NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
S-sak 57/12

27.11.2012 PA/pw
Arkiv: 2010/18875

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Midlertidige tilsettinger ved NTNU

Tilråding:

- Styret slutter seg til vurderingene i saksframlegget.

- Styret presiserer at hovedregel for alle tilsettinger ved NTNU (både eksternt og internt finansiert) 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.

1. Bakgrunn

Universitetsstyret behandlet 11.05.2011 sak om midlertidige tilsettinger ved NTNU (S-sak 23/11) og fattet slikt vedtak:

«Styret vedtar følgende retningslinjer for midlertidige stillinger:

- *Strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner skal brukes for å skape forutsigbarhet og dermed minske behovet for midlertidighet.*
- *Midlertidige tilsettingsforhold 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.*

For øvrig skal ledere aktivt bidra til karriereplanlegging for alle tilsatte, men spesielt for stipendiater og postdoktorer for å forberede overgang til stilling utenfor virksomheten etter endt periode, og derigjennom skape forutsigbarhet.»

2. Oppfølging

Basert på styrets vedtak, saksnotatet samt et samarbeid med fakultetenes HR-konsulenter ble det sendt et oppfølgingsnotat av 02.03.2012 (vedlagt) til fakulteter og avdelinger der hovedpunktene var følgende:

- Strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner skal brukes for å skape forutsigbarhet og dermed minske behovet for midlertidighet.
- Midlertidige tilsettingsforhold 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.
- For øvrig skal ledere aktivt bidra til karriereplanlegging for alle tilsatte, men spesielt for stipendiater og postdoktorer for å forberede overgang til stilling utenfor virksomheten etter endt periode, og derigjennom skape forutsigbarhet.
- Ønskeligheten av å avsette økonomiske midler til lønn for eksternt finansiert ansatte under kortvarig prosjekttørke som alternativ til oppsigelse.
- Ønskeligheten av 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. Dette kan sikre at de som derved rekrutteres har høyere kompetanse og lettere kan få fast tilsetting.
- Vurdere bruk av lengre tilsettingskontrakter for å kunne redusere antallet kontrakter for den enkelte midlertidige tilsatte.
- Vurdere merittering for eksternt finansierte forskere.

Problemstillinger omkring midlertidige tilsettinger ble også diskutert på et dekanmøte 16.04.2012. Her ble en del tema diskutert grundigere enn andre:

- Forholdet mellom NTNUs generalister og spesialister generelt er viktig, og spesielt når fast tilsetting i stedet for midlertidig tilsetting vurderes.
- NTNU mangler kapasitet på mange eksternt finansierte prosjekter og kan tåle å tilsette flere til å lede og drive slik forskning.
- Når midlertidighet skal håndteres er det nødvendig med kompetanse både i ledelse/strategi og administrasjon/jus.
- NTNU har et større behov for midlertidige tilsettinger enn det KD synes å tro.
- Færre midlertidige tilsettinger medfører flere oppsigelser for å ivareta en ønsket dynamikk.
- Erfaringsutveksling i relevante fora er nødvendig.

3. Statistikk

Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) inneholder interessant og relevant statistikk for sektoren, deriblant tallmateriale som viser midlertidige tilsettinger. Dessverre inneholder ikke databasen opplysninger som i detaljert grad viser *grunnlaget* eller *lovhjemmelen* for den enkelte midlertidige tilsettingen, hvilket gjør det svært vanskelig å kunne anslå hvilke av disse som alternativt kunne vært gjort om til fast tilsetting. Eksempelvis vil en midlertidig tilsetting som professor kunne være et tilsettingsforhold som både av tjenesterettslige- eller personalpolitiske grunner skulle vært gjort om til fast tilsetting, eller det kan være en lovlig og nødvendig midlertidig tilsetting i påvente av

at stillingsinnehaveren skaffer seg de resterende kvalifikasjoner som fast tilsetting forutsetter slik Universitets- og høgskoleloven anviser.

Rektor vil legge til rette for at nødvendig opplysninger vedrørende hjemmel registres i Paga som vil resultere i de nødvendige opplysninger vedrørende hjemmelsgrunnlaget for midlertidige tilsettinger blir fortløpende registrert. I mellomtiden må en nøye seg med hva DBH gir av relevant tallmateriale.

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

3.1. 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.

Tabell 3.1 (1) Undervisnings- og forskerstillinger, bistillinger fratrukket

Institusjon	2008			2009			2010			2011			2012		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	1 323	273	20,6	1 349	273	20,2	1 373	262	19,1	1 432	262	18,3	1 440	258	17,9
UiB	1 068	228	21,4	1 057	209	19,8	1 050	196	18,7	1 089	234	21,5	1 122	256	22,9
UiO	1 705	426	25,0	1 652	408	24,7	1 678	420	25,0	1 648	409	24,8	1 670	397	23,8
UiT	618	174	28,1	841	242	28,8	873	255	29,2	925	293	31,7	994	282	28,3
Sum	4 714	1 101	23,4	4 899	1 132	23,1	4 974	1 133	22,8	5 094	1 198	23,5	5 227	1 193	22,8

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

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har sunket fra 23,4 % i 2008 til 22,8 % i 2012, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 20,6 % til 17,9 % i 2012.

Tabell 3.1 (2) Saksbehandler- og utrederstillinger

Institusjon	2008			2009			2010			2011			2012		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	742	104	14,0	791	114	14,4	825	118	14,3	878	122	13,9	899	116	12,9
UiB	596	75	12,6	591	70	11,9	611	72	11,8	630	75	11,9	646	81	12,5
UiO	1 155	257	22,3	1 197	286	23,9	1 201	264	21,9	1 259	294	23,3	1 236	231	18,7
UiT	379	110	28,9	446	116	25,9	454	92	20,4	500	124	24,8	511	108	21,2
Sum	2 872	546	19,0	3 024	585	19,4	3 090	546	17,7	3 266	615	18,8	3 292	536	16,3

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

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har sunket fra 19,0 % i 2008 til 16,3 % i 2012 er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 14,0 % til 12,9 % i 2012.

Tabell 3.1 (3) Ingeniørstillinger

Institusjon	2008			2009			2010			2011			2012		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	598	99	16,5	612	87	14,3	603	83	13,7	628	77	12,2	624	67	10,8
UiB	326	49	15,1	334	49	14,5	338	59	17,4	335	66	19,8	362	75	20,7
UiO	781	107	13,6	804	116	14,4	793	94	11,9	742	93	12,6	754	97	12,9
UiT	234	44	18,6	251	54	21,5	253	55	21,9	261	61	23,3	256	40	15,5
Sum	1 939	298	15,4	2 000	306	15,3	1 986	291	14,7	1 967	297	15,1	1 995	279	14,0

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

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har sunket fra 15,4 % i 2008 til 14,0 % i 2012, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 16,5 % til 10,8 % i 2012.

Tabell 3.1 (4) Sammendrag

Institusjon	2008			2009			2010			2011			2012		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	2 662	476	17,9	2 752	474	17,2	2 801	463	16,5	2 938	461	15,7	2 963	441	14,9
UiB	1 989	352	17,7	1 981	328	16,5	1 999	327	16,3	2 055	376	18,3	2 130	413	19,4
UiO	3 641	790	21,7	3 653	810	22,2	3 672	778	21,2	3 648	796	21,8	3 660	725	19,8
UiT	1 232	327	26,5	1 537	412	26,8	1 579	403	25,5	1 687	478	28,3	1 761	430	24,4
Sum	9 525	1 945	20,4	9 923	2 023	20,4	10 051	1 970	19,6	10 327	2 110	20,4	10 513	2 008	19,1

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for disse tre stillingsgruppene har sunket fra 20,4% i 2008 til 19,1 % i 2012, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 17,9 % til 14,9 % i 2012.

3.2. Stillinger ved NTNU

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

Tabell 3.2 (1) Stillinger ved NTNU

Stillinger	2008			2009			2010			2011			2012		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
Avdelingsingeniør	260	70	27,1	258	67	25,9	243	60	24,6	247	60	24,4	247	53	21,5
Forsker	168	133	79,3	172	141	82,1	172	142	82,5	187	148	79,1	184	142	77,4
Førsteamanuensis	396	40	10,1	415	38	9,1	407	30	7,4	420	36	8,5	418	31	7,5
Førstekonsulent	239	45	18,6	274	51	18,7	293	48	16,3	346	54	15,7	358	57	15,9
Ingeniør	132	16	11,7	119	14	11,5	115	16	14,0	111	5	4,9	105	6	5,3
Konsulent	191	21	10,8	186	21	11,2	187	25	13,6	141	21	14,6	121	17	13,9
Kontorsjef	41	2	4,8	43	6	14,1	45	5	11,1	53	5	9,4	51	1	2,0
Overingeniør	156	12	7,7	174	7	4,0	183	7	3,9	196	9	4,4	196	8	4,0
Professor	557	18	3,2	563	19	3,3	596	23	3,8	622	20	3,2	629	22	3,4
Prosjektleder	18	10	54,0	15	10	66,2	16	10	62,5	15	10	66,2	16	9	57,1
Rådgiver	89	11	12,9	99	18	17,8	111	15	13,5	124	22	17,4	136	18	13,0
Senioringeniør	27	1	3,7	40	0	0,0	39	0	0,0	50	1	2,0	54	1	1,9
Seniorkonsulent	44	4	8,5	59	2	3,4	64	7	10,2	91	6	6,0	106	6	5,2
Seniorrådgiver	29	2	7,8	41	2	4,6	45	3	7,1	55	3	6,2	59	2	2,9
Universitetslektor	123	63	51,5	119	60	50,1	120	51	42,2	130	45	34,7	133	48	35,6
Sum	2 469	447	18,1	2 576	454	17,6	2 634	442	16,8	2 788	444	15,9	2813	419	14,9

Tabellen er brutt ned på fakultetsnivå (inkludert Sentraladministrasjonen) og sendt enhetene til uttalelse, se pkt. 4.

Ser en på midlertidighet i 2012 bør det fokuseres på følgende stillingstyper: Avdelingsingeniør, forsker, førstekonsulent, konsulent, prosjektleder, rådgiver og universitetslektor.

Tabell 3.2 (2) Utvalgte stillinger ved NTNU fordelt på type finansiering

Stillinger	2008			2009			2010			2011			2012		
	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern
Avdelingsingeniør	70	37	33	67	32	35	60	29	31	60	32	28	53	25	29
Forsker	133	30	104	141	27	114	142	26	116	148	42	106	142	25	118
Førsteamanuensis	40	34	6	38	31	7	30	24	6	36	30	6	31	27	4
Førstekonsulent	45	42	2	51	48	4	48	44	4	54	53	2	57	52	5
Konsulent	21	17	3	21	18	3	25	23	2	21	19	2	17	15	2
Rådgiver	11	8	3	18	13	4	15	12	3	22	13	9	18	11	6
Universitetslektor	63	61	2	60	57	3	51	50	1	45	43	2	48	44	3
Sum	383	229	154	395	225	170	371	208	163	386	231	155	366	199	167

Kommentar: Disse syv stillingstypene representerer høsten 2012 til sammen 366 årsverk i midlertidige stillinger, og det er innenfor disse stillingstypene at arbeidet med å redusere midlertidighet må konsentreres.

4. Tilbakemeldinger fra enhetene

Fakultetene, Vitenskapsmuseet og Sentraladministrasjonen fikk i epost av 31.10.2012 tilsendt enhetsvise oversikter nokså tilsvarende tabell 3.2(1) Stillinger ved NTNU. Enhetene ble samtidig bedt om å rapportere tilbake innen 08.11.2012 på noen punkter som dels springer ut av styrevedtaket i mai 2011 (jfr. pkt. 1), dels av på Personalavdelingens oppfølgingsnotat (jfr. pkt.2) og dels på nye punkter som syntes

4.1. Strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner.

I hvilken grad er slike bemanningsplaner utarbeidet, og i hvilken grad har disse bidratt til å kunne foreta faste tilsettinger fremfor midlertidige?

Sammendrag:

Det er et gjennomgående trekk at strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner er utarbeidet – eller er under utarbeiding. Det går imidlertid i liten grad frem av enhetenes tilbakemeldinger om disse bemanningsplanene har vært brukt som verktøy for å vurdere muligheten til å foreta faste tilsettinger i de tilfellene det er lovhjemmel for midlertidighet. En merker seg imidlertid at HF-fakultetet har gitt 14 timelærere fast stilling som universitetslektor med varierende stillingsbrøk.

4.2. Omgjøring av midlertidige tilsettingsforhold til faste når arbeidstakeren allerede har sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til annen stilling.
Hvilke typer tilsettingsforhold - og hvor mange - har blitt gjort faste.

Sammendrag:
Når det gjelder omgjøring av midlertidig tilsettingsforhold til fast der arbeidstakeren allerede har alle rettigheter skiller DMF, IVT og VM seg ut ved å ha foretatt tilsammen ca. 35 omgjøringer. Om dette skyldes at disse to fakultetene og museet i sterkere grad enn andre har fulgt opp styrevedtaket, eller om disse enhetene ganske enkelt hadde flere midlertidige tilsatte med sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til annen stilling enn andre enheter vites ikke.

4.3. Tilsetting av eksternt finansierte forskere og teknisk/administrativt ansatte i faste stillinger selv om det er lovhjemmel for midlertidighet.
Hvor mange har fått fast tilsetting i slike tilfeller, og innen hva slags type stillinger?

Sammendrag:
Styret ba om at eksternt finansierte forskere og teknisk/administrativt personale i større grad skal tilsettes i faste stillinger selv om det er lovhjemmel for midlertidighet. Av innrapporteringen går det frem at SVT, DMF og IVT har foretatt faste tilsettinger – til sammen ca. 15 tilfeller.

4.4. Karriereplanlegging - spesielt for stipendiater og postdoktorer.
Beskriv omfanget av slik karriereplanlegging som har skjedd etter styrevedtaket.

Sammendrag:
Det er varierende i hvilken grad karriereplanlegging generelt og for stipendiater og postdoktorer spesielt gjennomføres, og det er uvisst i hvilken grad karriereplanlegging – der det benyttes – har gitt ønskede resultater.

4.5. Statistikk (utdrag av DBH).
Beskriv med utgangspunkt i vedlagte statistikk hvilke tiltak enheten planlegger å iverksette for å redusere midlertidigheten til hva enheten selv mener er et akseptabelt nivå. For stillingstypene som skiller seg ut med mange midlertidige ansatte ber vi om kvantitative mål for reduksjon av midlertidigheten pr. 01.04.2013 og 01.10.2013.

Sammendrag:
Innkomne data fra fakultetene viser at det er blant stillinger som avdelingsingeniør, forsker, førstekonsulent, konsulent, prosjektleder, rådgiver og universitetslektor en har høyst midlertidighet. DMF skiller seg ut ved både å ha høyere midlertidighet enn andre enheter, og også innenfor andre stillingsgrupper. Dette fakultetet har imidlertid tatt kraftige grep som bør føre til nedgang blant midlertidige stillinger.

AB skiller seg ut med stor midlertidighet blant professorer. Dette skyldes i stor grad bruk av åremålsstillinger, noe Universitets- og høyskoleloven gir adgang til når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som vesentlig element i stillingens kompetansekrav.

4.6. Behandling i organer ved enheten

Beskriv hvordan midlertidighetsproblematikken håndteres ved enheten: Fakultetsstyret, ledermøter, LOSAM-møter o.l.

Sammendrag:

Midlertidighetsproblematikken er i varierende grad blitt tatt opp i enhetenes organer. De konkrete resultatene av denne behandlingen er usikre – det har vært en forventning om at en i LOSAM har diskutert konkrete midlertidige tilsettinger med tanke på reduksjon.

4.7. Enhetens egen kapasitet og kompetanse.

Vurder om enheten selv har den nødvendige kapasitet til å håndtere midlertidighetsproblematikken. Vi ber også om en vurdering av egen kompetanse, og av hva som eventuelt må gjøres for å øke denne.

Sammendrag:

HF, SVT, DMF, IME og delvis VM melder at enhetene har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å håndtere midlertidighetsproblematikken.

4.8. Personalavdelingens rolle

Vurder hvordan Personalavdelingen i større grad kan bistå enhetene i å redusere uønsket midlertidighet.

Sammendrag:

Når det gjelder Personalavdelingens rolle synes enhetene i hovedsak å være fornøyd, men det etterspørres økt kapasitet, større grad av juridisk kompetanse, analyseverktøy for å avdekke ulike kategorier av midlertidige ansatte samt retningslinjer og normering av bruk av midlertidighet o.a.

5. Noen kommentarer

Bortsett fra karriereplanlegging for spesielt stipendiater og postdoktorer og merittering for eksternt finansierte forskere er selve *målet* når det gjelder midlertidighetsproblematikken å senke andelen med midlertidige tilsettinger. De øvrige tiltakene er kun *metoder* for å oppnå dette målet.

Andelen midlertidige tilsettinger ved NTNU går i hovedsak ned, og NTNU skiller seg fordelaktig ut i forhold til de andre breddeuniversitetene når det gjelder stillingskategorier som undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler- og utrederstillinger og ingeniørstillinger.

Av tabellene 3.3 (1) og 3.2 (2) går det imidlertid frem at i 2012 er 53 av 247 *avdelingsingeniører* (21,5 %) midlertidig ansatt, og at av disse midlertidige ansatte er 29 eksternt finansiert. Av samme tabeller går det frem at 142 av 184 *forskere* (77,4 %) er midlertidig ansatt, og at 118 av disse er eksternt finansiert. Disse til sammen 147 midlertidig tilsatte er antakelig alle ansatt på diverse prosjekter, og det synes åpenbart at det blant disse er et betydelig potensiale for omgjøring til fast tilsetting.

Av tabell 3.2 (1) går det frem at midlertidigheten blant *prosjektledere* er nærmere 57,1 %. Det ligger i stillingens natur at det er en midlertidighet her. Det er videre heller ikke snakk om et betydelig antall prosjektledere – totalt 16 i 2012. Det virker ikke regningssvarende å iverksette tiltak vedrørende midlertidighet i denne stillingstypen.

Som det fremgår av tabell 3.2 (2) har vi pr. 01.10.2012 til sammen 199 midlertidig tilsatte i de syv stillingstypene *avdelingsingeniør, forsker, førsteamanuensis, førstekonsulent, konsulent, rådgiver og universitetslektor* som alle er lønnet av interne midler. Også her bør det være et potensial for reduksjon av midlertidighet.

Personalavdelingen har generelt ikke opplysninger som forteller om *hva slags grunnlag* disse midlertidige tilsettingene er foretatt på, bortsett fra når det gjelder Sentraladministrasjonen: Her er ca. 60 % av midlertidigheten i stillinger som førstekonsulent, konsulent og rådgiver hjemlet som *reelle vikariater*. Det er grunn til å tro at denne andelen også er gjeldende for resten av NTNU når det gjelder disse saksbehandlerstillingene.

Hva som ligger bak tallet 31 midlertidige *førsteamanuenser* er uvisst: Her kan det være vikariater i forbindelse med forskningsterminer eller i påvente av tilsetting i utlyst stilling, eller det kan være midlertidig tilsetting i påvente av at vedkommende opparbeider fulle kvalifikasjoner etter Universitets- og høgskolelovens bestemmelser. Uansett kan en neppe si at 7,5 % midlertidighet er et spesielt høyt tall.

Tabellene 3.2 (1) og 3.2 (2) viser at 48 av 122 ansatte (35,6 %) av *universitetslektorene* er midlertidig tilsatt, og at 44 av disse er lønnet av interne midler. Også her dreier det seg høyst sannsynlig om vikarer for ansatte i stilling som førsteamanuensis og professor i forskningstermin eller vikarer i påvente av tilsetting i utlyst stilling. Midlertidigheten kan også begrunnes i nødvendig undervisningsbehov som ikke dekkes pga. søkeres manglende kvalifikasjoner og som derfor etter Universitets- og høyskolelovens bestemmelser kan løses ved midlertidige tilsettinger i universitetslektorstillinger.

Bruk av vikarer i forbindelse med ulike typer permisjoner er vanlig i alle virksomheter. Det er naturlig at vikarbruk ved undervisnings- og forskningsvirksomheter, der store grupper ansatte jevnlig har forskningsterminer, vil være høyere enn andre steder. En må derfor påregne en relativt sett stor andel midlertidige tilsettinger av universitetslektorer.

Å redusere den midlertidigheten som skyldes reelle vikariater vil kunne være utfordrende. Metodene vil i så fall være å ikke innvilge permisjonssøknader i forbindelse med f eks utprøving av andre stillinger utenfor NTNU, eller å tilsette «faste vikarer» i fagmiljøer av en slik størrelse og beskaffenhet at det eksisterer et konstant vikarbehov der de samme kvalifikasjonene kreves.

Gjennomgangen av enhetens tilbakemeldinger når det gjelder metodene som skal brukes for å redusere midlertidigheten viser at det jevnt over ennå er mye ugjort med hensyn til oppfølging av styrets vedtak om midlertidige tilsettinger i mai 2011.

Gjennomgangen har videre vist at fakultetenes kapasitet og kompetanse når det gjelder midlertidighetsproblematikken spesielt, og kanskje også når det gjelder HR-arbeidet generelt, er svært varierende. Når det gjelder *kapasiteten* må det være fakultetene selv som sørger for at denne blir tilfredsstillende. Dette gjelder også *kompetanseoppbygging*, men her må Personalavdelingen være en aktiv bidragsyter.

6. Videre tiltak

I det kortsiktige bilde vil det være nødvendig å kontakte fakultetene for å kartlegge *hjemmelsgrunnlaget* for midlertidigheten.

På mellomlang sikt vil Rektor sørge for at det utvikles *redskaper og rutiner* for kartlegging av midlertidighet, herunder registrering av hjemmelsgrunnlaget for midlertidigheten.

Rektor vil sørge for jevnlige *tilbakemeldinger fra enhetene* med utgangspunkt i vedtak i S-sak 23/11, samt Personalavdelingens notat av 02.03.2012 til fakulteter og enheter slik det er referert til i pkt. 1 og 2 i dette notatet. Enhetene må i den forbindelse også melde tilbake hvilke *konkrete mål for reduksjon* av midlertidighet i utvalgte stillingstyper som planlegges.

Midlertidighetsproblematikk vil også være et fast punkt under *styringsdialogene* med fakultetene.

I «Rutiner ved tilsetting i eksternt finansierte stillinger», som er forenklede rutiner i forhold til standard tilsettingsrutiner, er det bl.a. lagt inn bestemmelser om at kunngjøring av ledig stilling ikke er nødvendig. Dette er for så vidt også hjemlet i Tjenestemannsloven. Dette bidrar til at tilsetting går raskere. Men det kan også bidra til at en går glipp av søkere med høyere eller bredere kompetanse som kunne ha meldt seg om stillingen hadde vært lyst ut, og som det vil kunne være lettere å tilsette i faste stillinger. Rektor vil derfor revidere retningslinjene med tanke på å *heve terskelen for å tilsette uten kunngjøring i eksternt finansierte stillinger.*

Rektor vil komme tilbake til styret med en ny sak med anbefalinger vedrørende *videre tiltak og mål for arbeidet med å redusere unødvendig midlertidighet.*

Vedlegg:
Notat til fakulteter og avdelinger, datert 02.03.2012