

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet

Møtedato:

Sak:

---

### Normering av arbeidsoppgaver for faglig ansatte - Det juridiske fakultet

#### Innstilling til vedtak:

1. Styret slutter seg til forslag til justering av de lokale retningslinjene for fordeling av arbeidsoppgaver ved Det juridiske fakultet med virkning fra 1.1.2018, slik at disse blir mer i tråd med de sentrale retningslinjene vedtatt av universitetsstyret i sak S25/14.

#### Begrunnelse:

Universitetet har veiledende retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings – og forskerstillinger, se vedlegg vedtatt av Universitetsstyret i sak S25/14. Retningslinjene sier at det enkelte fakultet må gjøre lokale tilpasninger, og at slike utfyllende bestemmelser må være innenfor rammen av retningslinjene. Retningslinjene definerer hva som inngår i de ulike kategoriene; forskning, undervisning og administrasjon. Det juridiske fakultetet har laget utfyllende bestemmelser i form av et timeregnskap med normering av ulike arbeidsoppgaver, se vedlegg. Timeregnskapet slik det fungerer i dag ble vedtatt i 2008 og har senere vært justert diverse ganger.

Fakultetet ønsker å ha en praksis som er i samsvar med de sentrale retningslinjene. Dette innebærer at våre lokale regler (timeregnskapet) må samsvare med føringene i de sentrale retningslinjene.

Det er særlig to forhold, som reguleres av de sentrale retningslinjene, som ønskes vurdert i denne saken da Det juridiske fakultet pr i dag fører en egen praksis, som ikke samsvarer med de nevnte retningslinjer:

- Uttelling for stillingsbedømmelser
- Uttelling for bedømmelser av ph.d.-avhandlinger.

I tillegg ønsker vi å se på normeringen av prodekanvervet og spørsmålet om uttelling for fullført pedagogisk basiskompetanse (bestått pedagogisk mappe).

En ytterligere bakgrunn for at denne saken tas opp, er at tiden som er satt av til undervisning for de fast ansatte bør brukes til undervisning av studentene. En for stor del av undervisningen tas av midlertidige lektorer.

### **Normering av prodekanvervet**

Det er ikke gitt sentrale føringer om normering av prodekanvervet.

Ved Det juridiske fakultet er vervet satt til 75% av full stilling, mens det ved de fleste øvrige fakultetene utgjør 50 % av full stilling. Av vedlagte tabell fremgår det at BFE, IVT og NT-fakultetet har to prodekaner, begge i 50%. HSL har tre prodekaner, to i 50% og en i 100%, mens Helsefak har fire prodekaner hvor alle har 50% av full stilling til vervet. Det juridiske fakultetet har to prodekaner, begge i 75% av full stilling.

I styresak JF 38-10 ble det vedtatt at prodekanvervet skulle normeres til 75 % stilling ut fra en tanke om at vervet var så belastende at dette ville være rett normering. I prodekanvervet inngår også funksjonen som leder av hhv. studieutvalget og forskningsutvalget ved fakultetet.

Utgangspunktet er et ønske om å harmonisere normeringen av dette vervet til øvrige enheters normering. Det er vanskelig å forsvare at fakultetet, som et av de minste fakultetene, må sette av så vidt mye ressurser til dekanatet. Vi ser likevel at det kan være forhold ved vårt fakultet som kan begrunne en høyere normering. Ett av forholdene er at vi ikke har institutt med instituttledere som kan avlaste dekanatet. På den andre siden genererer også instituttene arbeid til nivå 2.

Ved fakultet med institutt, så er det instituttledere som avlaster dekan og prodekanene ved at de har personalledersansvar for alle ansatte ved sitt institutt. Dette gjelder enten instituttet har styre eller ikke. I praksis er det instituttleder/seksjonsleder/faggruppeleder som gjennomfører medarbeidersamtaler med alle sine ansatte. Hos oss er det prodekan for undervisning som har medarbeidersamtaler med lektorene, mens prodekan for forskning har medarbeidersamtaler med stipendiatene (med unntak av de stipendiatene som arbeider på JCLOS – hvor senterleder står for medarbeidersamtaler med disse stipendiatene).

På den annen side kan det sies at fakultetet har relativt få medarbeidere det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med sammenlignet med mange store institutt, slik at belastningen med å gjennomføre medarbeidersamtaler ikke er veldig stor.

Vi vil foreslå at prodekanvervet ved Det juridiske fakultetet normeres til 50% av full stilling på linje med de fleste øvrige fakultets normeringer.

### **Uttelling for stillingsbedømmelser**

Av de sentrale retningslinjene fremgår det at faglig bedømmelsesarbeid til vitenskapelige stillinger ved UiT Norges arktiske universitet inngår i administrasjonsdelen av stillinga. Dette betyr i praksis at slikt bedømmelsesarbeid ikke gir særskilt uttelling, men inngår i den generelle potten som er avsatt til administrasjon. Den administrative stillingsdelen er som en norm satt til 5 % av stillinga, noe som for topp- og mellomstillinger vil si 85 timer pr år.

Det juridiske fakultet har til tross for disse retningslinjene fortsatt med den gamle ordningen, og gitt særskilt uttelling i timeregnskapet for bedømmelser til faglige stillinger. En grunn til dette er at vi har hatt forholdsvis få ansatte til å fordele oppgavene på. Med flere ansatte i faste

vitenskapelige stillinger, er det flere som kan utføre bedømmelser, og belastningen på den enkelte bør ikke bli så stor.

Etter en spørreunde på UiT viser det seg at de andre fakultetene følger retningslinjene og ikke gir ekstra uttelling for slikt bedømmelsesarbeid. Unntaket er HSL, som gir samme særskilte uttelling som vi gir.

Vi vil foreslå at det ikke lenger skal gis ekstra uttelling for arbeid med bedømmelse av søkere til faglige stillinger, og at arbeidet inngår i den administrative potten i tråd med de sentrale retningslinjene og på linje med øvrige enheters praksis.

### **Uttelling for bedømmelser av ph.d.-avhandlinger**

Av de sentrale retningslinjene fremgår det at sensur som følger med undervisningen inngår i undervisningsdelen av stillinga. Bedømmelse av ph.d.-avhandlinger er å regne som sensur, men ikke sensur som følger med undervisning. Slike bedømmelser inngår altså ikke i undervisningsdelen.

Ved Det juridiske fakultet gir i dag bedømmelse av ph.d.-avhandlinger særskilt uttelling. Majoriteten av fakultetene ved universitetet gir ikke ekstra uttelling for det interne medlemmet i ph.-d.-bedømmelseskomiteer. Slikt arbeid inngår i forskningsdelen av stillinga. Unntaket er også her HSL, som gir uttelling, men da med færre timer enn det vi gir, se vedlagte tabell. Også på dette området ønsker fakultetet å ha en praksis som er i samsvar med resten av universitetet, og som er innenfor rammene av retningslinjene.

Vi foreslår derfor at bedømmelser av ph.d.-avhandlinger skal inngå som FOU-arbeid i forskningsdelen av stillinga.

### **Særskilte forhold for bedømmelsesarbeid**

Når det gjelder belastningen med å bedømme – både til vitenskapelige stillinger og doktorgradsavhandlinger, så skiller Det juridiske fakultet seg fra de øvrige fakultetene ved at vi har få vitenskapelig ansatte. Det betyr at det er færre å fordele arbeidsoppgavene på enn ved de fleste andre enhetene, samtidig er det også færre som skal bedømmes her. I den senere tid har vi hatt en betraktelig vekst av den faglige staben og det er nå flere å fordele oppgavene blant, slik at belastningen på den enkelte ikke blir fullt så stor som tidligere. Med 12 professorer og relativt få nyansettelser, vil det kanskje være snakk om at hver professor må påta seg en stillingsbedømmelse hvert femte år. For at belastningen skal fordeles jevnt, må vi ha et godt utviklet system internt for en rettferdig fordeling av oppgaver, slik at det blir en jevn og rettferdig belastning på de ansatte. Vi ser at dette kan være utfordrende rent praktisk. Når det gjelder bedømmelser av ph.d.-avhandlinger, bør det legges opp til at bedømmer har faglig interesse av temaet, og sannsynligvis ville brukt noe tid på å lese avhandlingen uansett. På den annen side kan vi få situasjoner hvor det er få ansatte med særskilt kompetanse/interesse, og flere som leverer ph.d.-avhandling innenfor området, og da må vi søke andre løsninger, slik at belastningen ikke blir for stor på enkelte.

Et viktig moment er, som nevnt, at det er ønskelig at undervisningstiden til de fast ansatte i større grad frigis til nettopp undervisning. Slik det er nå, så tar de midlertidig engasjerte lektorene en for stor del av undervisningsoppgavene.

Det er ønskelig at fakultetet følger universitetets politikk, og vi vil derfor foreslå at fakultetet skal følge de sentrale retningslinjene slik at verken stillingsbedømmelser eller bedømmelser av ph.d.—

avhandlinger skal gi ekstra uttelling, men inngå i hhv. den administrative potten og i forskningsdelen av stillinga.

### **Uttelling for godkjent pedagogisk mappe**

De siste årene (siden 2012) har alle ved Det juridiske fakultet som har gjennomført kurs i pedagogisk basiskompetanse med bestått pedagogisk mappe fått uttelling i timeregnskapet med 50 timer. Foranledningen var at det ble opprettet et kurs i universitetspedagogikk for stipendiater. Dette kurset gir stipendiater, som tar kurset, 50 timers reduksjon i arbeidsplikten etter særskilt avtale mellom AFU (forskningsavdelingen) og RESULT (som står for kurset). Tilsvarende avtale finnes ikke for pedagogisk mappe. Arbeidspliktreglementet har heller ikke regler som hjemler uttelling for å bestå pedagogisk mappe. Ingen andre fakultet gir slik timeuttelling.

Godkjent pedagogisk basiskompetanse er et vilkår for fast ansettelse, og i praksis vil det si bestått pedagogisk mappe. Dette er et kvalifikasjonskrav for fast stilling, på samme måte som f.eks. krav om å lære seg norsk kan være det. Det er den enkelte ansattes ansvar å oppfylle de krav som settes for fast ansettelse når man tiltrer på kvalifiseringsvilkår.

Å gi uttelling for å oppfylle et krav som må være til stede for å være kvalifisert for stillinga, fremstår som vanskelig å forsvare. I tillegg til dagens praksis med uttelling i timeregnskapet, får den ansatte høyere lønn ved godkjent mappe.

Også her er det et moment at det vil frigis timer til undervisning dersom vi harmoniserer vår praksis i tråd med universitetets retningslinjer.

Tromsø, 27. september 2017

Trude Haugli  
Dekan

Kirsti Anderssen  
Fakultetsdirektør

Vedlegg:

- Retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger
- Normeringssatser ved UiT
- Normeringssatser ved Det juridiske fakultet

Saksbehandler:  
Kari Gabrielsen  
seniorrådgiver

— —  
kari.gabrielsen@uit.no  
77 64 45 50

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*