

Universitets- og høyskolelovutvalget
uhlovutvalget@kd.dep.no

Vår saksbehandler: Hanne Karen Landbø
Vår ref.: 1076075

Vår dato: 22.1.2019
Deres ref.: 18/4002
Medlemsnr.:

Innspill fra Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund (NSF) takker for invitasjon til innspillsmøte den 5. desember 2018 og for at vi er gitt anledning til å gi ytterligere skriftlig innspill til utvalget. Dessverre har det tatt litt tid å ferdigstille innspillet.

NSF har henvendt seg til våre tillitsvalgte i UH-sektoren, og har fått mange gode innspill som vi ønsker å viderebringe til UH-lovutvalget. Disse innspillene danner grunnlag for problemstillingene som reises i dette brevet. NSF vil jobbe videre med disse problemstillingene sammen med våre tillitsvalgte og tar sikte på å få ytterligere opplysninger, tall og innspill som ev. kan videreformidles til UH-lovutvalget på et senere tidspunkt.

Midlertidige ansettelses

Bruk og misbruk av midlertidige ansettelses har vært et gjennomgangstema blant våre tillitsvalgte over svært lang tid. Hvordan midlertidighetsbestemmelsene i statsansatteloven og uh-loven i praktiseres, er selvfølgelig noe ulikt i de forskjellige utdanningsinstitusjonene, men det generelle inntrykket er at bruken av midlertidighet er høy og at bestemmelsene alt for ofte praktiseres på en måte som strider mot loven. Dette vil vi konkretisere ved noen praktiske eksempler i det følgende.

En gjentagende utfordring som tas opp fra tillitsvalgte, er at virksomhetene ønsker å tilsette ny medarbeidere med førstestillings- og professorkompetanse for å fylle kravet til kompetansesammensetning gitt i forskrift til uh-loven, for å oppfylle kravet til å opprettholde/få universitetsstatus. Innen fagområdet sykepleie er det fortsatt for få som har doktorgrad/førstelektorkompetanse og ofte melder det seg ikke kvalifiserte søkere til stillingene. Det er to utfordringer ved dette:

1. Kravet til førstestilling- og professorkompetanse kan gå foran reelt undervisningsbehov

Sykepleierutdanningen er et undervisnings- og veiledningsintensivt fag, da en stor del av utdanningen foregår i praksis. Dette medfører at faget er avhengig av ansatte som kan bidra med mye undervisning og veiledning under praksis, og at de ansatte har erfaring fra praksisfeltet. Ansatte med førstestillings- og toppkompetanse har redusert undervisningsplikt, noe som igjen gir behov for flere ansatte med lektorkompetanse til å følge opp studentene. Dette



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 994 02 409
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Org.nr: NO 960 893 506 MVA
sykepleierforbundet@invoicedrop.com

samsvarer ikke med de mål institusjonene har om å bli og/eller å forbli universitet, med krav om en stor andel med førstestillings- og toppkompetanse. Når virksomhetene klarer å rekruttere ansatte på øverste kompetansenivå så øker dette arbeidsbyrden for lektorer på sykepleierutdanningen med ansvar for praksis mv.

2. Økt bruk av midlertidig lektorer i påvente av ansettelse av første- eller toppkompetanse.

Ikke sjelden lyses slike stillinger ut i flere omganger uten at kvalifiserte søkere melder seg. Konsekvensen av dette blir at virksomheten benytter seg av muligheten til midlertidig å ansette søkere som kun har lektorkompetanse, og disse går gjerne i stillingen over flere år uten at de får uttelling for den pedagogiske kompetansen som de har opparbeidet seg. Når tre-årgrensen i uh-loven er nådd lyses stillingen ut på nytt i håp om å få kvalifiserte søkere. Gjør de ikke det så lar virksomheten gjerne være å ansette i en fast stilling, og ansetter heller på nytt i midlertidig stilling. Dette er etter vår oppfatning ikke en holdbar situasjon. Det er et stort behov for kompetanseheving på HR-området i sektoren, slik at lov- og avtaleverk blir fulgt og de ansattes rettigheter blir ivaretatt.

Stor bruk av midlertidighet har naturligvis også negative konsekvenser for arbeidsmiljøet ved at ansatte i midlertidige stillinger har en usikker jobbfremtid og opplever et press på å tilfredsstillende ønsker og krav fra ledelsen for å sikre videre engasjement. For de fast ansatte fører stor bruk av midlertidighet til manglende faglig- og kollegial kontinuitet, samt press på deres kapasitet i opplæringen av nyansatte i tillegg til deres ordinære arbeids- og undervisningsoppgaver. .

Erfaring fra konkrete saker viser at midlertidighetsbestemmelsene praktiseres slik at opphold over ferien ansees som brudd på ansettelsestiden, noe NSF mener er et klart brud på statsansatteloven § 9 (3), jf. § statsansatteforskriften § 9. Det er også gjennomgående at ledere i virksomhetene har et bevisst forhold til 3-/4årsbegrensingen og at vikariater o.l. avsluttes rutinemessig når det nærmer seg grensen. Dette viser på en klar måte at midlertidighetsbestemmelsene misbrukes i uh-sektoren.

Karriereveier og rekruttering

Våre tillitsvalgte ved flere virksomheter har også tatt opp en økende bekymring for at gruppen med faste ansatte med første- eller toppkompetanse er rundt 60år og at sykepleierutdanningen dermed står ovenfor et voldsomt generasjonsskifte om kort tid hvis det ikke gjøres noe raskt. Utfordringene, som nevnt over, med rekruttering av arbeidstakere på et slikt kompetansenivå vil også kunne føre til stor mangel på kvalifisert arbeidskraft og fortsatt høyt nivå av bruk av midlertidig arbeidskraft.

Praktiseringen av arbeidsplaners påvirkning på arbeidsmiljøet

Et annet problem som fremheves fra våre tillitsvalgte, er bruken av arbeidsplaner som styringsverktøy for fordeling av arbeidsoppgaver. Dette er nå innført på så godt som alle universitet og høyskoler, og blir brukt ukritisk som et fordelingsverktøy. Oppgavene som er beskrevet i arbeidsplanen, gis en faktor som bestemmer hvor lang tid en faglig ansatt skal bruke på å utføre denne. De faktorene som er satt er knappe, og gir ikke tilstrekkelig tid til at ansatte kan gjennomføre de pålagte oppgavene innenfor en normal arbeidsdag. Dette skaper en stressituasjon og på sikt et dårlig arbeidsmiljø som igjen kan gi økt sykdomsbelastning. Dette problemet blir i liten grad tatt opp som et arbeidsmiljøspørsmål i virksomhetene. Ansatte opplever at så snart det er stramme budsjetter, blir også faktorene endret og de er nødt til å gjennomføre de samme oppgavene, men på kortere tid.

Spørsmål om deltagelse fra Uh-lovutvalget på samling for våre tillitsvalgte i sektoren

NSF arrangerer en egen samling for våre tillitsvalgte ved landets universitet og høyskoler i Oslo sentrum den 14. og 15. mars. I den forbindelse ønsker vi å forhøre oss om det er mulig at en representant fra Uh-lovutvalget kommer til oss for å si litt om arbeidet, og kanskje også få med seg litt erfaringer fra våre tillitsvalgte om lovens funksjon i praksis.

Vi ber om en tilbakemelding på om dette er aktuelt for dere. Tidspunkt kan tilpasses i løpet av de to aktuelle dager.

Med vennlig hilsen



Harald Jesnes
Forhandlingssjef



Hanne Karen Landbø
Advokat

Kopi:

