



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 37/18

Møtedato: 12.04.2018

Dato: 03.04.2018

Arkivsaksnr: 2017/11804

Internrevisjonsrapport - midlertidige ansettelse

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 161/16, *Internrevisjonsrapport, midlertidige ansettelse*
<http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2016-161.pdf>
- Styresak 38/17, *Innstramminger i bruken av midlertidige ansettelse – tilpasninger til varslet lovendring*
<http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2017-038.pdf>
- Styresak 65/17, *Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold – tilpasninger til varslet lovendring*
<http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2017-065.pdf>

Saken gjelder:

I tråd med revisjonsplan er det nylig gjennomført internrevisjon om bruk av midlertidige ansettelse ved UiB. Andelen midlertidig ansatte er redusert i forhold til 2016, men er fortsatt høyere ved UiB enn ved institusjoner det er naturlig å sammenligne seg med. Revisjonen har omfattet fakultet og institutt som peker seg ut med høy andel midlertidig ansatte.

Revisjonsrapporten har tatt utgangspunkt i styrevedtak i 2017 om innstramminger i bruken av midlertidige ansettelse, som innebærer strengere praksis enn minimumskravene i den nye statsansatteloven. Rapporten konkluderer med at potensielle risikoer som følge av disse vedtakene må vurderes grundigere. Slike analyser må inngå i saksforelegg og notat som omhandler temaet. Videre er det foreslått tiltak for å sikre forankring, kommunikasjon, felles rutiner og klarere ansvarfordeling i arbeidet med å redusere omfanget av midlertidige ansettelse.

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar internrevisjonsrapporten: «Revisjonsprosjekt - Midlertidig ansatte» til orientering. Styret ber om at det arbeides videre med de anbefalte tiltakene og at styret holdes orientert om utviklingen.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

03.04.2018/Lise Gundersen/ Sonja Dyrkorn (avd.dir)

Vedlegg:

1. Saksframstilling
2. Internrevisjonsrapport: Revisjonsprosjekt - Midlertidig ansatte

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:

Møtedato:
12.04.2018

Arkivsaksnr:
2017/11804

Internrevisjonsrapport - midlertidige ansettelse

Bakgrunn

I tråd med universitetets vedtatte revisjonsplan for 2017/2018, har revisjonsfirmaet PricewaterhouseCoopers (PwC) gjennomført ny internrevisjon om bruk av midlertidige ansettelse ved UiB. Internrevisjon om dette feltet ble også gjennomført i 2016 av samme revisjonsfirma.

Bakgrunnen for ny internrevisjon etter relativt kort tid, er at andelen midlertidige ansatte fortsatt er høyere ved UiB enn ved institusjoner det er naturlig å sammenligne seg med.

Saken gjelder

Revisjonen har dekket følgende fakultet og institutt, som er valgt ut på grunn av volumet av midlertidige ansettelse:

- Det medisinske fakultet, med Klinisk institutt 1 og Klinisk institutt 2
- Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet, med Institutt for geovitenskap og Institutt for biologi

Den nye statsansatteloven innebærer at midlertidig ansatte skal anses som fast ansatt etter tre år. Som tilpasning til den nye loven har universitetsstyret vedtatt å styrke innsatsen for å redusere andelen midlertidig ansatte. Hovedregelen ved UiB skal være fast ansettelse, også i eksternt finansierte prosjekter. Forskerstillinger og tekniske stillinger knyttet til eksternt finansierte prosjekt skal være faste dersom prosjektet varer i mer enn to år. Unntak fra dette skal kun gjelde oppdrag av klart kortvarig karakter eller for en kortvarig periode der det ikke er utsikter til forlengelse.

Konsekvenser av at UiB har valgt strengere praksis enn minimumskravene i statsansatteloven er et sentralt tema i internrevisjonsrapporten. Grunnet den korte tiden mellom styrevedtaket og internrevisjonen, har det ikke vært mulig å observere den fulle effekten av tiltakene. Internrevisjonen skriver i sin oppsummering at tiltakene vil ha en tydelig ønsket effekt på andelen midlertidige ansatte. Samtidig knytter det seg utfordringer til tiltakene, som oppsummeres i fire hoveddeler:

1. Konsekvenser av tiltakene om å redusere bruken av midlertidige stillinger
2. Bruk av postdoktorstillinger og andre åremålsstillinger
3. Samarbeidet mellom HR-avdelingen og fakultetene og instituttene
4. Planer, måltall og forankring av arbeidet

Rapportens bakgrunnskapittel viser bla. utviklingen i andelen midlertidige stillinger over tid og sammenlignet med andre institusjoner i sektoren.

Kommentarer til enkelte punkt

Som det fremgår av årsrapporteringen for 2017, har UiB nå klart å redusere omfanget av midlertidige stillinger. De innrapporterte DBH-tallene for 2017 viser riktignok en økning i forhold til 2016. Dette skyldes i all hovedsak tilvekst av to nye institutter ved innlemmelse av Fakultet for kunst, musikk og design. Tallene for de to instituttene er med i all innrapportering. Men for å kunne vurdere utviklingen over tid, har det likevel vært nyttig å undersøke hvordan bildet ville vært om disse to instituttene ikke var medregnet. Da kommer vi til den konklusjon av den totale andelen midlertidige stillinger i realiteten er redusert.

Videre har det vært viktig å se nærmere på ulike typer bistillinger, slik at det kommer tydelig frem i rapporteringen til DBH hvilke bistillinger som er åremålsstillinger og hvilke som er midlertidige bistillinger.

Det vises til at postdoktorstillinger, som er åremålsstilling, brukes for å unngå fast ansettelse i forskerstillinger. Faren for å misbruke postdoktorstillinger til annet enn det som er formålet, nemlig å kvalifisere til vitenskapelig toppstilling, er omtalt i mange sammenhenger, fra fagmiljøene, fakultetene, HR-avdelingen og universitetsledelsen. Revisjonsrapporten etterlyser en tydelig policy for bruk av postdoktorstillinger og mer utdypende beskrivelse i reglementet. Universitetsstyrets vedtak i 2011 (sak 7/11) om å arbeide for at postdoktorstillinger skal være 4-årige og omfatte ett års undervisningsplikt, står imidlertid fortsatt ved lag.

Fakultetene har nylig utarbeidet egne tiltaksplaner og fastsatt måltall for reduksjon av midlertidige stillinger. Det har da vært behov for en presis *definisjon internt ved UiB på hvilke stillinger som inngår i kategorien midlertidig ansatte*. Valgt definisjon er: «midlertidige stillinger som ikke er åremålsstillinger».

Revisjonsrapporten konkluderer med at *potensielle risikoer må vurderes og analyseres i det videre arbeidet med å redusere andelen midlertidige stillinger*, og nevner konkret flere momenter som bør omtales. Dette vil følges opp i fremtidige notat og saksforelegg om temaet, der slike analyser og vurderinger vil inngå. Det blir viktig å trekke inn den kompetansen som finnes på alle nivå ved UiB i dette arbeidet.

HR-avdelingens kontakt med fakultetene og instituttene skjer bla. ved jevnlig møter i HR-gruppen, som består av fakultetenes HR-seksjonsledere. Håndtering av innstramningene i mulighetene for midlertidige ansettelser er her et gjennomgående tema. Flere av de utfordringene revisjonsrapporten peker på, har blitt grundig drøftet og behandlet i dette forumet. Det har vært nedsatt arbeidsgrupper som skal sørge for gode rutinebeskrivelser på ansattsidene som grunnlag for felles praksis i oppfølgingen. Harmonisering av arbeidsrutiner er også en nødvendig forutsetning for digitalisering av arbeidsprosesser og fremtidige løsninger i BOTT-samarbeidet. HR-aspekt i eksternt finansierte arbeidsforhold er et viktig satsingsområde, og HR-avdelingen bidrar i det sentrale BOA-temaet i samarbeid med Forskningsadministrativ avdeling.

Rent konkret arbeides med nå med å *samle all relevant informasjon lett tilgjengelig på nettet for alle målgrupper* som har ansvar for dette arbeidsfeltet. De to fakultetene som har størst omfang av midlertidig ansatte har gitt gode bidrag i dette arbeidet basert på egne erfaringer. Revisjonsrapporten peker også på tema som bør omtales.

Saksbehandlings- og arkivsystemet ePhorte omtales i rapporten som lite egnet som informasjonskanal. Systemet må i tråd med arkivforskriften brukes i all løpende saksbehandling og dokumenthåndtering også på dette arbeidsfeltet. Systemet sikrer effektiv og forsvarlig saksbehandling etter de nye godkjenningrutinene for utlysning av midlertidige stillinger.

Håndtering av saker som gjelder *fortrinnsrett til annen passende stilling* er en oppgave som kan bli krevende å håndtere når omfanget av slike saker øker. Universitetsledelsen har ansvar for å sikre at UiB har den nødvendige bemanning og kompetanse til å håndtere disse sakene på forsvarlig måte. Her er det, slik det påpekes, et problem at UiB foreløpig ikke har et hensiktsmessig *ressursplanleggingsverktøy*. Dette er en utfordring vi deler med UH-sektoren for øvrig, og det er nå dialog mellom institusjonene om felles behov for fremtidige løsninger. Anskaffelse av slike verktøy kan ta noe tid, og i mellomtiden arbeides det med å utvikle enklere planleggingsverktøy internt ved UiB ved å kombinere opplysninger fra personal- og økonomisystemet. Alle fakultetene blir involvert i dette arbeidet.

Ansettelsesmyndigheten i vitenskapelige stillinger er som kjent delegert til fakultetsstyrene. Ansvaret for håndtering av fortrinnsrett og oppsigelsessaker ligger derfor også til fakultetene. HR-avdelingen har en viktig rådgivningsfunksjon i disse sakene og bistår med kvalitetssikring av prosess og dokumentasjon. Det arbeides nå med et *veiledningsdokument som omhandler prosessen og kravene til dokumentasjon*. Arbeids- og ansvarsfordelingen mellom HR-avdelingen og fakultetene i slike saker vil også bli belyst i dokumentet. Arbeidet med å oppdatere personalreglementet for UiB pågår.

Oppfølging

- Universitetsdirektøren vil komme tilbake til styret med jevnlig rapportering om utviklingen i andelen midlertidige ansatte ved UiB. Analyser og risikovurderinger i tråd med anbefalingene i revisjonsrapporten, vil bli innlemmet.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Departementet har i styringsdialog og tildelingsbrev uttrykt klar forventning om at UiB må redusere andelen midlertidig ansatte. Etter flere år med negativ utvikling, ser vi nå de første tegn på at utviklingen er i ferd med å snu. Samtidig har antallet faste forskerstillinger økt fra 15 i 2016 til 35 i 2017.

Reduksjon i omfanget av midlertidig ansatte vil være et høyt prioriterte arbeid i tiden fremover. Statsansatteloven og UiBs egne retningslinjer gir nye utfordringer som må håndteres på fullt forsvarlig måte, slik at UiB i alle sammenhenger fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. Det er universitetsdirektørens ansvar å se til at organisasjonen har de nødvendige ressurser, kompetanse og rutiner for å sikre at dette arbeidet blir ivaretatt.

Revisjonsrapporten har påpekt svakheter som må rettes opp og forbedringer som må inngå i det videre arbeidet. I tiden fremover må det foretas mer grunnleggende analyser og risikovurderinger i saksforelegg og notat om temaet.

Det mest nærliggende vil være å evaluere ordningen med UiBs nåværende ansettelsespraksis. Risikovurderinger knyttet til momentene i rapporten kan være en del av en slik evaluering.

Rapportens tiltaksliste for øvrig vil bli fulgt opp av HR-avdelingen i tiden fremover i tett dialog med fakultetene.

03.04.2018/ Lise Gundersen/ Sonja Dyrkorn (avd.dir)