



Det Kgl. Kunnskapsdepartement
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Saksbehandler:
Kari-Lise Reinertsen

Anders Trodal

Vår ref: 1627/2011

Deres ref: 201005790-/AT

Dato: 08.02.2011

Svar - Høring - tiltak for å redusere antall midlertidige tilsetninger

Vi viser til brev om høringen datert 19.11.2010.

SIU støtter forslag til tiltak om å foreta en vurdering av hver enkelt tilsetning – av om arbeidstakerens kompetanse er anvendbar også etter avslutning av et avgrenset oppdrag (kvalifikasjonsprinsippet).

En systematisk oversikt over midlertidige stillinger vil inneholde

- Hjemmelsgrunnlag, lovlighet av midlertidig ansettelse i prosjekter
- Vedtaksinstans (ledergruppe og/eller kontaktutvalg med organisasjonene)
- Finansiering (vikar, prosjekt, finansieringskilde)
- Varighet
- Første ansettelse, grense for fast ansettelse etter 4-årsregelen
- Kvalifikasjoner, arbeidsområde, kompetanseutvikling
- Gjennomførte medarbeidersamtaler (Tidspunkt, minimum årlig)
- Ansvarlig organisasjonsenhet (leder)

b) Opplæring av ledere (jf punkt 3.3 c)

Hver ansatt skal ha en leder som har personalansvar og følger opp midlertidig ansatt i delt stilling. Rutine for introduksjon og oppfølging av ansatte skal skje på samme måte for alle ansatte, for midlertidige eller faste stillinger, i henhold til etablert introduksjonsplan over 6 mnd (skjema for aktiviteter som skal krysses av fra leders side når de er gjennomført). Som en forbedring av rutiner kan SIU innskjerpe oppfølgingen fra lederens side med kontroll av gjennomføringen og melding av avvik i kvalitetssystemet dersom rutinen ikke følges.

Gjennomføring av overnevnte rutine må være en del av opplæringen for ledere.

Det må vurderes om det skal etableres spesielle tiltak i rutiner for introduksjon i tilfeller der midlertidig arbeidsavtale forlenges eller fornyes til andre oppgaver og skifte av leder. Rutiner for oppfølging gjelder tilsvarende for innleid personell.

c) Fast ansatt støttepersonell

Ved tilsetning i SIU er det et prinsipp at det skal tilsettes i stilling i SIU og ikke i prosjekt. Dette gjelder både for lederstillinger, programstillinger og støttefunksjoner.

SIU har erfaring for at behovet for midlertidige stillinger ofte oppstår i støttefunksjoner i forbindelse med topper ved oppstart eller avslutning av oppdrag. Det er i stor grad kvinnelig arbeidskraft som blir rekruttert til denne typen stillinger. Det er også en tendens til at nye behov

oppstår og at de samme personer blir reengasjert til nye oppgaver på det samme nivået. For denne typen behov har det ikke vært tilstrekkelig forutsigbarhet og økonomisk grunnlag for å tilsette i faste stillinger. Selv om SIU har hatt fornying av arbeidsavtaler for ulike oppdrag, har det ikke skjedd at noen har nærmet seg 4-års grensen uten fast tilsetting. All tilsetting i faste stillinger skjer etter ekstern utlysning.

Typisk for midlertidige tilsettinger er at behov for arbeidskraft oppstår plutselig og at et begrenset antall kandidater vurderes for stillingen. For å trygge hver en karriere i organisasjonen for midlertidig ansatte, trengs en grundig prosess og kvalifikasjonskrav som for faste stillinger. En slik endring kan gi dårligere muligheter for praksis for nyutdannede.

d) Ikke aktuell for SIU

e) Midlertidig ansatt ut over 4 år

SIU har kun saksbehandlere, ingen forskere ansatt. SIU har alltid hatt kontroll med midlertidige ansettelse slik at ingen har vært midlertidig ansatt ut over 4 år. P.t. har SIU en arbeidskontrakt for et prosjekt (oppdrag fra Kunnskapsdepartementet) i 4 år. Rekruttering skal foregå på samme måte for midlertidige stillinger som for faste og kvalifikasjonskrav blir dermed fulgt. Dersom dette oppdraget blir forlenget, vil vedkommende bli fast ansatt i SIU.


f) Langsiktige bemanningsplaner og systematiske karriereplaner

SIU har endret system for plan- og utviklingssamtaler (medarbeidersamtaler) i 2010. Gjennomføring må imidlertid følges opp og prosessen kvalitetssikres bedre for å få en sammenheng mellom kompetansebehov i SIU (jf kartlegging fra 2009), utvikling av hver enkelt medarbeider (medarbeidersamtale), samlet kompetanseplan, budsjett og virksomhetsplan, jf forslaget i rapporten om

- Langsiktige bemanningsplaner
- Systematisk karriereplanlegging
- Kopling av faglig og bemanningsmessig utvikling
- Tydelige tilbakemeldinger om karrieremuligheter til ansatte (klart personalansvar og arbeidsgiverrolle)

SIU støtter de tiltak som er foreslått for forbedringer under dette punktet og vil innføre drøftinger med de tillitsvalgte - minimum to ganger i året - for oppfølging av midlertidige stillinger, i tillegg til løpende drøftinger for enkeltsaker etter HTA § 12 eller forhandlinger etter HTA § 13.

Vennlig hilsen


Alf Rasmussen
Direktør


Kari-Lise Reinertsen
Seniorrådgiver