). Det er dermed kun en del av tilsattmassen som er analysert.

1.2.2 Stillingsgrupper i utvalget

Tilsattmassen er delt inn i tre hovedgrupper basert på gruppeinndelingen i DBH:

Gruppenavn (HUF)	SKO	Stilling
Undervisnings- og forskerstilling	1011	Førsteamanuensis
Undervisnings- og forskerstilling	1012	Høgskoledosent
Undervisnings- og forskerstilling	1013	Professor
Undervisnings- og forskerstilling	1109	Forsker
Undervisnings- og forskerstilling	1110	Forsker
Undervisnings- og forskerstilling	1183	Forsker
Undervisnings- og forskerstilling	1198	Førstelektor
Undervisnings- og forskerstilling	1404	Professor
Undervisnings- og forskerstilling	1532	Dosent

Gruppenavn (LUF)	SKO	Stilling
Universitets- og høyskolelektor	1007	Høgskolelærer
Universitets- og høyskolelektor	1008	Høgskolelektor
Universitets- og høyskolelektor	1009	Universitetslektor
Universitets- og høyskolelektor	1010	Amanuensis
Universitets- og høyskolelektor	1108	Forsker
Universitets- og høyskolelektor	8029	Universitetslektor

Gruppenavn (ADM)	SKO	Stilling
Utreder/saksbehandlerstilling	1063	Førstesekretær
Utreder/saksbehandlerstilling	1064	Konsulent
Utreder/saksbehandlerstilling	1065	Konsulent
Utreder/saksbehandlerstilling	1094	Overarkitekt
Utreder/saksbehandlerstilling	1113	Prosjektleder
Utreder/saksbehandlerstilling	1363	Seniorkonsulent
Utreder/saksbehandlerstilling	1364	Seniorrådgiver
Utreder/saksbehandlerstilling	1408	Førstekonsulent
Utreder/saksbehandlerstilling	1434	Rådgiver

De administrative stillingene innbefatter saksbehandlerstillingene i DBH, beskrevet som ADM.

Undervisnings- og forskerstillingene er delt inn i lavere nivå på lektornivå (LUF) og høyere undervisnings- og forskerstillinger (HUF). De tre gruppene (ADM, LUF og HUF) er analysert hver for seg.

Medarbeiderne i utvalget som har vært tilsatt i en stipendiatstilling telles med i arbeidet. Det betyr at det er lagt til rette for at hele tilsetnings- og karriereløpet til en tilsatt kan følges.

1.2.3 Metode

Datagrunnlaget er foretatt på bakgrunn av en alfabetisk rekkefølge i de tre stillingsgruppene. I utvalget kan tilsatte ha opp til flere tilsetningsforhold, noe som reflekteres i tabeller som beskriver antall tilsatte (personer) eller tilsetninger.

UiO har lagt til grunn at vi skal følge den tilsattes tilsetningshistorikk ved UiO, slik at hele tilsetningsperioden i utgangspunktet legges til grunn. 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. For å sikre at et midlertidig opphold akkurat rundt «DBH-tidspunktet» ikke skal bryte historikken, vil tilsatte som mangler data på ett DBH-tidspunkt inkluderes dersom det er tilsetninger på begge sider av dette.

Analysen i rapporten baserer seg på en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ beskrivelse og vurdering av grunnlagsdataene i utvalget. Det kan i tillegg nevnes at analysen presenteres for UiO samlet og gir ingen fordeling mellom fakulteter og enheter.

KD har i etterkant av oversendelsen av mandatet bedt arbeidsgruppen om å synliggjøre kjønnsperspektivet. Kjønnsperspektivet behandles løpende innunder de ulike delene i rapporten.

1.2.4 Unøyaktigheter i datagrunnlaget

Rapporten inneholder en rekke tabeller som viser status og understøtter konklusjonene som trekkes. UiO har gjennomgått et omfattende datagrunnlag av historiske data langt tilbake i tid og har benyttet både maskinelle (SAP- og LT-lønnssystem) og manuelle kilder (personalmapper) for å fremskaffe relevant informasjon. Likevel er det enkelte informasjonsbiter som mangler, slik at ikke alle tilsetningsforhold har all informasjon om hjemmel og finansiering. I tillegg kan flere tilsatte, spesielt de med en lang tilsetningshistorikk, i perioder innehatt tilsetninger med stillingskoder som ikke er innenfor utvalget (HUF, LUF, ADM).

Resultatet av denne ufullstendigheten er at totaltallet kan være forskjellig i enkelte tilsynelatende sammenlignbare tabeller. Dette skyldes at tilsetningsforholdet ikke fanges opp i tabellutplukket på grunn av manglende data. Konklusjonene påvirkes imidlertid ikke, da analysen og vurderinger tar høyde for dette forholdet.

2. Oppsummering og konklusjoner

UiO har de senere år hatt positiv utvikling mht. reduksjon i antallet midlertidige tilsetninger. Ved siste evaluering i april 2014 viste tallene at andelen midlertidige i perioden 2010 til 2014 var redusert fra 21,07 prosent. til 17,6 prosent. Majoriteten av midlertidig tilsatte er i eksternt finansierte stillinger. Innenfor bevilgningsfinansierte virksomhet er gjennomsnittlig andel midlertidige ved UiO nå totalt på ca. 10 prosent. Innenfor hovedgruppen av forsknings- og undervisningsstillinger, dvs. førsteamanuensis og professor, er andelen midlertidige på 6,4 prosent., dvs. godt under landsgjennomsnittet. Reduksjonen er resultat av tiltak som UiO har iverksatt.

I innværende utredning er midlertidigheten ved UiO i all hovedsak størst blant eksternt finansierte forskere, bi-/deltidsstillinger og delvis administrative stillinger. Grunnlagsmaterialet viser ingen store forskjeller mellom kjønn.

Tallmaterialet og de videre analyser har vist at UiO i all hovedsak har forklarlige grunner til sin midlertidighet. De lengste tilsetningsforholdene knytter seg til et fåtall av de midlertidige tilsettingene. I all hovedsak har tilsettingene forklarlige årsaker, og de følger vanlige karriereutviklingsløp.

Samtidig ser UiO at det kan være grunnlag for å se nærmere på en håndfull tilsatte som har tilsetningsforhold tilbake til 1990-tallet. Videre vil det være interessant å fordype seg noe mer i gruppen innenfor ADM og LUF som er internt finansierte. Det kan også være grunnlag for å se nærmere på hvordan UiO kan øke bevisstheten i organisasjonen rundt bruken av hjemler. Avslutningsvis kan nevnes at UiO bør se nærmere på interne rutiner knyttet til kontinuerlig registrering av lov hjemmel i vårt lønns- og personalsystem, som danner en viktig forutsetning for god og lett tilgjengelig oversikt over hjemmelsbruken.

Sektorens samfunnsoppdrag tilsier at institusjonene skal ta på seg eksternt finansierte forskningsoppdrag. Ekstern finansiering øker som finansieringsform for blant annet forskerstillinger, og med dette øker forventningen om å hente inn eksterne midler. Etter UiOs oppfatning utgjør det den største hindringen for fast tilsetting finansieringssystemet i sektoren. Samtidig tilsier behovet for spesialisert kompetanse og kompetansestyrte tilsetninger at mulighetene for gjenbruk av forskningskompetanse på tvers av forskningsprosjekter ikke er stor. Rammebetingelsene knyttet til lovverket bidrar da til at man ikke tilsetter flere forskere fast. Her vises det blant annet til fortrinnsretten for fast tilsatte forskere. Tilsetningsforhold med midlertidig finansiering må følge med dagens rammebetingelser knyttet til ekstern finansiering og regelverk medføre et visst omfang av midlertidige tilsetninger.

3. Mandatets del 1 – Hjemmelsbruk og tilsetningshistorikk

3.1 Oppdraget

For et utvalg av dagens midlertidige satte skal arbeidsgruppen:

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

3.2 Funn og observasjoner

Basert på de gitte utvalgskriteriene har UiO gjennomgått de ulike grunnlagsdataene og beskriver funnene i denne delen av rapporten. Gitt omfanget av arbeidet har vi konsentrert oss om å kommentere de viktigste funnene innenfor hjemmelsbruk, finansieringsgrunnlag, kjønnsperspektiv og midlertidighetens varighet.

3.2.1 Analysegrunnlaget

Analysegrunnlaget og forholdet til total midlertidighet ved UiO

Tabell 1 viser de ulike stillingsgruppenes andel av totalt antall midlertidige tilsatte.

Tabell 1: Stillingsgruppenes andel av totalt midlertidige tilsetninger og årsverk

Grupper	Antall tilsatte	Antall årsverk	% av totalt ant. midl. tilsatte	% av totalt ant. midl. årsverk
Utenfor utvalget	2 417	1 847,9	68 %	74 %
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	312	236,9	9 %	10 %
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	616	303,4	17 %	12 %
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	185	100,4	5 %	4 %
Totalsum	3 530	2 488,6	32 %	26 %

17 % av det totale antallet midlertidig tilsatte er tilknyttet stillingsgruppen HUF. Kun en mindre prosentandel er tilknyttet LUF og ADM.

Neste tabell viser antallet innenfor utvalget av de midlertidige tilsatte. Av disse skal UiO analysere 50 %.

Tabell 2: Antall innenfor utvalget av midlertidige tilsatte

Grupper	Antall tilsatte	Antall årsverk
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	312	236,9
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	616	303,4
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	185	100,4
Totalsum	1113	640,7

Analysegrunnlaget og fordeling på stillingsgrupper

UiO skal i utgangspunktet analysere 50 % av de 1113 tilsetningene. Ved en inkurie er det gjort et feil uttrekk slik at analysegrunnlaget er blitt mindre (jf. tabell 1). I punktet «Analysegrunnlag og konsekvensene av at utvalget er redusert» forklares at dette ikke har hatt noen betydning for analyse og de konklusjoner som rapporten beskriver.

UiOs analysegrunnlag utgjør 354 tilsatte, noe som tilsvarer 201,7 årsverk. Antall tilsatte fordeles på HUF 203 tilsatte, LUF 53 tilsatte og ADM 94 tilsatte.

Tabell 3: Tilsatte i stillingsgruppene HUF, LUF og ADM fordelt på antall og årsverk

Grupper	Antall tilsatte	Antall årsverk
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	203	100,7
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	57	30,2
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	94	70,8
Totalsum	354	201,7

Analysegrunnlag og konsekvensene av at utvalget er redusert

UiO har tatt utgangspunkt i antall midlertidig tilsatte i oktober 2015. Totalt utgjorde dette 3530 tilsetninger. Av disse er 1113 tilsetninger innenfor analysegruppene. Av denne totalen skulle UiO trukket ut 50 % av tilsetningene, men ved en inkurie ble dette utvalget mindre enn 50 %. For å sikre at et redusert utvalg ikke skal påvirke konklusjonene i analysen, er det foretatt en sammenligning mellom en full analyse av 556 tilsetninger (50 % av 1113 tilsetninger) og det reduserte utvalget (354 tilsetninger). Konklusjonen fra denne minianalysen er at 354 tilsetninger gir et godt bilde av midlertidigheten og årsaken til denne ved UiO.

Tabell 4 viser at den innbyrdes relative rangeringen mellom de tre analysegruppene blir den samme. Det betyr at ingen av gruppene vil veie tyngre i forhold til de to andre gruppene. Imidlertid gir mandatets utplukkskriterier grunnlag for at størrelsen på de tre gruppene blir vilkårlig, siden vi foretar et alfabetisk utplukk på navn. Det er tilfeldig hvilken gruppe den tilsatte faller inn i og hvilket fakultet/museum den vedkommende tilhører. Dette er konsekvensen av at ikke alle tilsetninger skal analyseres.

Tabell 4: Fordeling av de ulike utvalgsgrupper

	% i 606-utvalget	% i 354-utvalget	% i 252-utvalget
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	27 %	27 %	27 %
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	56 %	57 %	53 %
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	17 %	16 %	20 %
Totalsum	100 %	100 %	100 %

Neste tabell viser at et redusert utvalg heller ikke får konsekvenser på hjemmelsnivå. Den relative innbyrdes fordelingen er lik.

Tabell 5: Konsekvenser av et redusert analysegrunnlag ved bruk av hjemmel

Forskjellsoversikt

Gruppe	Prosent- fordeling ALLE	Prosent- fordeling DE SOM MANGLER	Prosent- fordeling DE SOM ER TATT MED
Undervisnings- og forskerstilling			
tjml § 3 nr 2 bokstav a (Tidsrom/oppdrag)	26 %	25 %	26 %
tjml § 3 nr 2 bokstav c (Vikariat)	6 %	6 %	6 %
Åremål Uhl §6-4	16 %	13 %	17 %
uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5b (Bistilling)	8 %	9 %	8 %
Universitets- og høyskolelektor			
tjml § 3 nr 2 bokstav a (Tidsrom/oppdrag)	9 %	11 %	8 %
tjml § 3 nr 2 bokstav c (Vikariat)	2 %	2 %	2 %
Åremål Uhl §6-4	4 %	6 %	3 %
uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5b (Bistilling)	2 %	0 %	3 %
Utreders/saksbehandlerstilling			
tjml § 3 nr 2 bokstav a (Tidsrom/oppdrag)	16 %	16 %	16 %
tjml § 3 nr 2 bokstav c (Vikariat)	9 %	9 %	8 %
Åremål Uhl §6-4	2 %	2 %	2 %

Oppsummert kan det utledes av tabell 4 og 5 at det reduserte utvalget ikke har noen realitetsbetydning for analyseresultatet. Forskjellen tilsier at det blir flere forekomster (høyere tall) ved et større utvalg, men fordelingen vil være den samme.

3.2.2 Stillingsandeler

UiO har sett nærmere på fordelingen mellom ulike deltids- og heltidsstillinger i utvalget. I denne sammenhengen kan det også være av interesse å synliggjøre hvordan stillingsandelene fordeler seg på kjønn.

Tilsetninger og stillingsbrøk

Tabell 6 viser at det er en stor andel tilsetninger på 20 % og mindre, samt et tilsvarende høyt antall i heltidsstilling.

Tabell 6: Tilsetninger fordelt på stillingsbrøk

Brøk	Antall tilsetninger	Antall personer
$\leq 0,2$	140	135
$0,2 \leq 0,5$	58	58
$0,5 < 1$	25	25
$= 1$	141	136
Totalt	365	354

Stillingsbrøk og kjønnsperspektivet

I tabell 7 fremkommer det noen forskjeller mellom kjønn når det gjelder stillingsprosent. Menn har flere 20 % stillinger enn kvinner, og kvinner har flere 50-100 % stillinger enn menn. I tillegg har kvinner flere 100 % stillinger enn menn.

Tabell 7: Stillingsprosent fordelt på kjønn

Stillingsprosent	Kvinne	Mann	Totalsum
$\leq 0,2$	62	79	141
$0,2 \leq 0,5$	33	25	58
$0,5 < 1$	18	6	24
1	80	64	144
Totalt	193	174	367

3.2.3 Forholdet mellom hjemmelsbruk, stillingsgrupper, stillingskodebruk, finansieringsform, midlertidighetens varighet og kjønnsperspektivet

I denne delen av rapporten gjennomgås forholdet mellom hjemmelsbruk, stillingsgrupper, stillingskodebruk, finansieringsform, midlertidighetens varighet og kjønnsperspektivet.

Lovhjemmel og stillingsgrupper

I tabell 8 vises det hvilke lovhemler som er benyttet innenfor de ulike stillingsgruppene.

Tabell 8: Lovhjemler spesifisert på stillingsgrupper

Antall lovhjemler	Gruppe				Totalsum
	Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	Universitets- og høyskolelektor (LUF)	Utreder- /saksbehandlerstilling (ADM)	(I perioder utenfor gruppe)	
Lovhjemmel					
Tjml § 3 nr. 2 bokstav a (Tidsrom/oppdrag)	118	24	60	1	203
Tjml § 3 nr. 2 bokstav c (Vikariat)	27	12	31		70
Tjml § 3 nr. 2 bokstav f/uhl § 6-4 d	5				5
Uhl § 6-4 nr. 1 /tjml § 3 nr. 2 bokstav f (Post doc)	10	1			11
Uhl § 6-4 nr. 1 g/tjml § 3 nr. 2 e (Stipendiat)	2	1	1	1	5
Uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5 b (Bistilling)	35	15		1	51
Totalsum	197	53	92	3	345

De oftest brukte hjemlene ved UiO er tjml § 3 nr. 2 bokstav a bestemt oppdrag/tidsrom (heretter tidsrom/oppdrag), tjml § 3 nr. 2 c vikar (heretter vikar) og uhl § 6-6 bistilling (heretter bistilling) (jf. tab.5). Dette funnet er i tråd med tidligere analyser UiO har gjort av sin midlertidighet. Videre fremgår det av tabell 8 at stillingsgruppene HUF og ADM er de to største innenfor bruk av hjemmelen i tjml § 3 nr 2 bokstav a. Tilsvarende gjelder innenfor vikariater, dvs. at også her utgjør HUF og ADM de største gruppene.

Siden lovhjemmelen tidsrom/oppdrag benyttes i utstrakt grad, er det interessant å se nærmere på hvilke stillingsgrupper som er representert innenfor denne hjemmelen. Det fremgår av tabell 9 at HUF utgjør den klart største gruppen og at ADM utgjør den nest største gruppen.

Tabell 9: Bruk av lovhjemmel (tidsrom/oppdrag) og stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Antall tilsetninger
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	118
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	24
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	60
Totalsum	202

Stillingsgrupper og kjønnsperspektivet

Utvalget viser ingen vesentlige forskjeller mellom antall menn og kvinner innenfor HUF og LUF. Når det gjelder ADM, er det dobbelt så mange kvinner som menn, jf tabell 10.

Tabell 10: Kjønnfordeling mellom stillingsgrupper

Antall tilsetninger	Kjønn		
	Kvinne	Mann	Totalsum
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	97	114	211
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	31	28	59
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	64	30	94
Totalsum	192	172	364

Lovhjemmel og finansieringsform

Tallmaterialet viser at det er lik bruk av bestemmelsen bestemt tidsrom/oppdrag når det gjelder finansieringsform. Det er en betydelig høyere internfinansiering av vikariater og en nokså jevn fordeling mellom finansieringsformene innenfor bistillingene, jf. Tabell 11.

Tabell 11: Lovhjemmel fordelt på antall tilsetninger - finansieringsform (ekstern/intern) i 2015

Lovhjemmel	Finansieringsform og antall tilsetninger		
	Ekstern	Intern	Totalsum
Tjml § 3 nr. 2 bokstav a (tidsrom/oppdrag)	102	101	203
Tjml § 3 nr. 2 bokstav c (vikariat)	13	57	70
Tjml § 3 nr. 2 bokstav f/uhl § 6-4 d (åremål)	1	4	5
Uhl § 6-4 nr. 1 /tjml § 3 nr. 2 bokstav f (postdoktor)	8	3	11
Uhl § 6-4 nr. 1 g/tjml § 3 nr. 2 e (stipendiat)	2	3	5
Uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5b (bistilling)	22	29	51
Totalsum	148	197	345

Stillingsgrupper og finansieringsform

Tabell 12 viser hvilken finansiering som er knyttet til de ulike stillingsgruppene.

Tabell 12: Stillingsgrupper og finansieringsform

Stillingsgruppe	Antall tilsetninger	Finansiering		
		ekstern	intern	Totalsum
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)		99	98	197
Universitets- og høyskolelektor (LUF)		16	37	53
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)		31	61	92
Totalsum		146	196	342

Stillingsgruppen HUF har lik fordeling mellom finansieringsformene. LUF er i større grad internfinansiert enn eksternfinansiert. Når det gjelder ADM er 2/3 av disse internt finansiert.

Stillingskoder og finansieringsform for Undervisning- og forskerstillinger (HUF)

Tabell 13 viser finansieringsformen innenfor HUF og stillingskodebruk.

Tabell 13: Stillingskode og finansiering for Undervisning- og forskerstillinger (HUF)

Antall tilsetninger Stillingskode	Finansiering		
	ekstern	intern	Totalsum
Forsker	81	28	109
1109	75	25	100
1110	2	2	4
1183	4	1	5
Førsteamanuensis	13	52	65
1011	13	52	65
Førstelektor		8	8
1198		8	8
Professor	5	10	15
1013	3	6	9
1404	2	4	6
Totalsum	99	98	197

Tabellen viser at stillingsgruppen forsker har flest tilsetninger (81) knyttet til ekstern finansiering. Deretter kommer førsteamanuensis (13). Stillingskoden førsteamanuensis har derimot flest tilsetninger knyttet til intern finansiering (52). Stillingskoden professor har dobbelt så mange tilsetninger knyttet til intern som ekstern finansiering.

Lovhjemmel og finansieringsform for Undervisning- og forskerstillinger (HUF)

I tabell 14 fremkommer det hvilken type hjemmel som er benyttet, knyttet opp mot finansieringsform for gruppen HUF. Tabellen viser også en fordeling på kjønn.

Tabell 14: Hjemmel og finansieringsform for Undervisning- og forskerstillinger (HUF)

Antall tilsetninger Lovhjemmel	Finansiering		
	ekstern	intern	Totalsum
Tjml § 3 nr. 2 bokstav f/uhl § 6-4 d	1	4	5
Kvinne		1	1
Mann	1	3	4
Tjml § 3 nr. 2 bokstav a (tidsrom/oppdrag)	71	47	118
Kvinne	29	25	54
Mann	42	22	64
Tjml § 3 nr. 2 bokstav c (vikariat)	3	24	27
Kvinne		12	12
Mann	3	12	15
Uhl § 6-4 nr. 1 /tjml § 3 nr. 2 bokstav f (postdoktor)	7	3	10
Kvinne	2	1	3
Mann	5	2	7
Uhl § 6-4 nr 1 g/tjml § 3 nr. 2 e (stipendiat)	1	1	2
Kvinne		1	1
Mann	1		1
Uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5b (bistilling)	16	19	35
Kvinne	8	9	17
Mann	8	10	18
Totalsum	99	98	197

Av en totalsum på 197, utgjør 60 % bruk av hjemmelen tidsrom/oppdrag, 14 % gjelder vikariater og 18 % utgjør bistilling. Kun en mindre andel gjelder åremålstilsatte.

Innenfor den mest brukte hjemmelen tidsrom/oppdrag) er 60 % ekstern finansiert og 40 % intern finansiert tilsatte. Av de 35 tilsettingene som er knyttet til hjemmel for bistillinger, er omtrent 46 % ekstern finansiert og omtrent 54 % er intern finansiert. I vikariatene som utgjør 27 tilsetninger, er 24 intern finansiert og 3 er ekstern finansiert.

Ser man på kjønn og den hjemmelen som er mest brukt (tidsrom/oppdrag), har menn større andel enn kvinnene totalt. Hoved andelen for menn er knyttet til ekstern finansiering.

For bistillinger har menn og kvinner en tilnærmet lik andel. Fordelingen er forholdsvis jevn når det gjelder finansieringsform. Hos kvinnene er fordelingen også den samme. Når det gjelder vikariater er fordelingen totalt sett innbyrdes også her nokså jevn

Stillingskoder og finansieringsform for Universitets- og høyskolelektor (LUF)

For gruppen LUF viser tabell 15 at det er ganske lik andel ekstern finansiering i begge stillingskodene, men at hovedtyngden av finansiering av universitetslektor blir internt finansiert (hhv. 30 og 7 tilsetninger).

Tabell 15: Stillingskoder og finansieringsform for Universitets- og høyskolelektor (LUF).

Antall tilsetninger SKO	Finansiering		
	ekstern	intern	Totalsum
Forsker	9	7	16
1108	9	7	16
Universitetslektor	7	30	37
1009	7	30	37
Totalsum	16	37	53

Lovhjemmel og finansieringsform for Universitets- og høyskolelektor (LUF)

Tabell 16 viser hvilken type hjemmel som er benyttet, knyttet opp mot finansieringsform for gruppen LUF.

Tabell 16: Hjemmel og finansiering for Universitets- og høyskolelektor (LUF)

Antall tilsetninger Lovhjemmel	Finansiering		
	ekstern	intern	Totalsum
Tjml § 3 nr. 2 bokstav a (tidsrom/oppdrag)	9	15	24
Kvinne	4	9	13
Mann	5	6	11
Tjml § 3 nr. 2 bokstav c (vikariat)	1	11	12
Kvinne	1	6	7
Mann		5	5
Uhl § 6-4 nr. 1 /tjml § 3 nr 2 bokstav f (postdoktor)	1		1
Mann	1		1
Uhl § 6-4 nr. 1 g/tjml § 3 nr. 2 e (stipendiat)		1	1
Kvinne		1	1
Uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5b (bistilling)	5	10	15
Kvinne	2	5	7
Mann	3	5	8
Totalsum	16	37	53

Innenfor LUF er betydelig flere kvinner enn menn internt finansiert innenfor hjemmelen tidsrom/oppdrag. Det er ingen kjønnsforskjeller når det gjelder vikariater og bistillinger for denne stillingsgruppen.

Innenfor hjemmelen tidsrom/oppdrag er betydelig flere tilsatte internt finansierte.

Lovhjemmel og finansieringsform for Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)

I tabell 17 fremkommer det hvilken type hjemmel som er benyttet, knyttet opp mot finansieringsform for gruppen ADM.

Tabell 17: Lovhjemmel og finansieringsform (ADM)

Årstall	2015
Lovhjemmel	Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)

Lovhjemmel	Antall tilsetninger fordelt på finansieringsform		
	Ekstern	Intern	Totalsum
Tjml § 3 nr. 2 bokstav a (tidsrom/oppdrag)	22	38	60
Tjml § 3 nr 2 bokstav c (vikariat)	9	22	31
Uhl § 6-4 nr 1 g/tjml § 3 nr 2 e (stipendiat)		1	1
Totalsum	31	61	92

For denne stillingsgruppen (ADM) er det flest tilsetningsforhold hjemlet i tidsrom/oppdrag og vikariat.

I denne stillingsgruppen er 1/3 er ekstern finansiert og 2/3 er internt finansiert.

Lovhjemmel, finansieringsform og kjønn for Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)

Tabell 18 viser kjønnsperspektivet knyttet til lovhemmel og finansieringsform.

Tabell 18: Hjemmel og finansiering for Utreder/saksbehandlerstillinger (ADM)

Antall tilsetninger Lovhjemmel	Finansiering		
	ekstern	Intern	Totalsum
tjml § 3 nr. 2 a (Tidsrom/oppdrag)	22	38	60
Kvinne	16	22	38
Mann	6	16	22
Tjml § 3 nr. 2 c (Vikariat)	9	22	31
Kvinne	7	16	23
Mann	2	6	8
Uhl § 6-4 nr. 1 g/tjml § 3 nr. 2 e (Stipendiat)		1	1
Kvinne		1	1
Totalsum	31	61	92

Tabellen viser at tilsetninger med hjemmel tidsrom/oppdrag er omtrent 2/3 intern finansiert. Tilsvarende er en stor andel av vikariatene internt finansierte. For denne gruppen er det ingen store forskjeller mellom kvinner og menn når man ser på finansieringsgrunnlaget til stillingene. I ADM-gruppen er det i seg selv høy kvinnerepresentasjon.

Finansieringsform og kjønnsperspektivet innenfor alle stillingsgrupper

I tabell 19 vises det at for stillingsgruppen HUF og LUF er noen flere menn eksternt finansiert, mens betydelig flere kvinner er eksternt finansiert innenfor ADM.

Tabell 19: Finansieringsform og kjønn

Antall tilsetninger	Kjønn		
	ekstern	intern	Totalsum
Gruppefordeling			
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	105	106	211
Kvinne	44	53	97
Mann	61	53	114
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	16	43	59
Kvinne	7	24	31
Mann	9	19	28
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	32	62	94
Kvinne	24	40	64
Mann	8	22	30
Totalsum	153	211	364

3.2.4 Tilsettingsforholdenes varighet

Det er særdeles viktig å se på tilsettingsforholdets varighet når det gjelder midlertidighet. Arbeidsgruppen har lagt til grunn ulike modeller for å beregne varigheten. UiO beregnet varighet i siste tilsettingsperiode og i den totale varigheten i tilsettingsforholdene, siden tilsettingshistorikken til den tilsatte skal følges. Videre har UiO sett nærmere på de lengste tilsettingsforholdene.

Gjennomsnittlig varighet i siste tilsettingsperiode

Tabellene 20, 21 og 22 gir en oversikt over varighet knyttet til hjemmelsbruk, finansieringsform og kjønn i det siste tilsettingsforholdet.

Tabell: 20 Gjennomsnittlig tilsetning for siste tilsetningsperiode fordelt på hjemmel

Hjemmel	Antall tilsetninger	Gjennomsnitt av Varighet siste tilsetning (antall år)
Tjml § 3 nr 2 bokstav a (Tidsrom/oppdrag)	203	1,5
Tjml § 3 nr 2 bokstav c (Vikariat)	70	1,1
Tjml § 3 nr 2 bokstav f/uhl § 6-4 d	5	3,6
Uhl § 6-4 nr 1 /tjml § 3 nr 2 bokstav f (Post doc)	11	3,0
Uhl § 6-4 nr 1 g/tjml § 3 nr 2 e (Stipendiat)	5	1,4
Uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5b (Bistilling)	51	2,5
Totalsum	345	2,2

Det er foretatt en beregning av varigheten i det siste tilsetningsforholdet når det gjelder bruk av hjemmel. Oversikten viser at varigheten i siste tilsetningsforhold er størst for åremålsstillingene og bistillingene. Varigheten er omtrent dobbelt så lang som for bruken i bestemt tidsrom/oppdrag og vikariater.

Tabell 21: Varighet og intern finansiering i siste tilsetningsperiode fordelt på hjemmel

Intern finansiert Hjemmel	Antall tilsetninger	Gjennomsnitt av Varighet siste tilsetning (antall år)
Tjml § 3 nr. 2 bokstav a (tidsrom/oppdrag)	101	1,3
Tjml § 3 nr. 2 bokstav c (vikariat)	57	1,2
Tjml § 3 n.r 2 bokstav f/uhl § 6-4 d	4	4,5
Uhl § 6-4 nr. 1 /tjml § 3 nr. 2 bokstav f (Postdoktor)	3	2,8
Uhl § 6-4 nr. 1 g/tjml § 3 nr. 2 e (Stipendiat)	3	1,2
Uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5b (Bistilling)	29	2,5
Totalsum	197	2,2

Tabellen viser hjemler knyttet til intern finansiering, antall tilsetninger fordelt pr. hjemmel og gjennomsnittlig varighet (år) i siste tilsetning. Internt finansierte med hjemmel åremål har lengst varighet, mens for de øvrige er fordelingen forholdsvis jevn med et gjennomsnitt på under 2 år.

Tabell 22: Varighet og eksternt finansiering i siste tilsettingsperiode fordelt på hjemmel

Ekstern finansiert Hjemmel	Antall tilsetninger	Gjennomsnitt av Varighet siste tilsetting (antall år)
Tjml § 3 nr. 2 bokstav a (tidsrom/oppdrag)	102	1,8
Tjml § 3 nr. 2 bokstav c (vikariat)	13	0,7
Tjml § 3 nr. 2 bokstav f/uhl § 6-4 d	1	1,8
Uhl § 6-4 nr. 1 /tjml § 3 nr 2 bokstav f (Postdoktor)	8	3,0
Uhl § 6-4 nr. 1 g/tjml § 3 nr 2 e (stipendiat)	2	1,7
Uhl § 6-6/tjmls forskrift § 5b (bistilling)	22	2,6
Totalsum	148	1,9

Tabellen viser hjemler knyttet til ekstern finansiering, antall tilsetninger fordelt pr. hjemmel og gjennomsnittlig varighet (år) i siste tilsetting. Jevnt over har tilsatte i ulike åremålsstillinger lengst tilsettingsperiode i sin siste tilsetting. Det samme gjelder bistillinger og noe lavere for bestemmelsen om bestemt tidsrom/oppdrag.

Oppsummert viser funnene at gjennomsnittlig varighet i siste tilsetting er på ca. 2 år. Intern finansiering har noe lengre varighet enn ekstern finansiering, men det er minimale forskjeller.

Tabell 23: Varighet og kjønn i siste tilsettingsforhold fordelt på stillingsgruppene

Årstall	2015		
Intern/ekstern finansiering	(Flere elementer)		
		Gjennomsnitt av varighet siste tilsetting (antall dager)	Gjennomsnitt av varighet siste tilsetting (antall år)
Kjønn	Antall tilsetninger		
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	211	741	2,1
Kvinne	97	718	2,0
Mann	114	759	2,1
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	59	528	1,5
Kvinne	31	450	1,2
Mann	28	619	1,7
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	94	321	0,9
Kvinne	64	318	0,9
Mann	30	328	0,9
Totalsum	364	596	1,7

Gjennomsnittlig varighet i siste tilsetting fordelt på stillingsgruppene viser små forskjeller. Varigheten ligger på 2,1 år i HUF, og 1,5 år i LUF. For ADM ligger varigheten på under ett år.

Ser man på kjønn og gjennomsnittlig varighet på siste tilsetting, så er det i stillingsgruppen for HUF forholdsvis små forskjeller mellom kvinner og menn. Gjennomsnittlig varighet i siste tilsetting er på rundt 2 år for begge kjønn. Det er også mindre forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder varighet i LUF. Det er ingen forskjeller mellom menn og kvinner i ADM.

Total gjennomsnittlig tilsettingsperiode

I tabell 24 beskrives gjennomsnitt av total tilsettingsperiode i stillingsgruppene og fordelt på kjønn.

Tabell 24: Gjennomsnittlig tilsettingsperiode fordelt på stillingsgrupper og kjønn

Grupper	Gjennomsnitt av antall år - tilsetting (brudd ved mer enn 1 års opphold)
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	6,8
Kvinne	6,8
Mann	6,9
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	5,5
Kvinne	5,1
Mann	5,8
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	3,7
Kvinne	3,5
Mann	4,1
Totalsum	6,0

HUF har lengst total gjennomsnittlig varighet i stillingene på 6,8 år. Deretter følger LUF på 5,5 år og ADM på 3,7 år. Tabellen viser dessuten at det ikke er forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder gjennomsnittlig tilsettingsperiode.

Varighet i midlertidige stillinger - internt og eksternt finansierte stillinger

Tabell 25 og 26 viser gjennomsnittlig tilsettingstid for den tilsatte. Analyseperioden er 2006 – 2015.

Tabell 25: Gjennomsnittlig tilsettingsperiode – intern finansiering

Grupper	Gjennomsnitt av antall år - tilsetting (brudd ved ett års opphold)
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	6,7
Kvinne	6,3
Mann	7,0
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	5,1
Kvinne	5,1
Mann	5,0
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	3,3
Kvinne	3,1
Mann	3,7
Totalsum	5,6

Tabellen viser at stillinger knyttet til HUF og intern finansiering har flest år i gjennomsnittlig tilsetting (6,7 år). LUF har tilnærmet likt med 5,1 år. For ADM er tiden på 3,3 år.

Tab. 26: Gjennomsnittlig tilsettingsperiode – ekstern finansiering

Grupper	Gjennomsnitt av antall år - tilsetting (brudd ved ett års opphold)
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	6,8
Kvinne	7,1
Mann	6,7
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	5,6
Kvinne	4,6
Mann	6,3
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	3,8
Kvinne	3,9
Mann	3,4
Totalsum	6,2

Tabellen viser at stillinger knyttet til HUF har flest antall år i tilsettingstid knyttet til ekstern finansiering (6,8 år). LUF er også her tilnærmet lik (5,6 år), og for ADM er tiden 3,8 år.

Lange tilsetninger – tilsetninger med starttidspunkt før 2008

UiO har i rapporten ønsket å rette oppmerksomheten mot de lengste tilsetningsforholdene ved vår institusjon. Tabellene 27, 28 og 29 viser varigheten i de lengste tilsetningsforholdene.

Tabell 27: Lange tilsetningsforhold

Antall tilsatte/Kjønn Gruppe	Tilsetningsår			Totalsum
	2006	2007	Før 2006	
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	15	2	3	20
Kvinne	9		1	10
Mann	6	2	2	10
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	8	3	1	12
Kvinne	6	2	1	9
Mann	2	1		3
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	4	1		5
Kvinne	4			4
Mann		1		1
#I/T (SKO utenfor utvalget)	38	6	1	45
Kvinne	12	2	1	15
Mann	26	4		30
Totalsum	65	12	5	82

Tabell 27 viser at 82 personer har lange tilsetningsforhold ved UiO. Den største gruppen av disse utgjør HUF og SKO-koder utenfor utvalget. SKO utenfor utvalget betyr at den tilsatte startet i en stillingskode som ikke er omfattet av utvalget per 2015. Eksempler på slike SKO presenteres i tabell 28.

Tabell 28: Opprinnelig SKO ved første tilsetning

SKO	Antall tilsatte
1017	19
Stipendiat	19
1018	1
Vitenskapelig assistent	1
1019	1
Vitenskapelig assistent	1
1020	1
Vitenskapelig assistent	1
1085	1
Avdelingsingeniør	1
1087	1
Overingeniør	1
1181	1
Senioringeniør	1
1200	1
Førstebibliotekar	1
1260	1
Avdelingstannlege	1
1352	10
Postdoktor	10
1378	3
Stipendiat	3
1475	1
Instituttleder	1
8013	4
Professor II	4
Totalsum	45

Tilsetninger med start før 2006

Tabell 29 viser de lengste tilsetningsforholdene med start før 2006. Det er 23 tilsetningsforhold, noen ytterst få gjelder tilbake til 1990-tallet. Antall tilsatte som involveres er imidlertid kun 5 personer UiO har (jf. tabell 27).

Tabell 29: Tilsetninger med start før 2006

Grupper	Antall tilsetninger
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	8
Kvinne	4
Mann	4
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	3
Kvinne	2
Mann	1
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	1
Kvinne	1
#I/T (SKO utenfor utvalget)	11
Kvinne	5
Mann	6
Totalsum	23

En nærmere kvalitativ gjennomgang av de lengste tilsetningsforholdene viser at for gruppen HUF og LUF i tabellen over er dette i stor grad personer som er tilsatt i bistillinger eller deltidsstillinger. Innenfor gruppen HUF er det noen som har blitt fast tilsatt i perioden, mens andre har hatt faste tilsetningsforhold, men har sagt opp stillingen og senere blitt tilsatt på nytt i en deltidsstilling.

For gruppen ADM er det slik at de fleste med langvarig midlertidighet har en fast stilling i bunnen og har et midlertidig tilsetningsforhold et annet sted ved UiO eller har fått fast stilling underveis i tilsetningsperioden.

Gruppen «har en stillingskode som ligger utenfor utvalget» (Dette betyr at den ansatte startet i en stillingskode som ikke er med i kartleggingen.) inneholder personer som i dag i hovedsak er tilsatt i gruppen HUF. Kartleggingen viser at den lange midlertidigheten for mange av disse personene skyldes et normalt tilsetningsforløp som inkluderer tilsetninger som vitenskapelig assistent, stipendiat og postdoktor i forkant av tilsetting i HUF. Det er også en del av de tilsatte i denne gruppen som er tilsatt i bistillinger.

3.3 Kortfattet analyse

Analysen i denne delen av rapporten er basert på en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ vurdering av grunnlagsdataene.

3.3.1 Hjemmelsbruk

Lovhjemlene tidsrom/oppdrag, vikariater og bistillinger brukes mest ved UiO. HUF er den største gruppen innenfor bestemmelsen tidsrom/oppdrag. UiO har en variert hjemmelsbruk, og det vises blant annet

gjennom at en tilsatt kan ha flere tilsettingsforhold samtidig med utgangspunkt i forskjellige lovhjemler. I hovedsak viser kartleggingen at det er riktig bruk av hjemler i de ulike tilsettingsforholdene og stillingskodene. I noen få tilfeller fremstår ikke sammenhengen av hjemmelsbruk og stillingskoder som like logisk. For å kunne gi en god forklaring på disse tilfellene kreves det ytterligere informasjon fra lokalt nivå.

3.3.2 Stillingsgruppene

Administrative stillinger

For de administrative stillingene er det i hovedsak lovhjemmelen oppdrag/tidsrom og vikariater som er brukt som hjemmel for de midlertidige tilsettingsforholdene, med noe overvekt av tilsettinger hjemlet i tidsrom/oppdrag. Hoveddelen av ADM med hjemmel i tidsrom/oppdrag er internt finansiert, og hoveddelen av tilsettingene med hjemmel i vikarbestemmelsen er internt finansiert. I noen få administrative tilsettinger er begge hjemlene brukt, slik at den tilsatte er delvis tilsatt som vikar og delvis tilsatt med hjemmel i tidsrom/oppdrag. For gruppen ADM er det i hovedsak ikke lange midlertidige tilsettinger.

Bistillinger

Et stort antall tilsettingsforhold er i utvalget registrert som bistillinger. Tilsatte med denne hjemmelen er tilsatt i stillingsgrupper både som professor, førsteamanuensis og forsker (i forskergruppen stillingskodene 1108, 1109 og 1183 representert, men langt de fleste er tilsatt som forsker SKO 1109). Den største gruppen bistillinger i utvalget er tilsatte i førsteamanuensisstillinger. I noen få tilfeller er denne hjemmelen brukt ved tilsetting som universitetslektor.

Forskere

UiO har et stort antall midlertidige tilsatte i forskerstillinger. De fleste som er tilsatt som forsker er tilsatt som forsker SKO 1109 (som krever doktorgrad for tilsetting). Den nest største gruppen av forskere er forskere i stillingskode 1108 (som krever mastergrad). Det er også noen forskere tilsatt i stillingskode 1183 (tilsvarende professornivå), og noen i forskerkoden 1110. Hoveddelen av forskerne er tilsatt med hjemmel i tidsrom/oppdrag og er eksternt finansiert.

Mange av dem som i utvalget er tilsatt i forskerstillinger har en tilsettingshistorikk som viser at de har vært tilsatt i stillinger som stipendiat og postdoktor (og i noen tilfeller også som vitenskapelig assistent) før de har gått over i forskerstillingene. Et karriereløp med tilsetting både som stipendiat og postdoktor i forkant av forskerstillingen vil medføre en midlertidig tilsetting på opptil 10 år før forskerstillingen.

3.3.3 Deltidsstillinger

En del av forskerne ved UiO er tilsatt på deltid. Hoveddelen av deltidsforskerne er eksternt finansiert og er tilsatt med hjemmel bestemt tidsrom/oppdrag. UiO har også en del tilsatte i deltidsstillinger som ikke er forskerstillinger eller bistillinger. Vi ser at både innenfor universitetslektorstillingene og førsteamanuensisstillingene er det en del tilsatte i deltidsstillinger. For begge disse gruppene er det i hovedsak bestemt tidsrom/oppdrag som er brukt som hjemmel for midlertidigheten, og stillingene er i hovedsak finansiert over basisbudsjettet.

3.3.4 Finansieringsform

Finansieringsgrunnlaget har stor betydning for midlertidigheten. Den største gruppen midlertidige i HUF er eksternt finansierte forsker 1109. Samtidig ser vi at en gruppe innenfor LUF og ADM er internt finansierte og likevel midlertidig. Denne gruppen er ikke stor, men det kan være grunnlag for å undersøke nærmere grunnlaget for midlertidigheten i samarbeid med de lokale enheter ved UiO.

3.3.5 Lange tilsettingsforhold

Total gjennomsnittlig varighet er 6 år for midlertidige tilsetninger. UiO har noen tilsettingsforhold som strekker seg over en lang tidsperiode, eksempelvis utover 10 år. Hoveddelen av disse er normale utviklingsløp med tilsettingsperioder i stillinger som vitenskapelig assistent, stipendiat og postdoktor i forkant av tilsetninger i andre undervisnings- og forskerstillinger. Hoveddelen i HUF og LUF er tilsatte i bistillinger og deltid. For ADM-gruppen dreier det seg om mange som har en fast stilling ved UiO, men som i dag er i en midlertidig stilling ved et annet sted ved UiO.

Kartleggingen har vist at en svært liten andel har tilsettingsforhold som avviker fra normalen. Dette er tilsettingsforhold som strekker seg over lang tid og hvor det har vært brukt flere forskjellige stillingskoder som ikke følger et naturlig utviklingsløp. For å kunne gi en forklaring på hva som er årsaken til dette, kreves det ytterligere informasjon fra det lokale tilsettingsnivået ved UiO.

3.3.6 Kjønnsperspektivet

Gjennomgangen av grunnlagsdataene viser at det generelt sett ikke er store forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder midlertidighet, noe som utgjør positive funn i analysen. Vi merker oss blant annet at det ikke er noen forskjeller mellom kjønn når det gjelder andelen midlertidighet i undervisningsstillingene. Flere menn enn kvinner er eksternt finansierte i stillingsgruppen HUF. Innenfor LUF er det betydelig flere kvinner internt finansierte. Videre bruker UiO kallelse av kvinner til professor II stillinger, som aktivt virkemiddel for å øke rekrutteringen til professorstillinger over tid. Denne ordningen har vært benyttet i mange år for å rekruttere kvinner i vitenskapelig toppstillinger, og kan gi grobunn for nye forskningssamarbeid. Funnene i innværende analyse er i tråd med UiOs totale erfaring på området.

4. Mandatets del 2 – Utviklingen i tilsettingsforholdene

4.1 Oppdraget

For personale tilsatt i midlertidig stilling i 2010:

- Gi en tilsvarende oversikt over halvparten av de som var midlertidig tilsatt i de tre stillingsgruppene ved de fire institusjonene i oktober 2010. Utvelgelsesmetoden 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 har gått over i fast stilling, hadde forlatt institusjonen eller fortsatt var i et midlertidig tilsettingsforhold i oktober 2011, oktober 2012, oktober 2013, oktober 2014 og oktober 2015.

4.2 Funn og observasjoner

UiO har analysert 612 tilsettingsforhold plukket ut iht. de samme utvalgskriteriene som i mandatets del 1. Utgangspunktet var midlertidig tilsatte per 1. oktober 2010, jf. Tabell 30.

Tabell 30: Andel fortsatt midlertidig, fast tilsatt eller sluttet i 2015

Status 2015	Fast	Midl	Sluttet	Totalt	Fast %	Fort-satt % midl	Sluttet %
Adm	87	13	81	181	48 %	7 %	45 %
Luf	42	17	49	108	39 %	16 %	45 %
Huf	125	150	48	323	39 %	46 %	15 %
Totalt	254	180	178	612	42 %	29 %	29 %

Utvalget med midlertidig tilsetting er i tidsrommet 2010 til 2015 vesentlig redusert. Ca. en tredjedel er fortsatt i midlertidig tilsetting pr. 01.10.2015. Mange har gått over i faste tilsettingsforhold. For ADM er det 7% som fortsatt er i midlertidige stillinger pr. 01.10.2015. LUF og HUF har større andel som fortsatt er midlertidig tilsatt i 2015.

De ulike gruppene har en ulik trend mht. at midlertidige går over i en fast tilsetting. Vitenskapelig tilsatte forblir lengre i et midlertidig tilsettingsforhold, og går oftere ut av institusjonen enn over i fast tilsetting.

Det er en klar overvekt i HUF som fortsatt er i et midlertidig tilsettingsforhold.

4.2.1 Utvikling i tilsetningsforholdet i hver gruppe i perioden 2010 – 2015

Tabell 31 viser utvikling i tilsetningsforholdet i hver stillingsgruppe fra 2010 til 2015.

Tabell 31: Utvikling fra 2010 til 2015

Gruppe/tilsetning Tilsetningsforhold	ÅR					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	323	288	269	282	272	279
Fast tilsatt	86	97	106	120	117	125
Fortsatt midlertidig	93	79	87	108	127	150
Sluttet	144	112	76	54	28	4
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	108	94	79	60	62	59
Fast tilsatt	43	47	45	42	43	42
Fortsatt midlertidig	10	10	6	10	16	17
Sluttet	55	37	28	8	3	
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	181	148	129	123	112	100
Fast tilsatt	75	76	77	86	86	87
Fortsatt midlertidig	10	11	9	8	10	13
Sluttet	96	61	43	29	16	
Totalsum	612	530	477	465	446	438

Med utgangspunkt i 2015 ser vi følgende:

For HUF som utgjør gruppen med flest tilsetninger (279), ser vi at 45 % har fått fast tilsetting, 54 % er fortsatt midlertidig, og et mindretall (1 %) har sluttet.

I gruppen LUF (59), er 71 % fast tilsatt, og 29 % er fortsatt midlertidig. Merk at totalen (59) er forholdsvis lav, så det relative utslaget er stort.

For gruppen ADM (100), er 87 % blitt fast tilsatt og 13 % er fortsatt midlertidig.

4.2.2 Utvikling i tilsetningsforholdet fordelt på kjønn

Tabell 32 viser utviklingen i tilsetningsforholdet innenfor stillingsgruppene fordelt på kjønn.

Tabell 32: Utvikling fra 2010 til 2015 fordelt på kjønn

Gruppe/tilsetting Tilsettingsforhold	ÅR					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	323	288	269	282	272	279
Kvinner	117	103	104	104	105	118
Fast tilsatt	31	40	42	48	48	56
Fortsatt midlertidig	29	22	31	37	49	62
Sluttet	57	41	31	19	8	
Menn	206	185	165	178	167	161
Fast tilsatt	55	57	64	72	69	69
Fortsatt midlertidig	64	57	56	71	78	88
Sluttet	87	71	45	35	20	4
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	108	94	79	60	62	59
Kvinner	40	35	28	19	20	23
Fast tilsatt	13	16	16	13	12	13
Fortsatt midlertidig	5	5	3	3	8	10
Sluttet	22	14	9	3		
Menn	68	59	51	41	42	36
Fast tilsatt	30	31	29	29	31	29
Fortsatt midlertidig	5	5	3	7	8	7
Sluttet	33	23	19	5	3	
Utreder/saksbehandlerstilling (ADM)	181	148	129	123	112	100
Kvinner	120	98	92	86	77	69
Fast tilsatt	53	52	56	64	61	62
Fortsatt midlertidig	7	8	7	4	6	7
Sluttet	60	38	29	18	10	
Menn	61	50	37	37	35	31
Fast tilsatt	22	24	21	22	25	25
Fortsatt midlertidig	3	3	2	4	4	6
Sluttet	36	23	14	11	6	
Totalsum	612	530	477	465	446	438

Med utgangspunkt i 2015 er resultatene som følger:

I gruppen HUF utgjør kvinnene 118 tilsettinger og menn 161 tilsettinger. Ser vi på kvinnene (118) så har 47 % av disse fått fast tilsetting, 52,5 % er fortsatt midlertidig og ingen står oppført som sluttet.

Av mennene, som utgjør 161 tilsettinger, er 43 % blitt fast tilsatt i sin gruppe, 55 % er fortsatt midlertidig og et mindretall er sluttet.

I gruppen LUF utgjør antall tilsetninger 59. Av disse utgjør 36 menn, og 23 kvinner. Fordelt på kjønn ser vi at omtrent halvparten av kvinnene er blitt fast tilsatt og at omtrent halvparten fortsatt er midlertidig tilsatt. Av mennene har de aller fleste (29) fått fast tilsetting og kun et mindretall (7) er fortsatt midlertidig tilsatt.

For gruppen ADM utgjør 100 tilsetninger i 2015. Av disse utgjør kvinnene 69 % og mennene utgjør ca. 30 %. Blant kvinnene har omtrent alle fått fast tilsetting (62) og et mindretall (7) er fortsatt midlertidig tilsatt. Ingen står oppført som sluttet. For mennene er tendensen den samme; De fleste har fått fast tilsetting og kun et mindretall er fortsatt midlertidig. Ingen står oppført som sluttet.

4.2.3 Utviklingen i tilsetningsforholdet fordelt på finansieringsform

Tabell 33 viser utviklingen i tilsetningsforholdet for de ulike stillingsgruppene fra 2010 til 2015 fordelt på finansieringsform (ekstern/intern).

Tabell 33: Utvikling fra 2010 til 2015 fordelt på finansiering

Gruppe/Finansiering Tilsettingsforhold	ÅR					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Undervisnings- og forskerstilling (HUF)	323	288	269	282	272	279
Ekstern	192	161	142	127	118	95
Fast tilsatt	42	39	39	37	32	19
Fortsatt midlertidig	59	48	57	59	71	74
Sluttet	91	74	46	31	15	2
Intern	131	127	127	155	154	184
Fast tilsatt	44	58	67	83	85	106
Fortsatt midlertidig	34	31	30	49	56	76
Sluttet	53	38	30	23	13	2
Universitets- og høyskolelektor (LUF)	108	94	79	60	62	59
Ekstern	13	20	8	6	5	3
Fast tilsatt	1	5	1	1	1	
Fortsatt midlertidig		5	3	4	4	3
Sluttet	12	10	4	1		
Intern	95	74	71	54	57	56
Fast tilsatt	42	42	44	41	42	42
Fortsatt midlertidig	10	5	3	6	12	14
Sluttet	43	27	24	7	3	
Utredet/saksbehandlerstilling (ADM)	181	148	129	123	112	100
Ekstern	52	43	36	34	25	18
Fast tilsatt	16	18	17	16	13	11
Fortsatt midlertidig	5	7	6	6	5	7
Sluttet	31	18	13	12	7	
Intern	129	105	93	89	87	82
Fast tilsatt	59	58	60	70	73	76
Fortsatt midlertidig	5	4	3	2	5	6
Sluttet	65	43	30	17	9	
Totalsum	612	530	477	465	446	438

Med utgangspunkt i 2015 viser tabellen følgende resultat:

Av antallet tilsettingsforhold totalt (438), utgjør HUF flest tilsetninger (279). Deretter kommer ADM (100), og LUF (59).

Ser vi på gruppen HUF, er tilsettingsforholdene (184) i hovedsak knyttet til intern finansiering, mens ekstern finansiering utgjør 95. Av de som var knyttet til ekstern finansiering, er de fleste (74) fortsatt midlertidig

tilsatt, mens 19 er blitt fast tilsatt. De siste to er sluttet. Når det gjelder interne finansieringer (184), er 106 blitt fast tilsatt, mens 76 er fortsatt midlertidig tilsatt. De siste to er sluttet.

I gruppen LUF, er litt over 50 % ekstern finansiering og litt over 50 % er intern finansiering. Kun tre utgjør ekstern finansiering (fortsatt midlertidig). Når det gjelder intern finansiering (56), er 42 fast tilsatt og 14 er fortsatt midlertidig tilsatt, mens ingen står oppført som sluttet.

Blant ADM som utgjør 100 tilsetninger, er 18 fordelt på ekstern finansiering og 82 er fordelt på intern finansiering. Når det gjelder ekstern finansiering er 11 fast tilsatt og sju er fortsatt midlertidig. Ingen står oppført som sluttet. Av intern finansiering er 76 fast tilsatt, seks er fortsatt midlertidig tilsatt, og ingen står oppført som sluttet.

4.3 Kortfattet analyse av gruppen fortsatt midlertidige tilsatt per 2015

En kvalitativ gjennomgang av datagrunnlaget viser at en forholdsvis liten del av personene i utvalget er tilsatt i administrative stillinger i 2015. For denne gruppen er det bare noen få personer som har vært administrativt tilsatt hele perioden fra 2010 til 2015. Noen var tilsatt i tekniske stillinger i 2010 og har endret til en administrativ stilling i løpet av perioden. Nesten halvparten av personene som i 2015 er tilsatt i ADM var i 2010 tilsatt i en stillingskode som forsker, stipendiat eller postdoktor. Det er også noen personer med administrative stillingskoder som i løpet av perioden har sluttet, og noen har gått over i fast stilling.

En stor andel av personene i utvalget har startet som stipendiat og gått over i andre stillingskoder i løpet av perioden. Over halvparten av disse har gått over i stillingskategorier som forsker SKO 1109, postdoktor, førstelektor og førsteamanuensis. De øvrige har gått over i stillinger som forsker SKO 1108 og universitetslektor. Som nevnt over har noen av de som startet i stipendiatstillinger i 2010 gått over til administrative stillingskoder i løpet av perioden.

En annen del av personene i utvalget var i 2010 tilsatt i stilling som postdoktor, og har i løpet av perioden blitt tilsatt forsker SKO 1109. Dette er i hovedsak heltidsstillinger. Noen få var tilsatt som postdoktor i 2010 og har gått over i deltidsstillinger som førsteamanuensis.

En del av personene i utvalget har vært tilsatt som førsteamanuensis i hele perioden fra 2010 til 2015. Av disse har hoveddelen vært tilsatt i deltidsstilling og noen få i 100 % stilling.

Personer som har vært tilsatt som forskere i hele perioden utgjør også en stor del av utvalget. Her forekommer det forskere på deltid i alle forskerkodene (1108, 1109, 1110 og 1183) og forskere på heltid. Når det gjelder forskere i heltidsstillinger dreier det seg i hovedsak om forskere med stillingskode 1109. En del av forskerne har hatt varierende stillingsprosjenter i perioden, slik at de både har vært tilsatt på deltid og på fulltid. En mindre del av personene i utvalget var tilsatt som forsker i 2010, og har i løpet av perioden fram til 2015 hatt flere forskjellige stillingskoder som universitetslektor, dosent, førstelektor og postdoktor.

Noen få har vært tilsatt som universitetslektor SKO 1009 og førstelektor SKO 1198 i hele perioden.

Det er også noen få personer i utvalget som er tilsatt i professorkode. Dette gjelder personer som er tilsatt som professor SKO 1404 i åremålsstilling og personer tilsatt som professor i deltidsstilling.

Kartleggingen har også vist at noen har gått fra midlertidig til fast tilsetting og at noen tilsatte har faste tilsetninger ett sted ved UiO, men er midlertidig tilsatt andre steder ved UiO.

5. Tiltak som er gjennomført ved UiO

5.1 Kartlegging

I løpet av første halvår i 2011 ble det gjennomført en kartlegging av UiOs portefølje av midlertidige tilsetninger. Arbeidet ble gjort for å få mer innsikt i omfang, årsaksforhold og muligheter for reduksjon i andelen midlertidige tilsetninger. Kartleggingen på dette tidspunkt viste at UiOs bruk av midlertidig tilsetting særlig er knyttet til tre begrunnelser som ble rapportert videre til departementet:

- 1) Forskere tilsatt på tidsavgrensede eksternt finansierte prosjekter utgjorde en betydelig del av UiOs midlertidige arbeidstakere. Kommentarer som ble gitt til funnet fra UiO til departementet:

«Vi vil vurdere mulighet for mer fast tilsetting innenfor denne gruppen, men avventer avklaring fra departementsnivå på Rindal-utvalgets forslag om bortfall av gjeldende fortrinnsrettsordning, jf. tjenestemannslovens forskrifter § 7 nr. 2 bokstav b. Med mindre ordningen med fortrinnsrett bortfaller ser UiO risiko for at mer fast tilsetting kan undergrave vår ambisjon om økt kvalitet i kunnskapsutvikling, idet ordning med fortrinnsrett setter kvalifikasjonsprinsippet ut av kraft.»

- 2) En annen stor gruppe midlertidige ved UiO var arbeidstakere i bistilling, dvs. som hadde hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Kommentarer som ble gitt til funnet fra UiO til departementet:

«Her vil vi drøfte om det er potensiale for mer fast tilsetting, men må da avveie mot de behov for fleksibilitet og tilpassing til skiftende kompetansebehov som gjør seg gjeldende i samspillet med industri, næringsliv, helsesektor m.m. «

- 3) Vikarer utgjorde også store utslag på UiOs andel midlertidige, samtidig som ca. 40 prosent av innvilgede permisjoner ikke hadde sammenheng med lov/avtalefestede rettigheter. Kommentarer som ble gitt til funnet fra UiO til departementet:

«En mer restriktiv permisjonsadgang kan dermed være aktuelt virkemiddel i forhold til mål om mindre midlertidighet. Dette krever imidlertid avveining i forhold til faste arbeidstakeres interesse av fleksible permisjonsordninger.»

5.2 Tiltak

Etter kartleggingen iverksatte UiO ulike tiltak for å redusere andelen midlertidige. Særlig fokus ble rettet mot de grupper som gjorde størst utslag på omfanget av midlertidighet, henholdsvis eksternt finansierte

stillinger, bistillinger, undervisningsstillinger og vikarer. På bakgrunn av funnene ble det konkludert med en del konkrete tiltak, som siste gang ble evaluert i 2014.

- **Etablering av [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.**

Krav til mer bevisst vurdering gjennom slike «kontrollspørsmål» ved hver enkelt tilsetting ga positiv effekt. For forskerstillingene fikk UiO en samlet nedgang på 3,8 % fra 2010 til 2014. Ambisjoner om mer fast tilsetting innen denne gruppen utløste imidlertid dilemmaer, fordi både finansiering og prosjektaktivitet har kortsiktig perspektiv. En stor utfordring er at stadig større andel av virksomheten er tidsavgrensede prosjekter med midlertidig finansiering fra eksterne kilder. Både oppgaver og finansiering har kortsiktig perspektiv, og prosjektdeltakeres høye grad av individuell spesialisering begrenser mulighet for omdisponering til andre oppgaver når prosjekt avsluttes.

Også for bistillinger ble det innskjerpet krav til individuelle vurderinger av om behovet for kapasiteten er av reell midlertidig karakter, og det ga ønsket effekt. Etter gjennomgang av kontrakter fikk mange midlertidig tilsatte i bistilling fast kontrakt, og antall årsverk tilsatt midlertidig i professor II-stilling ble redusert fra 48,89 i 2010 til 37,95 i 2014. Potensial for mer fast tilsetting innen denne gruppen må imidlertid til enhver tid avveies mot behov for fleksibilitet og tilpassing til skiftende kompetansebehov i samspillet med industri, næringsliv, helsesektor mm.

- **Gjennomgang av midlertidige tilsettingsforhold for undervisningsstillinger**

UiOs andel midlertidig tilsatte i rene undervisningsstillinger er høy, fordi svingninger i undervisningsbehov gir behov for tidsavgrenset tilførsel av undervisningskapasitet. Fakultetene ble bedt om å vurdere tiltak for reduksjon av midlertidige kontrakter innen denne gruppen, og om dimensjoneringsbehov i større grad kunne ses ut fra oppgaveportefølje over tid. I den stillingskoden som er mest brukt, universitetslektor SKO 1009, er andelen midlertidighet redusert med 8,6 % fra 2010 til 2014, og det er en nedgang på 7 % for gruppen undervisningsstillinger samlet.

- **Regulering av [adgang til permisjon](#) ved overgang til annet arbeid, som tidligere ble sett på som nærmest automatisk rettighet**

Ved UiO har det vært vanlig å gi arbeidstakere permisjon ved overgang til annen stilling. Mange arbeidstakere ønsker permisjon for å ha en retrettmulighet hvis vedkommende ikke trives i ny jobb. Slik permisjon genererer imidlertid vikarbehov, som igjen påvirker andelen midlertidighet. UiO valgte derfor i 2011 å etablere en mer restriktiv regulering av permisjonsadgang ved overgang til annen stilling. Etter to år var antall arbeidstakere med permisjon ved overgang til annen stilling var redusert med ca. 25 %. Vi tar imidlertid forbehold om at tallgrunnlaget her var noe usikkert.

- **Initiativ i lokalmiljøene**

UiO er en stor og heterogen virksomhet, med betydelig innbyrdes variasjon i miljøenes aktivitet og innretning på bruk av midlertidig tilsetting. I tillegg til iverksetting av UiO-overgripende tiltak, er det derfor lagt til grunn at miljøene selv må vurdere hvilke lokale initiativ som kan bidra til redusert andel midlertidighet. Fakulteter og enheter på tilsvarende nivå er i den forbindelse bedt om analysere bruken av midlertidig tilsetting i egne miljøer, identifisere ev. potensiale for fast tilsetting og iverksette løsninger tilpasset lokale utfordringer og faglige hensyn.

5.3 Handlingsplan

I forbindelse med «Etatsstyring 2014» ble UiO i juni 2014 pålagt å utarbeide en handlingsplan med forpliktende tiltak som kunne bidra til å redusere midlertidigheten.

Handlingsplanen som ble utarbeidet i 2014, og oversendt til departementet medio desember 2014. Tiltakene var delt inn i sentrale UiO-overgripende tiltak (handlingsplanens del 1), og mål og tiltak på lokalt nivå/enheter (handlingsplanens del 2).

Handlingsplanens del 1, «UiO-overgripende tiltak» ga gjennomgående føringer for institusjonen som helhet. UiO la for øvrig til grunn at miljøene selv, ut fra lokale forhold, måtte vurdere hvilke mål som var realistiske og hvilke grep som var formålstjenlige. Handlingsplanens del 2, «Mål og tiltak ved lokale enheter» supplerte derfor med lokalt tilpassede tiltak ved enhetene. For å gi departementet innblikk i lokale realiteter ved de respektive enheter, ble handlingsplanen også vedlagt mer detaljerte redegjørelser fra det enkelte fakultet og museum.