

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: Midlertidige tilsetninger ved NTNU – desember 2014

Tilråding:

Styret konstaterer at det arbeides godt med reduksjon av uønsket midlertidighet, og er tilfreds med at NTNU har lav midlertidighet sammenliknet med de andre store universitetene.

Styret ber rektor fortsette dette arbeidet, og ha et spesielt fokus på langvarig uønsket midlertidighet.

1. Innledning

Saken legger frem oppdatert statistikk over midlertidighet i sektoren (Kilde: NSDs Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)). Statistikken viser at NTNU samlet sett har en svak nedgang i bruken av midlertidige tilsetninger innenfor undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandlerstillinger samt ingeniørstillinger, og ligger ca. 4 prosentpoeng under snittet for de fire breddeuniversitetene.

Det har vært små endringer i andel midlertidighet blant utvalgte stillingstyper, kanskje med unntak av stilling som avdelingsingeniør der nedgangen har vært ca. 5 prosentpoeng.

Nytt i år er en oversikt over *langvarig* midlertidighet blant forskere – det er ønskelig at å se nærmere på hva som ligger bak disse tallene med sikte på å avdekke og redusere unødvendig midlertidighet i denne gruppen.

Universitetsstyret har for øvrig under tidligere behandlinger truffet vedtak om hvordan midlertidigheten skal kunne reduseres, og pekt på elementer i en personalpolitikk for midlertidige tilsatte.

I saken pekes det derfor på at behovet for nye tiltak ikke synes å være presserende; det er snarere et sterkere *lederfokus* på problemstillingene som skal til.

Statistikk over midlertidighet pr. 01.10 er først klar etter 01.11. Det er derfor problematisk å legge frem en styresak om midlertidighet i desember dersom en ønsker enhetenes kommentarer til statistikken. Det tas derfor sikte på å be enhetene kommentere statistikken i løpet av første kvartal 2015, og samtidig be om tilbakemeldinger om langvarig midlertidighet, om hvilke konkrete tiltak enhetene har gjennomført i 2014 o.l.

2. Bakgrunn

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal tilsettes fast, og gjennom dette sikres stillingsvern og forutsigbarhet.

Så vel Arbeidsmiljøloven, Tjenestemannsloven og Universitets- og høgskoleloven åpner imidlertid alle for at det i visse tilfeller kan tilsettes midlertidig.

Universitetsstyret har behandlet problemstillinger omkring midlertidighet i 2011, 2012 og 2013 og truffet vedtak med sikte på å redusere midlertidigheten:

Mai 2011

- *Strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner skal brukes for å skape forutsigbarhet og dermed minske behovet for midlertidighet.*
- *Midlertidige tilsetningsforhold skal gjøres om til faste dersom arbeidstakeren allerede har sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til annen stilling.*
- *NTNU skal i større grad tilsette eksternt finansierte forskere og teknisk/administrativt personale i faste stillinger selv om det er lovhjemmel for midlertidighet, spesielt dersom tilsettingen skjer innenfor strategi og strategiske bemanningsplaner.*
- *Bruk av vikarbyrå begrenses til å løse akutte situasjoner, og innenfor en periode på 6 måneder.*

Ledere skal aktivt bidra til karriereplanlegging for alle tilsatte, men spesielt for stipendiater og postdoktorer for å sannsynliggjøre overgang til stilling utenfor virksomheten etter endt periode, og derigjennom skape forutsigbarhet.

Som oppfølging av vedtaket utformet Personalsjefen noen utfyllende kommentarer til vedtaket og la til følgende punkter (notat av 02.03.2012):

- *Det er ønskelig å avsette økonomiske midler til lønn for eksternt finansierte ansatte under kortvarig prosjekttørke som alternativ til oppsigelse.*
- *Det er ønskelig i større grad enn i dag å vurdere utlysning av eksternt finansierte stillinger for å sikre mer kvalifiserte søkere – selv om Tjenestemannsloven og NTNUs egne bestemmelser åpner for tilsetting uten kunngjøring.*
- *Det er ønskelig å bruke lengre tilsetningskontrakter for å redusere antall kontakter for den enkelte midlertidige tilsatte.*
- *Det er ønskelig å vurdere merittering for eksternt finansierte forskere*

Desember 2012

- *Styret slutter seg til vurderingene i saksframlegget.*
- *Styret presiserer at hovedregel for alle tilsetninger ved NTNU (både eksternt og internt finansierte) er fast tilsetting, med unntak av tilsetting i utdanningsstillinger, vikariater og åremålsstillinger. Tilsetting i midlertidig stilling skal derfor begrunnes særskilt.*
- *Problematikken omkring midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i året.*

Oktober 2013:

Styret ber rektor fremlegge sak i desember 2013 basert på foreliggende notat og drøftinger i møtet.

Desember 2013:

Styret slutter seg til vurderingene i notatet og ber rektor arbeide videre med aktuelle tiltak. Styret ber om å få en tilbakemelding om utviklingen i løpet av 2014.

3. Virksomhetens behov for midlertidige tilsetninger

Universitets- og høyskolesektoren – som i resten av arbeidslivet – har behov for å foreta midlertidige tilsetninger. En del av midlertidige tilsetninger skyldes at stillingene i seg selv er midlertidige – dvs. åremålsstillinger – og som er typiske for sektoren: Rektor, dekanus, instituttleder, stipendiat og postdoktor.

Men også andre midlertidige tilsetningsforhold vil forekomme: Tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller kunstnerisk kompetanse inngår som vesentlig element i kompetansekravet kan tilsettes på åremål. Videre kan det tilsettes midlertidig i undervisnings- og forskerstillinger for en periode dersom det til utlyst stilling ikke har meldt seg klart kvalifiserte for fast tilsetting. Og endelig har vi bistillinger, dvs. midlertidige tilsetninger i inntil 20 % av undervisnings- og forskerstilling, gjesteforelesere, sensorer, eksamensinspektører, læringsassistenter og studentassistenter osv.

Disse variantene av universitetsspesifikke midlertidige tilsetninger oppleves i all hovedsak som ukontroversielle. Men også andre varianter av midlertidige tilsetninger forekommer – midlertidige tilsetninger i stillinger som ikke er midlertidige *i seg selv*: Tilsetting på tidsavgrensede prosjekter (typisk som forsker og avdelingsingeniør), vikarer (bl.a. ved forskningstermin), timelærere ved spesielle behov og andre mer kortvarige midlertidige tilsetninger.

4. Midlertidige og faste tilsetninger – noen forskjeller

Dersom et tilsetningsforhold avsluttes med oppsigelse (forutsatt at grunnen til oppsigelse ligger i virksomheten og ikke hos tjenestemannen), vil dette kunne utløse rettigheter til annen stilling og til ventelønn. Rettighetene er avhengige av om vedkommende er internt eller eksternt lønnet, om vedkommende er i en undervisnings- og forskerstilling eller i en teknisk/administrativ stilling og om vedkommende er fast eller midlertidig tilsatt.

I åremålsstillinger og utdanningsstillinger fratrer tjenestemannen – uansett tilsetningsperiodens lengde – når tiden er ute.

Følgende tabell viser i hvilke situasjoner en oppsigelse utløser rettigheter:

	Type stilling/finansiering	Annen passende stilling i virksomheten?	Annen passende stilling i staten?	Ventelønn?
1	Intern finansiering, fast tilsatt i mer enn ett år, mindre enn i to år.	Ja	Nei	Nei
2	Intern finansiering, fast tilsatt i mer enn to år eller midlertidige tilsatt i mer enn fire år	Ja	Ja	Ja
3	Ekstern finansiering, fast tilsatt mer enn to år i undervisnings- og forskerstilling	Ja	Ja	Nei
4	Ekstern finansiering, midl. tilsatt mer enn fire år i undervisnings- og forskerstilling	Nei	Nei	Nei
5	Ekstern finansiering, fast tilsatt mer enn to år i tekn./adm. stilling	Ja	Ja	Nei

Når fakultetene vegrer seg for å tilsette eksternt finansierte forskere i faste stillinger, skyldes dette i første rekke konsekvensene av rettighet som følge av oppsigelse som vil inntre når prosjektet opphører – krav om annen passende stilling.

Men denne bestemmelsen er ikke unik: Arbeidsmiljøloven har § 14-2 bestemmelser som sikrer midlertidige tilsatte på tilsvarende måte:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.

(2) Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

Disse bestemmelsene innebærer at NTNU som er underlagt Tjenestemannsloven, og f.eks. SINTEF som er underlagt Arbeidsmiljøloven, har de samme forpliktelsene ovenfor arbeidstakere som sier opp f.eks. på grunn av manglende prosjektinntekter. Etter Arbeidsmiljøloven § 14 (2) har arbeidsgiver en ytterligere forpliktelse: Plikten til å ansette en oppsagt arbeidstaker i en ledig stilling vedkommende er kvalifisert for gjelder også for *midlertidige ansatt*, noe som ikke er tilfelle for midlertidig tilsatte eksternt finansierte forskere i staten.

Det har vært noen tilfeller der fast ansatt forsker ved oppsigelse har krevd ledig stilling som *førsteamanuensis* innen vedkommendes fagområdet. Dette kravet har blitt avvist til nå. Begrunnelsen er at en forskerstilling og en stilling som førsteamanuensis har for forskjellig innhold: Mens forskeren i prinsippet forsker i 100 % av stillingen, vil en førsteamanuensis normalt bruke like mye tid til undervisning som til forskning. Dette prinsippet har blitt håndhevet også i de tilfellene der den oppsagte forskeren i begrenset omfang har drevet undervisning og veiledning med utgangspunkt i sitt prosjekt.

Prinsippet er vesentlig: Dersom det fravikes, vil en for det første stå i fare for i økt grad å rekruttere inn i stillinger som førsteamanuensis med utgangspunkt i *rettigheter* og ikke etter *kvalifikasjoner*. For det andre vil dette vanskelig la seg forsvare samtidig som det nå er satt et fokus på undervisernes *pedagogiske kvalifikasjoner*.

Et annet prinsipp er dette: Virksomheten har på ingen måte noen forpliktelse til å opprette en stilling for å imøtekomme rettighetene til en overtallig tjenestemann. Dennes rettigheter er utelukkende knyttet til stillinger som *er* opprettet og klar for en tilsettingsprosess.

5. Noen dilemmaer ved bruk av midlertidighet

Det er en rekke dilemmaer knyttet til bruk av midlertidighet slik det er redegjort i pkt. 4 i S-sak 53/13 (vedlagt).

Selv om en generelt ønsker å redusere midlertidighet, er det nå ønskelig å rette fokus på også *langvarig uønsket midlertidighet*.

Svært mange av våre midlertidige ansatte forskere har lang fartstid ved NTNU gjennom ulike midlertidige tilsetningsforhold: Mange har vært ansatt 3 – 4 år som stipendiat, noen har i tillegg vært ansatt 2 – 4 år som postdoktor, og noen har en rekke prosjektilsetninger bak seg.

Innføringen av de nye innstegsstillingene, som vil ha en varighet på 6 -7 år, vil videre øke antall midlertidige tilsetningsforhold, og også kunne bidra til at flere ansatte totalt sett får langvarig midlertidighet.

Det er også grunn til å tro at en *del universitetslektorer har* hatt mange midlertidige tilsetningsforhold.

Paga mangler dessverre funksjonalitet som gjør det enkelt å få frem statistikk som viser hvor lenge midlertidige ansatte forskere har vært ansatt ved NTNU. Det har likevel lyktes å fremskaffe noen tall som gir et bilde av situasjonen, jfr. pkt. 6 nedenfor.

6. Statistikk

Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) inneholder interessant og relevant statistikk for sektoren, deriblant tallmateriale som viser midlertidige tilsetninger. Dessverre inneholder ikke databasen opplysninger som i detaljert grad viser *grunnlaget* eller *lovhjemmelen* for den enkelte midlertidige tilsetningen, hvilket gjør det svært vanskelig å kunne anslå hvilke av disse som alternativt kunne vært gjort om til fast tilsetting. Heller ikke NTNUs lønns- og personalsystem kan benyttes til dette. Det vies til vedlagte tabeller.

I tabellene nedenfor er det årsverk og ikke antall personer som er vist. Alle tall er pr. 1.10.

6.1 Sammenlikning med andre universiteter

Det er foretatt en sammenlikning med Universitetet i Bergen (UiB), Universitetet i Oslo (UiO) og Universitetet i Tromsø (UiT) hva angår stillingsgruppene undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler og utrederstillinger og ingeniørstillinger. Når nettopp disse stillingsgruppene er valgt skyldes dette at midlertidigheten ved NTNU i all hovedsak finnes her, og ikke innenfor andre grupper som f.eks. bibliotekarstillinger, renholdstillinger osv.

Den kraftige økningen av stillinger fra 2013 til 2014 ved UiT antas å skyldes sammenslåing av Universitetet i Tromsø Høgskolen i Finnmark.

Tabell 6.1 (1) Undervisnings- og forskerstillinger, bistillinger fratrukket

Institusjon	2010			2011			2012			2013			2014		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	1 373	262	19,1	1 432	262	18,3	1 440	258	17,9	1 421	222	15,6	1 467	239	16,3
UiB	1 050	196	18,7	1 089	234	21,5	1 122	256	22,9	1 117	239	21,4	1 127	240	21,3
UiO	1 678	420	25,0	1 648	409	24,8	1 670	397	23,8	1 701	396	23,3	1 718	397	23,1
UiT	873	255	29,2	925	293	31,7	994	282	28,3	984	268	27,2	1 123	247	22,0
Sum	4 974	1 133	22,8	5 094	1 198	23,5	5 227	1 193	22,8	5 223	1 125	21,5	5 436	1 123	20,7

Med «Undervisnings- og forskerstillinger, bistillinger fratrukket» menes stillinger som høyskolelærer, amanuensis, førsteamanuensis, professor, universitetslektor, førstelektor, dosent, forsker og forskningssjef.

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har sunket fra 21,5 % i 2013 til 20,7 % i 2014, er midlertidigheten ved NTNU økt fra 15,6 % til 16,3 % i 2014.

Tabell 6.1 (2) Saksbehandler- og utrederstillinger

Institusjon	2010			2011			2012			2013			2014		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	825	118	14,3	878	122	13,9	899	116	12,9	949	118	12,5	953	116	12,2
UiB	611	72	11,8	630	75	11,9	646	81	12,5	655	64	9,8	675	81	11,9
UiO	1 201	264	21,9	1 259	294	23,3	1 236	231	18,7	1 265	229	18,1	1 303	240	18,4
UiT	454	92	20,4	500	124	24,8	511	108	21,2	527	98	18,6	570	95	16,7
Sum	3 090	546	17,7	3 266	615	18,8	3 292	536	16,3	3 396	509	15,0	3 501	532	15,2

Med «Saksbehandler- og utrederstillinger» menes stillinger som førstesekretær, konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent, rådgiver, seniorrådgiver, prosjektleder og seniorarkitekt.

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har økt fra 15,0 % i 2013 til 15,2 % i 2014, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 12,5 % til 12,2 % i 2014.

Tabell 6.1 (3) Ingeniørstillinger

Institusjon	2010			2011			2012			2013			2014		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	603	83	13,7	628	77	12,2	624	67	10,8	648	60	9,2	661	51	7,6
UiB	338	59	17,4	335	66	19,8	362	75	20,7	339	47	13,8	376	63	16,8
UiO	793	94	11,9	742	93	12,6	754	97	12,9	740	84	11,4	767	90	11,7
UiT	253	55	21,9	261	61	23,3	256	40	15,5	272	34	12,5	290	35	12,0
Sum	1 986	291	14,7	1 967	297	15,1	1 995	279	14,0	1 999	225	11,2	2 094	238	11,4

Med «Ingeniørstillinger» menes stillinger som ingeniør, avdelingsingeniør, overingeniør og senioringeniør.

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har steget fra 11,2 % i 2013 til 11,4 % i 2014, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 9,2 % til 7,6 % i 2014.

Tabell 6.1 (4) Sammendrag

Institusjon	2010			2011			2012			2013			2014		
	Totalt	Midl.	Andel	Totalt	Midl.	Andel	Totalt	Midl.	Andel	Totalt	Midl.	Andel	Totalt	Midl.	Andel
NTNU	2 801	463	16,5 %	2 938	461	15,7 %	2 963	441	14,9 %	3 019	400	13,3 %	3 082	405	13,1 %
UiB	1 999	327	16,3 %	2 055	376	18,3 %	2 130	413	19,4 %	2 111	350	16,6 %	2 178	384	17,6 %
UiO	3 672	778	21,2 %	3 648	796	21,8 %	3 660	725	19,8 %	3 705	709	19,1 %	3 788	727	19,2 %
UiT	1 579	403	25,5 %	1 687	478	28,3 %	1 761	430	24,4 %	1 783	400	22,4 %	1 983	377	19,0 %
Sum	10 051	1 970	19,6 %	10 327	2 110	20,4 %	10 513	2 008	19,1 %	10 618	1 859	17,5 %	11 031	1 893	17,2 %

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for disse tre stillingsgruppene har sunket fra 17,5% i 2013 til 17,2 % i 2014, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 13,3 % til 13,1 % i 2013.

NTNU har for øvrig en samlet midlertidighet innen disse stillingsgruppene som fortsatt ligger ca. 4 prosentpoeng under gjennomsnittet.

6.2 Stillinger ved NTNU

Et utvalg av stillinger ved NTNU er plukket ut fra NSD og gransket nøyere. Utvalget er delvis bestemt ut fra antall tilsatte i stillingstypene og om det i perioden har vært høy andel med midlertidighet.

Tabell 6.2 (1) Stillinger ved fakultetene og Fellesadministrasjonen

Stillinger	2010			2011			2012			2013			2014		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
Avdelingsingeniør	243	60	24,6	247	60	24,4	247	53	21,5	227	46	20,3	224	34	15,1
Forsker	172	142	82,5	187	148	79,1	184	142	77,4	181	126	69,7	201	146	72,8
Førsteamanuensis	407	30	7,4	420	36	8,5	418	31	7,5	379	21	5,6	385	23	6,1
Førstekonsulent	293	48	16,3	346	54	15,7	358	57	15,9	354	57	16,2	349	56	15,9
Ingeniør	115	16	14,0	111	5	4,9	105	6	5,3	105	3	2,9	105	2	2,1
Konsulent	187	25	13,6	141	21	14,6	121	17	13,9	109	14	12,5	92	10	10,9
Kontorsjef	45	5	11,1	53	5	9,4	51	1	2,0	47	2	4,2	48	4	8,3
Overingeniør	183	7	3,9	196	9	4,4	196	8	4,0	227	9	3,9	240	13	5,3
Professor	596	23	3,8	622	20	3,2	629	22	3,4	648	16	2,5	659	14	2,0
Prosjektleder	16	10	62,5	15	10	66,2	16	9	57,1	19	8	44,4	21	11	50,5
Rådgiver	111	15	13,5	124	22	17,4	136	18	13,0	164	17	10,1	163	17	10,7
Senioringeniør	39	0	0,0	50	1	2,0	54	1	1,9	63	1	1,6	69	1	1,7
Seniorrådgiver	64	7	10,2	91	6	6,0	106	6	5,2	134	9	7,0	153	9	6,0
Seniorrådgiver	45	3	7,1	55	3	6,2	59	2	2,9	80	5	6,5	88	4	4,8
Universitetslektor	120	51	42,2	130	45	34,7	133	49	37,0	123	40	32,4	128	39	30,5
Sum	2 634	442	16,8	2 788	444	15,9	2 813	421	15,0	2 860	375	13,1	2 922	383	13,1

Kommentar: Ser en på midlertidighet i 2014 skiller følgende stillingstyper seg ut: Avdelingsingeniør, forsker, førstekonsulent, konsulent, prosjektleder, rådgiver og universitetslektor.

Innen disse stillingene er høy grad av midlertidighet i stilling som *prosjektleder* naturlig. Midlertidigheten i stillinger som *førstekonsulent*, *konsulent* og *rådgiver* må antas å skyldes vikariater – uten at dette fremgår av tallmaterialet. Likeså stilling som *universitetslektor* – en stillingstype som ofte brukes som vikar når fast tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger har forskningstermin.

Stillingene *avdelingsingeniør* og *forsker* er de hyppigst brukte stillingstypene innen eksternt finansiert prosjekter, noe følgende tabell gir en indikasjon på:

Tabell 6.2 (2) Utvalgte stillinger ved NTNU fordelt på type finansiering

Stillinger	2010			2011			2012			2013			2014		
	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern
Avdelingsingeniør	60	29	31	60	32	28	53	25	29	46	19	27	34	14	20
Forsker	142	26	116	148	42	106	142	25	118	126	22	104	146	31	115
Sum	202	55	147	209	74	135	195	49	146	172	41	131	180	45	135

Tabellene viser oppsummert dette:

- NTNU ligger på samme nivå hva angår midlertidighet som i 2013.
- Bortsett fra for stillingen avdelingsingeniør, der midlertidigheten har sunket med ca. 5 prosentpoeng, er endringene små.
- 75 % av midlertidigheten blant avdelingsingeniører og forskere er knyttet til eksternt finansierte prosjekter.
- Midlertidighet på eksternt finansierte prosjekter utgjør 35 % av den totale midlertidigheten.

Konklusjon: Dersom antall midlertidige tilsetninger skal reduseres ytterligere, bør NTNU følgelig konsentrere seg om eksternt finansierte prosjekter. En ambisjon om en ytterligere reduksjon av andelen midlertidige tilsetninger i eksternt finansierte prosjekter må imidlertid ikke være til hinder for NTNUs ambisjoner om flere slike prosjekter.

I vedlagte tabeller finner en at utviklingen har vært noe ulike for ulike fakulteter og ulike stillingstyper, og at det er ulike utfordringer. Her trekkes det frem stillingstyper der det både er relativt store absoluttall og stor andel midlertidighet (alle tall er cirkatall):

HF-fakultetet

- Forsker : 71 % midlertidighet av 12 årsverk
- Førstekonsulent : 25 % midlertidighet av 38 årsverk
- Totalt : Ned 2 prosentpoeng fra 2013

SVT-fakultetet

- Førstekonsulent : 18 % midlertidighet av 68 årsverk
- Førsteamanuensis : 8 % midlertidighet av 116 årsverk
- Universitetslektor : 41 % midlertidighet av 35 årsverk
- Totalt : Opp 3 prosentpoeng fra 2013

DMF

- Avdelingsingeniør : 33 % midlertidighet av 54 årsverk
- Forsker : 72 % midlertidighet av 73 årsverk
- Førstekonsulent : 24 % midlertidighet av 35 årsverk
- Overingeniør : 14 % midlertidighet av 58 årsverk
- Universitetslektor : 44 % midlertidighet av 23 årsverk
- Totalt : Ned 3 prosentpoeng fra 2013

IME

- Totalt : Opp 1 prosentpoeng fra 2013

IVT

- Forsker : 82 % midlertidighet av 40 årsverk

- Førstekonsulent : 19 % midlertidighet av 44 årsverk

- Totalt : Opp 2 prosentpoeng fra 2013

NT

- Forsker : 77 % midlertidighet av 46 årsverk

- Totalt : Opp 2 prosentpoeng fra 2013

AB

- Totalt : Ned 5 prosentpoeng fra 2013

VM

- Totalt : Ned 2 prosentpoeng fra 2013

Fellesadministrasjonen

- Førstekonsulent : 12 % midlertidighet av 89 årsverk

- Totalt : Ned 2 prosentpoeng fra 2013

Det skal for øvrig understrekes her at NTNU ikke har satt måltall på midlertidighet. I tillegg til at det er utfordrende å fastsette tallmessig hva som er et akseptabelt nivå på midlertidighet, vil det åpenbart være nødvendig med ulike måltall for ulike stillinger, og antagelig også med ulike måltall for ulike enheter avhengig av først og fremst innslaget av eksternt finansiert virksomhet.

6.3 Langvarig midlertidig tilsetninger ved NTNU

Som nevnt ovenfor er det fremskaffet tall som viser varigheten av midlertidighet i de fleste av forskerstillingene. Det er inkludert ansatte som har sluttdato frem mot 2018:

Tabell 6.3 (1) Lengde på midlertidighet i forskerstillinger

Lengde på midlertidighet	Årsverk
1 mnd - 3 år og 11 mnd	68
4 år - 7 år og 11 mnd	50
8 år - 11 år og 11 mnd	19
12 år eller mer	7
Totalsum	143

Som nevnt under pkt. 5 kan det være flere grunner til langvarig midlertidig tilsetninger: Tidligere tilsetninger kan ha vært som stipendiat, noen ganger som postdoktor, og nå på eksternt finansiert prosjekt. Midlertidige tilsetninger i slike åremålsstillinger er både legitimt og nødvendig. Men når dette etter disse periodene fortsetter med *nye* midlertidige tilsetninger i forskerstillinger der det kan tilsettes i faste stillinger, kan den totale lengden bli for lang.

7. Rapportering fra enhetene om bruk av LOSAM

Styret ba i desember 2012 om at midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i årene. Dersom slike drøftinger skal være meningsfulle må de foregå nærmest mulig virkelighet, dvs. i LOSAM for de forskjellige enhetene. Det er også en forutsetning for gode drøftinger at det foreligger relevant statistikk, best mulig dokumentasjon på hva som har skjedd av tilsetninger og hvilke planer ledelsen av enheten har.

Det er foretatt en enkel kartlegging av LOSAMs involvering på enhetene. Rapporteringen tilbake tyder på at det er noe varierende i hvilken grad LOSAM blir trukket inn i arbeidet med å redusere omfanget av midlertidighet.

8. Tiltak som det arbeides videre med

Siden 2011 er det truffet vedtak om en lang rekke tiltak som dels er ment å redusere omfanget av midlertidige tilsetninger, og som dels som skal føre til en bedre personalpolitikk for de som faktisk er midlertidig ansatt – enten dette er gjennom tilsetting i åremålsstillinger eller i ordinære stillinger.

Det er derfor vanskelig å se for seg ytterligere tiltak som skal bedre situasjonen, og at det nå snarere er om å gjøre å ta i bruk de redskapene som foreligger. I så fall er det et sterkere lederfokus på problematikken som skal etterspørres, samtidig som en for enhetenes HR-seksjonene kan ønske seg en større bevissthet omkring de mulighetene som foreligger.

Oversikten mot slutten av pkt. 6.2 viser innen hvilke stillinger de forskjellige enhetene har med midlertidighet av en viss størrelse. Det vil være interessant å få enhetenes kommentarer til dette.

Likeså ville bakgrunnen for den langvarige midlertidigheten være interessant å se, jfr. pkt. 6.3.

Hvilke konkrete tiltak enhetene har gjennomført for å få redusert midlertidigheten vil også være nyttig å få en oversikt over, spesielt vil en oversikt over når det ble tilsatt fast det det var lovliggjort for å tilsette midlertidig være interessant.

Det tas sikte på å foreta en kartlegging av disse forholdene i løpet av første kvartal 2015.

Vedlegg:

- S-sak 53/13:
http://www.ntnu.no/styret/saker_prot/02.10.13web/53.13%20Midlertidighet.pdf
- [Enhetsvise tabeller](#)