

Personalavdelingen

Dato
02.03.2012Referanse
2010/18875/PW

Notat

Til: Fakulteter og avdelinger

Kopi til:

Fra: Personalavdelingen

Oppfølging av S-sak 23/11 om midlertidige tilsettinger

1. Bakgrunn for saken

Styret vedtok i S-sak 23/11 en del tiltak for å redusere den unødvendige midlertidigheten ved NTNU. Et utvalg satt sammen av representanter for fakultetene og vitenskapsmuseet leverte 21.10.2011 en rapport til personalsjefen der bl.a. disse tiltakene ble konkretisert.

2. Oppfølging av tiltakene

2.1. Statistikk

Personalavdelingen har ansvar for å sende ut relevant statistikk over midlertidighetstallene. Det tas utgangspunkt i offisielle tall pr. 01.10 som innrapporteres til DBH.

Det tas etter hvert sikte på å utvikle verktøy der en også kan få registrert *hjemmelsgrunnlaget* for midlertidigheten.

2.2. Rapportering og bistand

Det forutsettes at LOSAM-møtene benyttes for å identifisere den *unødvendige* midlertidigheten, og at enhetens midlertidige tilsettinger vurderes spesielt i forhold til tiltakene 3.2 og 3.3. Det vil være nødvendig at dette tas opp jevnlig på møtene, og at det sammen med oversikt over nytilsatte også informeres om hjemmel for midlertidighet, bakgrunnen for midlertidighet osv.

Personalavdelingen kan bistå i dette arbeidet.

Personalsjefen vil jevnlig følge opp arbeidet med redusere midlertidigheten på møtene i Personallederforum

Enhetenes bruk av midlertidighet kan også bli tatt opp på de årlige virksomhetsdialogene.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@adm.ntnu.no http://www.ntnu.no	Høgskoleringen 1	+47 73 59 50 00	Petter Wiig
			Telefaks +47 73 59 80 99	Tlf: +47 73 59 80 06

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

3. Tiltakene

På bakgrunn av styrets vedtak og utvalgets rapport gjøres følgende tiltak gjeldende:

3.1. Strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner skal brukes for å skape forutsigbarhet og dermed minske behovet for midlertidighet

Utvikling og implementering av slike planer blir ivarettatt av Personalavdelingen og enhetene gjennom arbeidet med å utvikle redskaper for virksomhetsstyring.

3.2. Midlertidige tilsetningsforhold skal gjøres om til faste dersom arbeidstakeren allerede har sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til annen stilling.

- Dette er et entydig vedtak
- I slike tilfeller gjøres det endringer i PAGA, og det skal skrives ny arbeidsavtale

3.3. 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.

Forhold som skal vurderes i en slik situasjon er

- Prosjektets varighet
- Om prosjektet er starten på oppbygging av et strategisk viktig område
- Markedssituasjonen: I en konkurransesituasjon kan det bli nødvendig å foreta fast tilsetting for å sikre seg en spesiell kompetanse.
- Mulighet for finansiering av fremtidige prosjekter der samme kompetanse kreves
- Prosjektmedarbeiders kompetanse:
 - Hvilket nivå ligger den på?
 - Er den av mer generell art eller er det en spisskompetanse?
 - Osv.

I hvilken grad oppgavene kan sies å være av permanent karakter

- Personalpolitiske vurderinger som
 - Alder på prosjektdeltaker (seniorpolitikk)
 - Antall tilsetningskontrakter hittil
 - Samlet varighet av tilsetningsforholdene

Det er viktig at disse vurderingene også foretas av ansvarlig ledelse på institutt- og fakultetsnivå i samarbeid med enhetens HR-funksjon.

3.4. Bruk av vikarbyrå begrenses til å løse akutte situasjoner, og innenfor en periode på 6 måneder.

Bruk av vikarbyrå skal følge tjenstemannslovens bestemmelser (tjml. § 3A), hvilket betyr at dette kun er tillatt i samme utstrekning som en tjenstemann kan tilsettes for et bestemt tidsrom eller som vikar. Universitetsstyrets ytterligere innskjerping betyr at vikarbyrå i hovedsak skal kunne benyttes ved uforutsette hendelser, for eksempel sykdom. For ytterligere å redusere bruken av vikarbyrå anbefales det at den enkelte tilsettingsmyndighet kontakter de andre med forespørsel om det der finnes ledig kapasitet når et behov skal dekkes.

3.5. 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.

Det kan skje ved

- Opplysning i betenkning/utlysningstekst om at det gjennom tilsetting i stillinger som stipendiater og post doc. utdannes det til stillinger både i offentlig og privat virksomhet
- Tas opp i rekrutteringsfasen gjennom intervju av aktuelle søkere
- Tas opp i jevnlig medarbeidersamtale
- Ledere/veiledere tilbyr seg å være referanse for stipendiaten ved søknad på andre stillinger
- Utarbeide kultur for at veiledere eller andre i stipendiatens nærmiljø ikke lover bort stilling i fremtiden, og tydeliggjøre hvem som har myndighet til å forplikte virksomheten.

3.6. Ønskeligheten av å avsette økonomiske midler til lønn for eksternt finansiert ansatte under kortvarig prosjektørke som alternativ til oppsigelse.

Det vil være avhengig av forventet tid mellom prosjektene, forventet nødvendig kompetanse ved fremtidige prosjekter, lovlig hjemling av midlertidig tilsetting mellom prosjektperiodene osv.

3.7. 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.

Det henger bl.a. sammen med forutsetningen for å kunne tilsette eksternt finansierte forskere og teknisk/administrativt personale i faste stillinger selv om det er lovhjemmel for midlertidighet.

Selv om en velger *utlysning* som for internt finansierte stillinger, vil ikke dette nødvendigvis gjøre at alle trinn i den ordinære tilsetningsprosessen slik de er beskrevet i Personalreglementet for vitenskapelige stillinger må følges, og det er dermed mulig å spare tid.

3.8. Vurdere bruk av lengre tilsetningskontrakter for å kunne redusere antallet kontrakter for den enkelte midlertidige tilsatte.

Det er en beslektet problemstilling med vurderingene av å tilsette fast der midlertidighet er lovlig. Ønskeligheten av lengre tilsetningskontrakter gjelder uaktet finansieringstype.

3.9. Vurdere merittering for eksternt finansierte forskere.

Et ønske om merittering i form av drive undervisning og veiledning synes vanskelig å imøtekomme, dels av kompetansegrunner, dels av hensyn til finansøren og ikke minst fordi undervisning og veiledning ofte kan betraktes som permanente oppgaver og som derfor kan utløse rettigheter.

Når det derimot gjelder publisering av vitenskapelige artikler skal det understrekes at reglene for medforfatterskap gjelder for alle uaktet tilsetningsforholdets karakter og finansiering. Dersom forskernes innsats ikke blir dokumentert på en slik måte øker sjansen for at disse taper i konkurranse med andre om faste tilsetninger, noe som på sin side kan bidra til å opprettholde et midlertidig tilsetningsforhold.

3.10. Justering av arbeidskontrakter

I de arbeidskontraktene som inngås med prosjektmedarbeiderne, og eventuelt også i oversendelsesbrevet, skal det fremgå at bortfall av eksterne inntekter betraktes som bortfall av arbeidsoppgaver – noe som er oppsigelsesgrunn etter tjml. §§ 9 og 10.

4. Fremtidige tiltak

Økt bruk av faste tilsetninger vil kunne føre til økt bruk av oppsigelser i forbindelse med bortfall av finansiering/arbeidsoppgaver. For å ivareta den potensielt oppsagtes rettigheter til annen ledig stilling vil det bli vurdert å opprette et sentralt register over både slike som står i fare for å bli oppsagt og over ledige stillinger som den lokale tilsetningsmyndigheten konferer med før en eventuell oppsigelse/utlysning foretas.

Det vil også bli vurdert å opprette et Sentralt tilsetningsutvalg med i prinsippet samme funksjon som Tilsetningsrådet for overtallige arbeidstakere i staten for å avgjøre i saker der en overtallig arbeidstaker ikke blir tilsatt i en stilling ved NTNU det det hevdes fortrinnsrett.