

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
17.06.2022

Sak:

### **Revisjon av retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger**

#### **Innstilling til vedtak:**

Universitetsstyret fastsetter nye retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT jf. vedlagt forslag, med virkning fra 1.7.2022.

#### **Bakgrunn:**

UiTs retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger angir normer for fordeling av arbeidsområder for ulike stillingskategorier og normering av tidsbruk til ulike undervisningsaktiviteter. UiTs retningslinjer var sist vedtatt i universitetsstyret i mai 2014, etter en revisjon som fulgte fusjonen med Høgskolen i Finnmark. I denne saken legges et nytt forslag til reviderte retningslinjer fram til vedtak.

Strategisk utdanningsutvalg ved UiT satte i september 2019 ned «Utvalg for gjennomgang av registrering og fordeling av undervisning med studentaktive læringsformer» for å følge opp nye nasjonale målsettinger innenfor høyere utdanning. Utvalget, kalt Finstad-utvalget, kom med sin rapport i desember 2020. For å nå mål om økt utdanningskvalitet mente Finstad-utvalget blant annet at UiTs retningslinjer for fordeling av arbeidstid tydeligere burde vektlegge studentenes læring og læringsmål som utgangspunkt for planlegging og normering av undervisningsaktiviteter. Basert på utvalgets arbeid ble det satt ned arbeidsgrupper for å vurdere og gi tilrådinger knyttet til arbeidstid i undervisnings- og forskningsstillinger.

Siden 2014 har det i tillegg til nye mål innenfor høyere utdanning også kommet nye nasjonale målsettinger innenfor forskning, blant annet om åpen forskning. Disse er det nå ønskelig å innpasse i retningslinjene. Videre foreslås det bedre å klargjøre roller, ansvarsforhold og handlingsrom for ledere og faglig ansatte ved fordeling av arbeidstid til arbeidsområder og aktiviteter.

Kunnskapsdepartementet har delegert til den enkelte institusjon å fastsette bestemmelser om fordeling av arbeidstid (brev av 10.1.2005, arkivkode 231.2). Prinsippene skal drøftes med organisasjonene, men fastsettes av arbeidsgiver, noe som innebærer at beslutningen faller inn under arbeidsgivers styringsrett. Kunnskapsdepartementet har åpnet for en fleksibel utnyttelse av personalressursene. Dette kan skje ved bruk av ulike stillingskategorier, variasjon av tidsbruk til ulike arbeidsoppgaver og ved individuell fastsettelse av andelen undervisnings- og FoU-arbeid.

Med dette som utgangspunkt har UiTs retningslinjer lagt til grunn at det skal være fleksible ordninger med mulighet for bestemmelser på individuelt grunnlag.

Basert på anbefalingene fra en arbeidsgruppe som fulgte opp Finstad-utvalgets rapport, har et forslag til reviderte retningslinjer vært på høring i organisasjonen med frist 31.3.2022. Alle fakultetene, UMAK, UB, Akademikerne, Forskerforbundet, LO Stat, Norsk sykepleieforbund har levert høringsinnspill. Studentparlamentet var inkludert i høringen, men har ikke levert innspill. I tillegg til forslaget om nye retningslinjer ble enhetene og organisasjonene bedt om å gi innspill til flere andre høringsspørsmål. To områder har krevd særlig grundige vurderinger og diskusjoner; fleksibilitet i forvaltning av stillingsressurser og normering av tidsbruk til undervisningsaktiviteter.

Høringsinnspillene gir stor grad av tilslutning til nye definisjoner og avgrensninger av arbeids- og ansvarsområder som har blitt foreslått. Både enhetene og organisasjonene er opptatt av at retningslinjene skal bidra til like og forutsigbare rammer for de ansatte, samtidig som fleksibilitet og lokale tilpasninger er ønsket. Videre er det gjennomgående i høringssvarene lagt vekt på utdanningskvalitet og at retningslinjene er viktige for å imøtekomme behovet for varierte undervisningsformer. Fakultetene og organisasjonene er samstemte i at modellen for normering av undervisningstid må stå i forhold til den store variasjonen i innhold og ressursbehov som de ulike utdanningstilbudene ved UiT representerer.

Etter høringen har utforming av reviderte retningslinjer vært diskutert i dekanmøte 16.5 og 30.5, instituttlederforum 2.6 og IDF-møter med organisasjonene 6.5 og 20.5.2022. Nedenfor gjennomgås kort de ulike områdene som var omfattet av høringen og de endringer som foreslås i nye reviderte retningslinjer.

#### *Fordeling mellom ulike stillinger - hovedregel*

I forslag til nye retningslinjer er dagens hovedregel for fordeling av tid mellom FoU-arbeid og utdanningsarbeid beholdt. Det ble gjennom høringen stilt spørsmål om hvorvidt førstelektorstillinger, som i dag har 70/30 % utdanningstid/forskningstid som norm bør sidestilles med førsteamanuensis-stillinger som har normen 50/50 %. Høringssvarene er negative til dette grunnet stillingenes karakter og ressurs hensyn. Det anbefales at hovedregelen for fordeling av arbeidstid for ansatte i førstelektorstillinger blir stående. Det vises ellers til muligheten for fleksible ordninger.

#### *Fleksibilitet i stillinger og tidsbruk*

Dagens retningslinjer gir rom for fleksibilitet til ulik fordeling av arbeidsområder over tid, selv om organisasjonen ikke har utbredt praksis for å avvike fra normene. Spørsmålene i høringen gjaldt for det første nåværende ansatte, og hvilke handlingsrom som skal gjelde for leder og medarbeider innenfor rammene av inngåtte arbeidsavtaler. I høringen er det påpekt at det formelt sett er tilstrekkelig fleksibilitet i dagens retningslinjer. Samtidig framkommer klare behov for at UiT utvikler bedre veiledning, opplæring og erfaringsutveksling knyttet til håndtering av behov for variasjon i arbeidsoppgaver over tid. Dette inngår i arbeidet med leder- og medarbeideropplæring og bruk av arbeids- og karriereplaner, og vil arbeides videre med.

Høringen omfattet i tillegg spørsmål om utlysninger og arbeidsavtaler for nye stillinger, og er viktig for institusjonen på lengre sikt. I dette ligger spørsmål om en stilling ved behov for å styrke et særskilt område kan lyses ut med eksempelvis mer tid til forskning, innovasjon eller undervisningsoppgaver enn hovedregelen. De fleste høringsinstansene peker på behov for fleksibilitet i fordeling av tid til ulike typer oppgaver, særlig FoU og undervisning, og at hver

enhet bør avgjøre om fordelingen bør være en annen enn hovedregelen. Fleksibilitet kan utformes og praktiseres på flere måter, og har fordeler og ulemper. Forskjeller mellom ansatte kan gi opplevelser av urimelig eller usaklig forskjellsbehandling, og vil kreve at det arbeides med begrunnelser og å skape aksept begrunnet med saklige behov. På den annen side vil en fastlåst fordeling av tid til ulike typer oppgaver trolig ikke stemme overens med faktiske behov, slik enhetene vurderer disse. Det kan også være behov for å tilpasse stillingsinnhold til en konkret rekrutteringssituasjon eller søkermasse. Ut fra at institusjonen i utgangspunktet står fritt med hensyn til å utforme og fastsette innhold i ledige stillinger, synes det å være for rigid å binde seg til en bestemt fordeling i alle tilfeller. Hovedregelen uttrykker et overordnet mål og utgangspunkt, og kan være dekkende for den faktiske situasjonen med hensyn til tidsfordeling for institusjonen eller fakultetet som helhet, men ikke på enkeltstillingsnivå.

#### *FoU-arbeid og bruk av FoU-tid*

I forslag til nye retningslinjer er det foreslått en ny og mer utvidet definisjon av FoU-arbeid der samarbeid, ledelse av forskningsprosjekter, fagfellearbeid, redaktøransvar og åpen forskning eksplisitt tas inn. Det er stor tilslutning til disse endringene i høringen. Det ble påpekt at det er uklart hva som teller som pedagogisk utviklingsarbeid. Pedagogisk utviklingsarbeid som del av FoU presiseres til ansattes utdanningsfaglige kompetanse. Retningslinjene angir også tydeligere at veiledning av ph.d-studenter hører inn under undervisningsarbeid, mens samskriving og annet forskningssamarbeid tilfaller forskningstiden.

#### *Utdanningsarbeid og bruk av undervisningstid*

I forslag til nye retningslinjer er det foreslått en ny definisjon av undervisningstid som fremhever at undervisningstiden skal ta utgangspunkt i hva som fremmer studentens læring, samt kollegialt samarbeid om utdanning. Det er stor tilslutning til disse endringene i høringen.

Dagens retningslinjer har normer for ulike undervisningsaktiviteter. I høringen ble det foreslått å fjerne disse, og heller ha en pott med timer per studiepoeng som må forvaltes i henhold til planlagt læringsutbytte. Hovedtyngden av høringsinnspillene mener en slik modell ikke lar seg gjennomføre av faglige og praktiske hensyn, og dermed vil ramme utdanningskvaliteten, de ansatte og studentene. Forslag til nye retningslinjer er en justert variant av eksisterende normering (1-4 timer), men uten å knytte de ulike normtallene til spesifikke undervisningsaktiviteter. Ved normering av undervisningstid skal det tas hensyn til undervisningens form, kompleksitet, behovet for forberedelse og etterarbeid, fagets og emnets egenart og antall studenter. Stipendiater og nyansatte uten relevant undervisningserfaring kan gis mer tid til undervisningsaktiviteter, herunder også veiledning.

#### *Utdanningsfaglig basiskompetanse*

Gjeldende retningslinjer omtaler ikke krav til utdanningsfaglig basiskompetanse og tidsbruk til å oppfylle kravet, ofte gjennom basiskompetansekurset på 200 timer over to år. Dette hører naturlig inn under både FoU-tiden (utdanningsfaglig kompetanse), og utdanningstiden (tett koblet til undervisningsaktiviteter). I høringen er det pekt på fordeler og ulemper med at tidsbruk til kompetansekravet skal knyttes til henholdsvis det ene eller andre arbeidsområdet. I forslag til nye retningslinjer er anbefalingen at tilrettelegging for å følge opp krav til utdanningsfaglig basiskompetanse bør løses ved å sette av tid før fordeling av timer til undervisningsarbeid og FoU.

#### *Administrasjonsarbeid*

I dagens retningslinjer er 5 % av arbeidstiden avsatt til administrasjon. Høringsinnspillene viser at det er behov for klarere å beskrive hva som skal inngå her og å angi mulige løsninger for administrative verv eller ansvarsoppgaver utover det som ligger innenfor administrasjonsdelen. Det foreslås å beholde angivelsen om at administrasjonsarbeid normalt omfatter deltakelse i styrer, råd og utvalg ved egen eller andre institusjoner, herunder faglig bedømmelsesarbeid til vitenskapelige stillinger. Og at det i tillegg inngår noen administrative oppgaver både i FoU- og undervisningsarbeid. Alle ansatte må sette seg inn i gjeldende administrative rutiner.

#### *Avgrensning av undervisnings- og forskerstillinger*

Prinsippet i gjeldende retningslinjer er at stillingskategoriene som inngår i forskriften om ansettelse og opprykk til undervisnings- og forskerstillinger ligger til grunn. Fordi retningslinjene gir relevante føringer for alle faglige stillinger med forsknings- og utviklingsarbeid og undervisning, foreslås det i tillegg å ta inn en setning om at retningslinjene så langt det passer også gjelder for stillingskategoriene stipendiat, postdoktor, forsker, vitenskapelig assistent, universitetsbibliotekar og førstebibliotekar.

#### *Dokumentasjon på karriere- og arbeidsplaner*

Det er i gang en anskaffelsesprosess av et verktøy for systemstøtte for planlegging og registrering av arbeids- og karriereplaner, der prosessen vil søke å imøtekomme behovene som er kommet til uttrykk gjennom høringen. De tre øvrige universitetene i BOTT-samarbeidet ble 7.6.2022 gitt en orientering om UiTs anskaffelsesprosess og vil i løpet av kort tid gi tilbakemelding på om de vil delta i anbudet. Planen for anskaffelsen legger opp til gradvis implementering og vil starte med de enhetene som i størst grad trenger og er motivert for et nytt slikt verktøy som erstatning for løsninger som trenger å fases ut.

#### **Rektors vurdering**

Prosessten med å vurdere retningslinjene for arbeidstid har skapt bevissthet rundt ressursbruk, interne likheter og ulikheter og hva som best fremmer utvikling innenfor våre kjerneoppgaver. Det fordrer fleksibilitet, transparens og forutsigbarhet i retningslinjene. Retningslinjene som nå anbefales vedtatt ivaretar dette, og er i større grad i tråd med den type arbeid og fokus som kreves i vitenskapelige stillinger. Dette vil bidra til en hensiktsmessig disponering av ressurser på tvers av enheter, fagmiljø og studieprogram. Hvordan retningslinjene praktiseres vil ha stor betydning. UiTs ledere har et vesentlig ansvar i å sørge for at ressursene utnyttes slik at målsettingene innenfor FoU, utdanning, innovasjon og formidling nås. I implementering av nye retningslinjer vil rektor derfor vektlegge kommunikasjon, opplæring og nødvendige støtteverktøy.

Dag Rune Olsen  
rektor

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksansvarlig: Katherine Tveiterås  
Saksbehandler: Randi Østhus

#### Vedlegg

- 1 Utkast til nye retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger
- 2 Gjeldende retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

Øvrig dokumentgrunnlag ligger på [nyhetssak om arbeidet](https://uit.no/nyheter/artikkel/kortnytt?p_document_id=765307) ([https://uit.no/nyheter/artikkel/kortnytt?p\\_document\\_id=765307](https://uit.no/nyheter/artikkel/kortnytt?p_document_id=765307))