

**Sak 21/22: Årsrapport på handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Norges idrettshøgskole for 2021**

Vedlagt følger årsrapport på handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Norges idrettshøgskole for 2021.

**Forslag til vedtak:**

**Styret tar årsrapport på handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Norges idrettshøgskole for 2021 til orientering.**

Vedlegg:

- Årsrapport på handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved Norges idrettshøgskole for 2021.

## **Handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved NIH – 2020 - 2022**

Ny handlingsplan for reduksjon av midlertidige stillinger ved NIH bygger på anbefalte tiltak gitt i rapporten «tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren» fra desember 2019. NIH har prioritert de tiltak som er aktuelle ved høgsolen.

### **Rapport 2021:**

Handlingsplanen for perioden ble vedtatt av styret i mars 2020, og gjelder for perioden 2020-2022.

### **1. Arbeidsavtaler og ansettelse**

NIH skal årlig ha en systematisk gjennomgang av hjemmelsbruk i arbeidsavtaler og sikre kvalitetskontroll på personaldata, hvor følgende skal vurderes:

- Å omgjøre midlertidige ansettelsesforhold til faste.
- Å ansette fast selv om det er hjemmel for midlertidighet, noe som skal vurderes i hver enkelt ansettelsessak.

### **Rapport 2021:**

I 2021 har NIH omgjort flere midlertidige stillinger til faste, noe som fremkommer av statistikken for 2021 hvor NIH har hatt en nedgang både i andel midlertidige vitenskapelige og administrative stillinger. I forbindelse med ansettelse i midlertidige stillinger vurderes det i hvert enkelt tilfelle om det skal ansettes fast i stedet.

I 2020 innførte NIH TOA-modulen (tilsetting og kontrakt) i SAP levert av Direktoratet for økonomiforvaltning (DFØ) med tilhørende standardiserte kontraktsmaler for eksterne. I 2021 er TOA-modulen fullt implementert og benyttes på samtlige kontraktinngåelser med eksterne med unntak av for sensorer (kommer i 2022).

### **2. Bemanningsplanlegging**

NIHs rekrutteringsplan fungerer som et verktøy for å sikre langsiktig bemanningsplanlegging for å unngå unødvendig vikarbehov, og sikrer god overlapp mellom stillinger ved ledighet/avgang. Samtlige ledere med personalansvar skal gjennom lederopplæring få tilstrekkelig informasjon om lover, regler og prosedyrer. Ledere skal bevisstgjøres deres ansvar i rekrutteringsprosessene. Videre skal NIH:

- a) Følge opp måltall for reduksjon av midlertidighet

- ✓ Vitenskapelige stillinger: andel midlertidige skal ligge stabilt på snittet i UH sektoren, noe som tilsvarer ca. 15 %
  - ✓ Administrative stillinger: andel midlertidige skal ligge stabilt under 6 %
- b) Lage tiltaksplaner dersom antall midlertidige ansatte overstiger måltallet.

Midlertidige stillinger med varighet over 24 måneder kan ikke inngås med mindre det er godkjent av administrerende direktør.

**Rapport 2021:**

**a) Vitenskapelige stillinger (eksklusive rekrutteringsstillinger):** Andel vitenskapelige stillinger holder seg stabilt på 128 årsverk i 2021 (129 årsverk i 2020). Andelen førstestillinger er 87,8 årsverk i 2021, som er om lag det samme som i 2020. Når det gjelder andel midlertidige stillinger innenfor vitenskapelige stillinger har den gått ned fra 17,6 % i 2020 til 10,5 % i 2021. Dette skyldes i all hovedsak en nedgang i midlertidighet i forskerstillinger (1109,1110 og 1183), som har gått ned fra med om lag 3 årsverk fra 2020 til 2021. NIH ligger for første gang under gjennomsnittet i sektoren når det gjelder andel midlertidige vitenskapelig stillinger, og har dermed nådd målet om å ligge stabilt på snittet i UH-sektoren.

**b) Administrative stillinger:** Andelen av administrative stillinger har vært stabilt på om lag 105 stillinger de to siste årene. Andelen midlertidige administrative stillinger er gått ned fra 10,9 % i 2020 til 8,1 % i 2021. De midlertidige stillingene er i all hovedsak knyttet til vikariater, og rådgiver/seniorrådgiver knyttet til eksterntfinansierte stillinger. NIH er i ferd med å nå sitt mål på 6 %, og har den laveste andelen midlertidige administrative stillinger på flere år.

Midlertidige stillinger over 24 måneder skal godkjennes av adm dir, og hovedregel er at en midlertidig stilling lyses ut ved engasjement utover 12 måneder.

### 3. Lederforankring

NIH skal gjennom lederforankring og opplæring sikre lik arbeidsgiverpraksis på samtlige enheter ved høghskolen knyttet til bruk av midlertidige ansettelsler.

**Rapport 2021:**

NIH har i 2021 fortsatt å profesjonalisere rekrutteringsprosess for å sikre en gjennomgående lederforankring på tiltak som innføres. Det har vært spesielt fokus på ledernivå to (leder av grunnenhetene), hvor formålet er å etablere en så lik arbeidsgiverpraksis som mulig mellom enhetene.

#### 4. Lektorstillinger

NIH skal i større grad benytte lektorstillinger for å dekke opp for permanente og langvarige behov for vikarer.

**Rapport 2021:**

I hver anledning hvor det skal ansettes for å dekke opp for permanente og langvarige behov (vikariat) knyttet til undervisning ansettes det i stillingskode universitetslektor (så lenge vedkommende er kvalifisert for denne stillingskoden).

#### 5. Permisjoner og oppsigelser

NIH skal følge føringer gitt i UH sektoren knyttet til permisjonspraksis og oppsigelsesprosedyrer.

**Rapport 2021:**

NIH følger føringer gitt fra UH sektoren knyttet til permisjonspraksis og oppsigelsesprosedyrer. Det medfører at dersom det til fast undervisnings- og forskerstilling ved en høyere utdanningsinstitusjon ikke har meldt seg søker som etter fastsatte vilkår eller ansettelsesmyndighetens vurdering er klart kvalifisert for fast ansettelse, og det ikke er sannsynlig at kvalifisert søker vil melde seg ved ny kunngjøring, kan likevel en søker ansettes for begrenset tid når:

- a) muligheten for tidsbegrenset ansettelse er nevnt i kunngjøringen, og
- b) vedkommende, etter ansettelsesmyndighetens vurdering, har forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av ansettelsesperioden.

Og videre skal NIH som andre statlige universiteter og høyskoler som skal ha vikar for arbeidstaker som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder fratret stillingen uten oppsigelse når stillingens faste innehaver gjeninntre, selv om vikariatet har vart i mer enn tre år. Dersom vikariatet har vart i mer enn tre år, skal vedkommende om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten. Vikaren har også fortrinnsrett til ansettelse i staten på samme vilkår som etter statsansatteloven §§ 19 og 24. Fortrinnsrett til ansettelse i staten inntre ved fratreden og varer inntil to år etter fratreden.

**Oppfølging og rapportering på handlingsplanen**

Det rapporteres på handlingsplanen gjennom en årlig redegjørelse på informasjon-drøfting og forhandlingsmøtene med partene i februar/mars, med påfølgende orientingssak overfor styret. HR bistår administrerende direktør i opplæring- og implementeringsarbeidet overfor ledere med personalansvar, og videre sørge for oppfølging ved behov