

Kartlegging av **midlertidighet** ved Høgskolen i Østfold

Delrapport til arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet for å kartlegge midlertidighet i universitet- og høgskolesektoren

Oppdatert: 17.12.2015

Av Inger Lise Røsnæs og Gaute Storås



Innhold

1.	Innledning.....	3
2.	Mandat	4
3.	Datagrunnlag og fremgangsmåte	5
3.1	Stillingsgrupper som skal undersøkes.....	5
3.2	Uvalgsmetode	6
3.3	Forhold ved datamaterialet	6
3.3.1	Registrering ansettelsesforhold (fast vs. åremål/midlertidig).....	6
3.3.2	Timelæreravbrudd / kortere avbrudd.....	6
3.3.3	Registrering av finansieringskilde	6
4.	Funn og observasjoner	7
4.1	Dagens ansettelsesforhold.....	7
4.1.1	Varighet på ansettelsesforhold	8
4.1.2	Forlengelse av arbeidsavtaler	8
4.1.3	Bytte av lovhjemler.....	8
4.1.4	Hjemmelsbruk	9
4.2	Utviklingen for de som var ansatt i 2010	12
4.2.1	Høyere undervisnings- og forskerstillinger	12
4.2.2	Lavere undervisnings- og forskerstillinger	13
4.2.3	Administrative stillinger	13
5.	Analyser og forklaringsmodeller	14
5.1	Årsaker til midlertidighet i UH-sektoren.....	14
5.2	Tiltak iverksatt for å redusere midlertidighet	14
5.3	Foreløpige vurderinger	15

1. Innledning

Kunnskapsdepartementet (KD) har i lengre tid arbeidet for å redusere andelen midlertidige ansettelser i universitets- og høyskolesektoren. Som ledd i dette arbeidet innhentes det årlig statistikk over midlertidigheten i ulike stillingsgrupper/stillinger. Selv om det er betydelige forskjeller mellom institusjoner, viser statistikken at det totalt sett er særlig høy midlertidighet i eksternt finansierte undervisnings- og forskerstillinger, i lavere undervisnings- og forskerstillinger som universitets-/høyskolelektor og i administrative stillinger på utreder/saksbehandlernivå.

For å få mer informasjon om årsakene til den høye midlertidigheten har KD nedsatt en arbeidsgruppe som består av Høgskolen i Østfold, Høgskolen i Hedmark, Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen. Gruppen har fått i mandat å kartlegge bruk av midlertidige stillinger for stillingsgruppene nevnt ovenfor, diskutere årsaken til midlertidighet i de tre gruppene og redegjøre for tiltak iverksatt ved egen institusjon for å redusere omfanget av midlertidigheten.

Arbeidsgruppen skal legge frem en samlet rapport til KD 18. desember 2015.

I denne del-rapporten har vi sett nærmere på midlertidigheten ved Høgskolen i Østfold (HiØ). Resultatene fra denne vil inngå i den samlede rapporten fra arbeidsgruppen.

Halden, 17.12.2015

*Gaute Storås
HR-direktør*

*Inger Lise Røsnæs
HR-rådgiver*

2. Mandat

Mandatet tar utgangspunkt i bestillingsskriv fra Kunnskapsdepartementet, der mandat og arbeidsform er detaljert beskrevet. Arbeidsgruppen har i tillegg blitt bedt om å ta med kjønnsperspektivet i sin innstilling. I kortform oppfatter arbeidsgruppen at mandatet har tre ledd:

1. For et utvalg av dagens midlertidig ansatte skal arbeidsgruppen:
 - Redegjøre for hjemmel som har vært brukt for midlertidig tilsetting i dagens tilsettingsforhold.
 - Beskrive tidsrom for ansettelse i den aktuelle stillingen, og hvilke tidligere midlertidige ansettelsesforhold den ansatte har hatt (tilsetningshistorikken), som grunnlag for å finne den totale tiden den ansatte har vært ansatt 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 ansatt 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 ansettelsesforhold i oktober 2011, oktober 2012, oktober 2013 og oktober 2014.
3. På grunnlag av innhentede data skal arbeidsgruppen
 - Diskutere årsaker til midlertidigheten i de tre gruppene.
 - Redegjøre for tiltak iverksatt ved egen institusjon for å redusere omfanget av midlertidighet

3. Datagrunnlag og fremgangsmåte

3.1 Stillingsgrupper som skal undersøkes

Undersøkelsen omfatter midlertidig ansatte innenfor stillingskategoriene høyere undervisnings- og forskerstillinger, undervisnings- og forskerstillinger på lektornivå og administrative stillinger på saksbehandlernivå.

I stillingskategorien høyere undervisnings- og forskerstillinger (UFF-høyere) inngår følgende stillingskoder for HiØ:

Kode	Stillingskode
1352	Postdoktor
1011	Førsteamanuensis
1198	Førstelektor
1012	Høgskoledosent
1532	Dosent
1013	Professor
1404	Professor

I stillingskategorien undervisnings- og forskerstillinger på lektornivå (UFF-lavere) inngår følgende stillingskoder for HiØ:

Kode	Stillingskode
1007	Høgskolelærer/øvingslærer
1008	Høgskolelektor
1010	Amanuensis

I stillingskategorien administrative stillinger på saksbehandler/utredernivå (Adm) inngår følgende stillingskoder for HiØ:

Kode	Stillingskode
1063	Førstesekretær
1065	Konsulent
1408	Førstekonsulent
1363	Seniorkonsulent
1434	Rådgiver
1364	Seniorrådgiver
1113	Prosjektleder

3.2 Utvalgsmetode

I henhold til KD's bestillingsskriv skal utvalget omfatte halvparten av de midlertidig ansatte som er i de angitte stillingsgruppene i hhv. 2015 og 2010.

Personene som skal undersøkes nærmere, er plukket ut på grunnlag av en alfabetisk liste som omfatter alle midlertidige ansatte i de tre stillingskategoriene. Utvalget begynner med ansatte som har etternavn på A, og går videre nedover på lista til et tilstrekkelig antall ansatte er inkludert.

3.3 Forhold ved datamaterialet

3.3.1 Registrering ansettelsesforhold (fast vs. åremål/midlertidig)

Drøftinger i arbeidsgruppen har vist at det er forskjeller mellom institusjonene når det gjelder registrering av ansattes arbeidsforhold. Dette gjelder spesielt i de tilfeller der en fast ansatt går over i en midlertidig stilling for en periode. Ved HiØ vil deres arbeidstilknytning bli registrert som midlertidig/åremål selv om deres opprinnelige stilling er fast. Ved andre institusjoner beholdes den faste tilknytningen, også når de innehar en åremåls-/midlertidig stilling.

For HiØ gjelder dette spesielt fast ansatte som går over i en åremålsstilling, som leder eller stipendiat. I dette datagrunnlaget berøres denne problemstillingen i liten grad.

3.3.2 Timelæreravbrudd / kortere avbrudd

Det kan være tilfeller der ansatte slutter i en midlertidig stilling og går over i en timelærerstilling, for så å komme tilbake til et ordinært ansettelsesforhold ved et senere tidspunkt. Vi har lagt til grunn at det i disse tilfellene er formelle avbrudd i sammenhengende ansettelsesforhold, og at perioden før timelærerstillingen ikke tas med i dette beregningsgrunnlaget.

Vi har også tilfeller der ansatte har begynt som timelærer hos oss og gått inn i en ordinær ansettelse ved et senere tidspunkt. I disse tilfellene måles varigheten på midlertidigheten fra det tidspunkt de har gått over til et ordinært ansettelsesforhold ved HiØ.

Andre avbrudd, med varighet under 3 måneder, tas med i beregningen på sammenhengende ansettelsesforhold.

3.3.3 Registrering av finansieringskilde

Vi er bedt om å kartlegge forholdet mellom eksternt finansierte og internt finansierte stillinger. I hovedsak blir alle stillinger ved HiØ registrert med en intern finansieringskilde (grunnbevilling) i lønns- og personalsystemet. For tiden er det kun 11 stillinger ved Fremmedspråksenteret og en stilling ved PULS (Program for undervisning, læring og studiekvalitet) som har sin finansieringskilde plassert et annet sted. Ingen av de eksterntfinansierte stillingene er med i utvalget som skal analyseres nærmere.

Det er likevel viktig å merke seg, at selv om stillingene er registrert som internfinansiert, er flere av de midlertidige undervisnings- og forskerstillingene indirekte finansierte gjennom inntekter fra etter- og videreutdanning. I 2014 utgjorde inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet ca. 4,3 % (om lag 25 mill.) av de totale inntektene. En stor andel av disse inntektene er knyttet til etter- og videreutdanning.

4. Funn og observasjoner

4.1 Dagens ansettelsesforhold

MANDAT, del 1:

For et utvalg av dagens midlertidig ansatte skal arbeidsgruppen:

- Redegjøre for hjemmel som har vært brukt for midlertidig tilsetting i dagens tilsettingsforhold.
- Beskrive tidsrom for ansettelse i den aktuelle stillingen, og hvilke tidligere midlertidige ansettelsesforhold den ansatte har hatt (tilsettingshistorikken), som grunnlag for å finne den totale tiden den ansatte har vært ansatt i midlertidig stilling (fortid og framtid).

Per 1.10.2015 var 559 personer (517 årsverk) ansatt ved HiØ, hvorav 113 (93 årsverk) var i midlertidige stillinger. Kvinneandelen ligger ca. 5 % høyere for gruppen midlertidige ansatte enn sammensetningen for øvrig.

	Totalt		Midlertidige	
	Antall	Årsverk	Antall	Årsverk
Kvinner	311	287	66	56
Menn	248	230	47	37
Totalt	559	517	113	93

De midlertidige stillingene fordeler seg på følgende stillingskategorier:

- 48 undervisnings- og forskerstillinger, herav 20 på lektornivå
- 20 stipendiater
- 18 administrative stillinger på saksbehandler/utredernivå
- 15 ledere (dekaner, studieledere, avdelingsdirektør)
- 12 øvrige stillinger inkl. lærlinger

Ut fra utvalgskriteriene KD har spesifisert, har vi sett på 33 midlertidige ansettelsesforhold innenfor stillingskategoriene undervisnings- og forskerstillinger og administrative stillinger på saksbehandlernivå. Disse stillingene fordeler seg på 8 saksbehandlerstillinger (Adm) og 25 undervisnings- og forskerstillinger hvorav 12 er på lektornivå (UFF-lavere).

De midlertidige stillingene fordeler seg slik:

	Gj.snitt mnd samlet varighet	Antall stillinger 2015	Ant. årsverk 2015	Antall forlengelser	Antall med bytte av hjemmel	Første tilsetningsforhold				
						2015	2014	2013-2012	2011-2008	2007-
Adm	31	8	7,8	14	3	1	4	3	0	0
Kvinne	34	6	5,8	14	3	1	2	3		
Mann	19	2	2,0	0	0		2			
UFF-høyere	67	13	7,9	17	4	1	3	3	4	2
Kvinne	45	7	4,8	8	3	1	2	2	2	
Mann	93	6	3,1	9	1		1	1	2	2
UFF-lavere	23	12	10,5	9	3	10	0	0	1	1
Kvinne	24	8	6,7	7	2	7				1
Mann	21	4	3,8	2	1	3			1	
Totalsum	42	33	26,2	40	10	12	7	6	5	3

Tabell 1 Midlertidighet, samlet

4.1.1 Varighet på ansettelsesforhold

Oversikten viser at ca. 40 % av gruppen ble ansatt i 2015 og 20 % i 2014. Midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger har i gjennomsnitt et lengere ansettelsesforhold enn ansatte på saksbehandlernivå.

Saksbehandlere har i gjennomsnitt en ansettelsesperiode på 2 ½ år, mens undervisnings- og forskerpersonalet har et ansettelsesforhold på nærmere 4 år. Ansettelsesperioden er noe kortere for ansatte på lektornivå med ca. 2 års sammenhengende ansettelse.

Åremålsstillinger som kunstneriske ledere (2 personer) og bistillinger (4 personer) bidrar til å øke samlet varighet for stillingsgruppen høyere undervisnings- og forskerstillinger. Disse personene utgjør om lag 50 % av utvalget og har i snitt 8 ½ års ansettelse.

4.1.2 Forlengelse av arbeidsavtaler

Kartleggingen viser at forlengelser benyttes i relativt hyppig grad. De 33 personene i utvalget har samlet sett hatt 25 forlengelser. Det er ulike årsaker til disse forlengelsene, men i stor grad handler dette om at vikariater som forlenges og nye oppdrag knyttet til eksternfinansiert aktivitet (som etter- og videreutdanning). I enkelte tilfeller ser vi at det benyttes administrative ansettelser for å løse kortsiktige behov inntil en stilling er besatt.

4.1.3 Bytte av lovhome

10 personer i utvalget har i løpet av sitt ansettelsesforhold ved HiØ fått fornyet sin ansettelse med et annet hjemmelsgrunnlag. Sju av personene startet sitt ansettelsesforhold gjennom administrative ansettelse uten utlysning av stilling. Disse har siden blitt ansatt gjennom ordinære ansettelsesprosesser og utlysning av stilling.

4.1.4 Hjemmelsbruk

Nedenfor følger oversikter på midlertidige ansettelsesforhold, fordelt på hjemmelsbruk.

Tidsbestemte oppdrag (tjml § 3.2 a) og vikariater (tjml § 3.2 c)

	Gj.snitt mnd samlet varighet	Antall stillinger 2015	Ant. årsverk 2015	Antall for- lengelser	Antall med bytte av hjemmel	Første tilsetningsforhold				
						2015	2014	2013- 2012	2011- 2008	2007-
Adm	28	4	4,0	1	4	1	2	1	0	0
Kvinne	38	2	2,0	1	2	1		1		
Mann	19	2	2,0	0	2		2			
UFF-høyere	30	3	2,1	4	3	1	1	1	0	0
Kvinne	33	2	1,1	3	2	1		1		
Mann	24	1	1,0	1	1		1			
UFF-lavere	28	3	2,5	1	3	2	0	0	1	0
Kvinne	11	2	1,5	0	2	2				
Mann	60	1	1,0	1	1				1	
Totalsum	29	10	8,6	6	10	4	3	2	1	0

Tabell 2 Midlertidighet, tidsbestemte oppdrag (tjml § 3.2 a)

	Gj.snitt mnd samlet varighet	Antall stillinger 2015	Ant. årsverk 2015	Antall for- lengelser	Antall med bytte av hjemmel	Første tilsetningsforhold				
						2015	2014	2013- 2012	2011- 2008	2007-
Adm	33	4	3,8	13	2	0	2	2		
Kvinne	33	4	3,8	13	2		2	2		
Mann					0					
UFF-høyere	24	1	1,0	0	0	0	1			
Kvinne	24	1	1,0	0	0		1			
Mann					0					
UFF-lavere	15	5	5,0	2	1	5				
Kvinne	16	4	4,0	2	1	4				
Mann	12	1	1,0	0	0	1				
Totalsum	23	10	9,8	15	3	5	3	2		

Tabell 3 Midlertidighet, vikariat (tjml § 3.2 c)

Oversiktene over viser at hjemlene, vikariat og tidsbestemte oppdrag, utgjør den største andelen av midlertidigheten ved HiØ (60 %).

For undervisnings- og forskerstillinger inngås avtaler for tidsbestemte oppdrag ofte for ett år av gangen. I hovedsak skyldes dette behov for å ansette noen raskt for å fylle undervisningsfaglige oppgaver på kort sikt. Oppdragsfinansiert virksomhet, avgang og personer i frikjøp er noen av årsakene til at dette hjemmelsgrunnlaget benyttes.

De siste årene har også kompetansehevning av egne ansatte vært et prioritert område for HiØ. Dette har igjen utløst behov for ytterligere bruk av midlertidig ansettelse, vikarer og tidsbegrenset oppdrag.

For administrative benyttes «tidsbestemte oppdrag» i hovedsak for konkrete prosjekter med noe lengere varighet.

	Gj.snitt mnd samlet varighet	Antall stillinger 2015	Ant. årsverk 2015	Antall forlengelser	Antall med bytte av hjemmel	Første tilsetningsforhold				
						2015	2014	2013-2012	2011-2008	2007-
Adm										
Kvinne										
Mann										
UFF-høyere	55	1	1,0	3	1				1	
Kvinne	55	1	1,0	3	1				1	
Mann										
UFF-lavere	6	3	2,8	1		3				
Kvinne	6	1	1,0	0		1				
Mann	6	2	1,8	1		2				
Totalsum	18	4	3,8	4		3			1	

Tabell 4 Midlertidighet, inntil 6 mnd. uten utlysning (tjml § 6.1)

3 av 8 saksbehandlere fikk sitt første ansettelsesforhold gjennom arbeidsavtale inngått administrativt (kortere tid enn seks måneder, uten utlysning, ikke behandlet i ansettelsesråd-/utvalg). Disse er siden formalisert gjennom ordinære ansettelsesprosesser med utlysning av stilling. Per nå har ingen av saksbehandlerne i dette utvalget kortsiktige avtaler på dette vilkår.

Per nå er fire av 25 i undervisnings- og forskerstilling ansatt på kortsiktig arbeidsavtale. Med unntak av en person, har alle et engasjement som vil bli avsluttet etter seks måneder. En av personene på administrativ ansettelse har tidligere vært inne i et lengere engasjement. Hun er nå ansatt midlertidig i påvente av et vikariat som er lyst ut (og som hun har fått tilbud om i etterkant av evalueringsperioden).

Lovhjemmelen Administrative ansettelser (tjml § 6.1) viser seg å være den mest brukte hjemmelen i denne kartleggingen. Hjemmelen er registrert totalt 19 ganger i dette datagrunnlaget og er hyppigst brukt for stillingsgruppen saksbehandler. To av personene har fått fornyet sine arbeidsavtaler fire ganger uten ordinær utlysning av stilling. Disse avtalene er inngått i mellomperioder for å dekke behov inntil en stilling er besatt. I noen grad representerer disse fornyelsene bytte av stilling/organisasjonstilknytning.

Åremålsstillinger – ledere (uhl § 6-4.1)

	Gj.snitt mnd samlet varighet	Antall stillinger 2015	Ant. årsverk 2015	Antall forlengelser	Antall med bytte av hjemmel	Første tilsetningsforhold				
						2015	2014	2013-2012	2011-2008	2007-
UFF-høyere	102	2	2,0	4	1				1	1
Kvinne	72	1	1,0	1	0				1	
Mann	131	1	1,0	3	1					1
UFF-lavere										
Kvinne										
Mann										
Totalsum	102	2	2,0	4	1				1	1

Tabell 5 Midlertidighet, Åremålsstilling som leder (uhl § 6-4.1)

Ledelsen ved Akademi for scenekunst er organisert med to kunstneriske ledere og en kontorsjef. Det faglige lederskapet er tillagt to åremålsstillinger som professor. Disse representerer hver sin kunstneriske disiplin – scenografi og skuespill.

Åremålsstillinger – utøvende kunstnere (uhl § 6-4.1)

	Gj.snitt mnd samlet varighet	Antall stillinger 2015	Ant. årsverk 2015	Antall forlengel ser	Antall med bytte av hjemmel	Første tilsetningsforhold				
						2015	2014	2013- 2012	2011- 2008	2007-
UFF-høyere	48	2	1,0	0			1	1		
Kvinne	48	1	0,5	0			1			
Mann	48	1	0,5	0				1		
UFF-lavere	101	1	0,2	5	1					1
Kvinne	101	1	0,2	5	1					1
Mann										
Totalsum	66	3	1,2	5	1		1	1		1

Tabell 6 Midlertidighet, Åremålsstilling som utøvende kunstner (uhl § 6-4.1)

Sammenlignet med andre studier skiller Akademi for scenekunst seg ut når det gjelder bruk av kompetanse og ressurser inn i studiene. Akademiet knytter i hovedsak til seg fagansatte på åremålsavtaler og i mindre stillingsbrøker enn det som er «normalt» for øvrige i sektoren. Da Akademiet tilbyr kunstutdanning innen scenografi og skuespill, er de avhengig av å knytte til seg utøvende kunstnere på høyt kunstnerisk nivå. Samtidig er behovet for faglig fornyelse og dynamikk i studiene stor, dette bidrar det til at man ikke ønsker å ansette disse i faste stillinger. For tiden har enheten seks personer på slike åremålsavtaler.

Bruk av bistillinger (uhl § 6-6)

	Gj.snitt mnd samlet varighet	Antall stillinger 2015	Ant. årsverk 2015	Antall forlengel ser	Antall med bytte av hjemmel	Første tilsetningsforhold				
						2015	2014	2013- 2012	2011- 2008	2007-
UFF-høyere	101	4	0,8	6	0			1	2	1
Kvinne	48	1	0,2	1	0			1		
Mann	119	3	0,6	5	0				2	1
UFF-lavere										
Kvinne										
Mann										
Totalsum	101	4	0,8	6				1	2	1

Tabell 7 Midlertidighet, bistilling (uhl § 6-6)

Fire (12 %) av de midlertidige er ansatt i bistilling som professor II. Ved HiØ benyttes denne hjemmelen i hovedsak til professor II stillinger, men de siste årene har vi også tatt i bruk hjemmelen for førsteamanuensis II og dosent II.

Personer i bistilling ansettes gjerne for fire år om gangen, med mulighet for nye åremålsperioder. I snitt har ansatte i bistillinger en fartstid på 8 år. I dette utvalget har en av de ansatte hatt åremålskontrakter som professor II i over 12 år

Mulighet for bruk av bistillinger i inntil 20 % stilling er en viktig særordning for UH-sektoren, og i all hovedsak har disse sin hovedstilling et annet sted. Dette er arbeidstakere med sterk konkurransekraft på arbeidsmarkedet, og som selv har et ønske om denne midlertidige tilknytningsformen og den fleksibiliteten det gir.

4.2 Utviklingen for de som var ansatt i 2010

MANDAT, del 2:

For personale ansatt i midlertidig stilling i 2010:

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

Per 1.10.2010 var det 72 midlertidig ansatte innenfor angitte stillingskategoriene. Disse var fordelt på 59 undervisnings- og forskerstillinger, herav 40 på lektornivå, og 13 administrative stillinger på saksbehandlernivå.

Ut fra mandat og utvalgskriterier, har HiØ har sett nærmere på 36 ansatte fordelt på følgende stillingskategorier:

- 31 undervisnings- og forskerstillinger, herav 19 på lektornivå
- 5 administrative stillinger

På måletidspunktet var åtte av personene i bistilling (20 %), seks personer var i en annen type deltidsstilling og 22 personer var i full stilling ved HiØ.

Stillingsgruppe	2010	2011		2012		2013		2014		2015		Andel fortsatt midl.
	Midl.	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	
Adm	5	2	2	2	2		3		3		3	0,0 %
- hvorav kvinner	4	2	1	2	1		2		2		2	0,0 %
UFF-høyere	12	9	3	8	3	8	3	6	3	6	3	50,0 %
- hvorav kvinner	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	25,0 %
UFF-lavere	19	13	3	8	7	6	8	5	9	4	10	21,1 %
- hvorav kvinner	11	8	0	5	2	4	2	4	2	3	3	27,3 %
Totalt	36	24	8	18	12	14	14	11	15	10	16	27,8 %

Tabell 8 Utviklingen for midlertidige ansatte per 2010 og frem til i dag.

4.2.1 Høyere undervisnings- og forskerstillinger

Av 12 midlertidig ansatte i høyere undervisnings- og forskerstillinger (4 kvinner og 8 menn), var det ved utgangen av 2015 totalt 6 personer (1 kvinne) som fortsatt var ansatt i en midlertidig stilling.

Totalt fem personer i utvalget var ansatt som professor II i bistilling, jf. uhl § 6-6.

I 2015 var de midlertidige stillingene fordelt på følgende hjemmel:

- 4 av 8 fortsatt i bistillinger som professor II, uhl § 6-6.
- 1 var i åremålsstilling som kunstnerisk leder, uhl § 6-4.1 (1d)
- 1 var gått over i åremålsstilling som stipendiat, uhl § 6-4 (1g)

4.2.2 Lavere undervisnings- og forskerstillinger

Av 19 midlertidige ansatte i lavere undervisnings- og forskerstillinger (11 kvinner og 8 menn), var det ved utgangen av 2015 fortsatt 4 (3 kvinner) igjen i midlertidige stillinger. Av disse var:

- 2 gått over i åremålsstilling som stipendiat, uhl § 6-4 (1g)
- 1 i åremålsstilling som studieleder, uhl § 6-4.1 (1d)
- 1 i åremålsstilling utøvende kunstner, uhl § 6-4.1 (1j)

4.2.3 Administrative stillinger

Av 5 ansatte i midlertidige saksbehandlerstillinger (4 kvinner og 1 mann) var ingen i midlertidige stillinger per 2015. I løpet av 2013 var alle de midlertidige avtalene avsluttet. Tre av stillingene var omgjort til faste og to hadde sluttet.

To av de midlertidige ansatte i 2010 var knyttet til Nasjonalt senter for fremmedspråk i opplæringen der HiØ er vertsinstusjon. Dette senteret er i stor grad styrt av prosjekter og prosjektmidler fra utdanningsdirektoratet.

5. Analyser og forklaringsmodeller

5.1 Årsaker til midlertidighet i UH-sektoren

Det er særlig to årsaker til midlertidige ansettelser i vår sektor.

1. Virksomhetenes samfunnsoppdrag

En av årsakene til bruk av midlertidighet knyttes til vårt samfunnsoppdrag og forventningen om at institusjonene skal bidra aktivt med oppdrags- og eksterntfinansiert virksomhet. For at institusjonen skal kunne møte samfunnsoppdraget og håndtere risikobildet, anses det som nødvendig å foreta midlertidige ansettelser.

Per i dag utgjør eksterntfinansiert virksomhet ca. 8 % av HiØs grunnbevilgning. Kartleggingen viser at dette er hovedårsaken til midlertidige ansettelser hos oss.

2. Kompetansebehov og krav

Den andre årsaken henger sammen UH-sektoren som en kompetansekreverende sektor.

Tilgang på riktig kompetanse, og utvikling av ny kompetanse, er nødvendig for å tilfredsstille de kvalitetskravene som stilles til institusjonene.

- UH-lovens § 6-6 gir anledning til midlertidig ansettelse (på åremål) i bistilling. Dette er en ordning som sikrer kompetansedeling mellom institusjonene, bidrar til utvikling på tvers og som åpner for muligheten til å utnytte spisskompetanse fra næringslivet.
- UH-lovens § 6-5 gir anledning til å bruke betinget ansettelse for å kvalifisere søker til fast stilling, eller ansette søkere på et lavere nivå der vi ikke har fått det kompetansenivået institusjonen trenger.
UH-lovens § 6-4 (1) åpner opp for bredere adgang i sektoren til å ansette på åremål
Kvalifiseringsstillinger gis UH-loven adgang til å ansette på åremål (stipendiater, post.doc m.fl).

Konsekvenser ved å fjerne UH-sektorens utvidede muligheter til å ansette midlertidig, kan bidra til at det må stilles strengere krav til hvilke oppdrag institusjonen kan påta seg (omfang og varighet), kompetanseheving må skje på annen måte og institusjonene kan få reduserte virkemidler til å skaffe rett kompetanse til sin studie- og forskningsvirksomhet.

5.2 Tiltak iverksatt for å redusere midlertidighet

Ledere ved HiØ oppfordres ved sin gjennomgang av ressursbehov, til å gjøre konkrete vurderinger på om hvorvidt de midlertidige behovene er av varig karakter, og om stillingene kan lyses ut fast. De bes om å gjøre mer langsiktige vurderinger for eventuelt å kunne forskuttere naturlig avgang som følge av høy alder, langvarig sykdom og andre fremtidige behov.

Årlig må ledere rapportere inn status på midlertidighet og tiltak som er iverksatt for å redusere bruk av midlertidige ansettelser. Dette følger opp i de årlige dialogmøtene med lederne.

5.3 Foreløpige vurderinger

Institusjonen vil på bakgrunn av undersøkelsen anbefale følgende oppfølging:

- Det bør for institusjonene i sektoren utarbeides klarere retningslinjer for registrering av midlertidighet i lønssystemene, slik at en sikrer like data. For HiØs vedkommende vil midlertidighet være høyere enn det som er reelt for virksomheten. Dette fordi fast ansatte som går inn i en åremålsstilling/midlertidig stilling, for en avgrenset periode, får status midlertidig ansatt.
- Svingningene i oppdrags- og eksternfinansiert virksomhet¹, som også stiller krav til ulik kompetanse, utløser behov for å opprettholde den fleksibiliteten vi har i dagens lovverk.
- En innskjerping i bruken av midlertidige ansettelser vil kreve at avtaleverket må endres, slik at det blir enklere å avslutte arbeidsavtaler i staten.
- Rekruttering til faste undervisnings- og forskerstillinger er mer omfattende og tidkrevende (med blant annet sakkyndig vurdering) enn rekruttering til midlertidige stillinger. Det bør fremdeles være rom for å kunne rekruttere midlertidig for å løse kortsiktige undervisningsoppdrag, enten det er av intern eller ekstern karakter.
- Tilgang på riktig kompetanse, og utvikling av ny kompetanse, er nødvendig for å tilfredsstille de kvalitetskravene som stilles til institusjonene. Det er derfor viktig at adgangen til åremålsstillinger – bistillinger og kvalifiseringsstillinger – opprettholdes.

¹ Inkludert etter- og videreutdanning og eksternfinansiert FoU