

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
29.10.2020

Sak:

### Nye retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin

#### Innstilling til vedtak:

*Universitetsstyret vedtar det vedlagte forslaget til retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin med virkning fra 1. november 2020.*

#### Bakgrunn:

I likhet med andre universiteter har UiT Norges arktiske universitet en egen ordning som gir grupper av vitenskapelig ansatte anledning til å søke termin for å drive forskning- og utviklingsarbeid. Ordningen er et viktig strategisk virkemiddel for å løfte den faglige virksomheten innen forskning, innovasjon og kunstnerisk utviklingsarbeid. Virkemiddelet skal gi faglige ansatte en reell mulighet til å drive sammenhengende faglig arbeid; enten det er fordypning i egen forsknings- og innovasjonsvirksomhet, kunstnerisk utviklingsarbeid, utvikling av prosjekter, utvikling av metoder eller etablering av faglige FoU-samarbeid med andre miljøer, nasjonalt og internasjonalt. FoU-terminen skal også bidra til å styrke søkerens fagmiljø og realisere institusjonens strategier og målsetninger. En god ordning for forskningstermin ble i sin tid sett på som et viktig komparativt fortrinn for å rekruttere forskere nordover da universitet ble etablert. Ved UiT ble det gitt anledning til å søke forskningstermin i inntil ett år etter fire års opptjeningstid. Normalordningen ved de andre norske breddeuniversitetene var da inntil ett år forskningstermin etter seks års opptjeningstid. Hvordan ordningen har virket i forhold til rekruttering, har UiT ingen mål på, men sammenlignet med tilsvarende ordninger ved andre institusjoner er det fremdeles en god ordning for den enkelte forsker i nasjonal sammenheng.

UiTs retningslinjer for fordeling av FoU-termin har de siste ti årene blitt revidert flere ganger. Siste gang UiT valgte å justere retningslinjene, var som en følge av at UiT signerte DORA-erklæringen. Krav til publikasjonspoeng ble da fjernet og ble fra 1.1.2019 erstattet med at «søker skal være en aktiv forsker (innenfor eksempel vitenskapelig publisering, ekstern finansiering, veiledning av ph.d.-studenter og innovasjon), og skal ha publisert godkjente vitenskapelige publikasjoner i opptjeningstiden»<sup>1</sup>. I forkant av denne endringen, ble ofte søkers vitenskapelige produksjon forut for søknaden et mer tungtveiende vurderingskriterium enn kvaliteten til planen for terminen. I de gjeldende retningslinjene for FoU-termin skal planens kvalitet,

---

<sup>1</sup> ePhorte sak F 1-19 (2016/9082)

utviklingsorientering og nytteverdi for søkers enhet vektet tyngre enn søkerens forutgående, faglige prestasjoner.

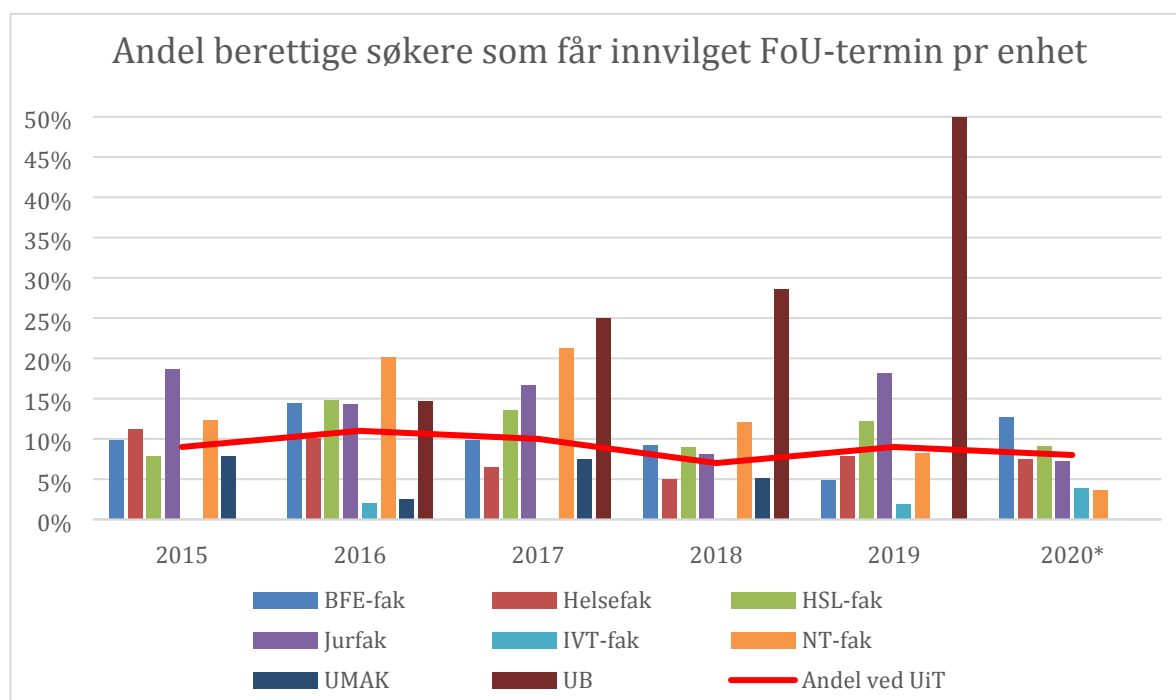
Sist gang UiT valgte å justere retningslinjene i 2019, ble det samtidig vedtatt at: «I løpet av 2019 skal det gjennomføres en intern høring og revisjon av retningslinjene»<sup>2</sup>. På bakgrunn av dette, ble det satt ned en liten UiT-intern arbeidsgruppe som høsten 2019 utarbeidet spørsmål som ble sendt på høring til enhetene. Seksjon for forskning og utdanningskvalitet (SEFU) sendte den 24.10.2019 brev til fakultetene, UMAK, UB og organisasjonene der det ble lagt fram til høring enkelte forslag til endringer i retningslinjene, samt stilt noen mer åpne spørsmål som gjelder ordningen. Det ble sendt høringssvar fra Helsefak, NT-fak, HSL-fak, Jurfak, IVT-fak, UMAK, UB, NTL, Forskerforbundet og Creo (også under NTL).

Høringssvarene ble presentert i utvidet ledermøte den 20.01.2020, i fellesmøte mellom forskningstrategisk utvalg og strategisk utdanningsutvalg den 30.03.2020 og igjen i utvidet ledermøte i september 2020. I alle høringsinnspillene ble det gitt tilbakemelding om at FoU-terminordningen fungerte etter intensjonen og at det er et godt virkemiddel for økt kunnskapsproduksjon ved UiT. Ordningen ble også vurdert som et godt virkemiddel for rekruttering.

Forslaget til retningslinjer for forsknings- og utdanningstermin er basert på høringssvarene, samt diskusjoner i de ovenfor nevnte møtene.

### Bruk av FoU-termin

Det er blitt hentet inn tall fra enhetene på hvor mange som har fått tildelt FoU-termin de siste årene, se figuren nedenfor.



\*Antall årsverk for 2020 er enda ikke klar. I denne oversikten er det derfor brukt antall årsverk for 2019 i 2020 (kilde: DBH).

<sup>2</sup> ePhorte sak F 1-19 (2016/9082)

Dersom man ser på tallene fra 2015 til og med 2020, så har i gjennomsnitt ni prosent fått innvilget FoU-termin hvert år. UB har i disse årene hatt få ansatte som ville kunne søkt om FoU-termin, derfor er tallene lite sammenlignbart med de andre enhetene. Av de som hadde FoU-termin disse årene fikk i snitt 54 prosent innvilget utenlandsstipend hvert år, og 71 prosent har fått innvilget ett års FoU-termin.

I figuren over er det ikke differensiert mellom stillingskategorier. Dette er fordi det er nesten bare dosenter, førsteamanuensis og professorer med 4 års opptjeningstid som har fått tildelt FoU-termin i disse årene. Ifølge tall fra enhetene, så har det siden 2015 kun vært 15 førstelektorer som har fått innvilget FoU-termin. Sju av disse har hatt 12 måneders termin og åtte har hatt 6 måneder. Av disse 15, er 11 ansatt ved HSL-fak, to er ansatt ved UMAK, en er ansatt ved BFE-fak og en ved Helsefak.

Siden det er så få førstelektorer som har fått tildelt FoU-termin, kan man stille spørsmål ved om de blir forbigått og ikke får innvilget termin? Førstelektorene er primært ansatt ved undervisningstunge enheter. Men ut ifra de data vi har, så er det like mange avslag blant professorer og førsteamanuenser på disse enhetene som for førstelektorer. Argumentasjonen for avslag er også den samme uansett stillingskategori: mangelfull og ubegrunnet søknad, knapphet på undervisningsressurser, vanskelig arbeids- og budsjettsituasjon ved institutt, ikke godkjent plan for terminen, oppfyller ikke kriteriene som aktiv forsker i opptjeningstiden og oppfyller ikke kravet til ansiennitet.

### **Skillet mellom fordelingen av tid til forskning og undervisning i stillinger**

UiT har siden fusjonen med Høgskolen i Tromsø i 2009<sup>3</sup> hatt ulik opptjeningstid for de med 50/50 og 30/70 fordeling mellom forskning og undervisning. Dette er en differensiering som kun finnes ved UiT. Ved OsloMet, UiO og NMBU tjener alle opp to måneders forskning- og utdanningstermin pr tjenesteår uavhengig av stillingskategori, og her kan alle vitenskapelige tilsatte søke. Ved UiB er opptjeningstiden også 6 år, men ordningen gjelder kun for førsteamanuensis og professor. Ved NTNU gjelder ordningen for de samme stillingskategoriene som ved UiT og de har fire års opptjeningstid for alle. UiT har, som ved NTNU, fire års opptjeningstid for de med en 50/50 fordeling mellom forskning og undervisning, men 6 års opptjeningstid for de med 30/70 fordeling mellom forskning og undervisning.

I 2019 hadde UiT totalt 807,34 årsverk professor, førsteamanuensis, dosent og førstelektorer. Av disse var 84,2 (10 prosent) tilsatt som førstelektorer<sup>4</sup>. Den største andelen av førstelektorene finner vi ved HSL-fak, Helsefak og BFE-fak. Ved HSL-fak er det Institutt for lærerutdanning og pedagogikk der 20 prosent av de som kan søke er førstelektorer, og Institutt for barnevern og sosialt arbeid der 30 prosent av de som kan søke er førstelektorer, som er de største. Ved Helsefak er det Institutt for Helse- og omsorgsfag der 32 prosent av de som kunne søke er førstelektorer. Ved Handelshøgskolen (BFE-fak) var i 2019 18 prosent av de som kunne søke førstelektorer.

Ved å ta bort denne differensieringen ved UiT vil det selvfølgelig bli et spørsmål om kostnad. Førstelektorene har 20 prosent mer undervisning enn de andre stillingskategoriene.

---

<sup>3</sup> ePhorte sak S 03/10 (2009/6820)

<sup>4</sup> Tallene er hentet fra DBH.

Videre er førstelektorer ofte tilsatt ved undervisningstunge fag. Normalt skal det utføres 1695 arbeidstimer i et år. Som norm avsettes 5 prosent tidsressurs til administrative oppgaver for alle faglige ansatte.<sup>5</sup> Førstelektorer underviser 20 prosent mer enn professorer, førsteamanuenser og dosenter. Dette tilsvarer omtrent 322 undervisningstimer i året.

Spørsmålet om UiT skulle bevare ulik opptjeningsstid ble stilt da høringen om revidering av retningslinjer for FoU-termin ble sendt til enhetene høsten 2019. BFE-fak og Helsefak svarte i høringen at det ikke var noen behov for ulik opptjeningsstid. Helsefak svarte at differensieringen i liten grad har vært ei utfordring siden søkerne uansett må innfri punkt 3.3 som angir kriterier som må være oppfylt for å få innvilget termin uavhengig av tid. De andre fakultetene mente at dagens ordning med ulik opptjeningsstid var å foretrekke.

Enhetene tildeles ikke særskilte midler i sine budsjetter til avvikling av FoU-termin, og dekker kostnadene selv. I tillegg til kostnader ved støtte til utenlandsopphold, kan forskernes fravær som undervisningsressurs utgjøre en betydelig kostnad. Vi ser at fakultetene finner løsninger som dekker undervisningsbehovet, men vet at det for enkelte fagmiljø, er en stor utfordring å dekke undervisningsbehovet i forbindelse med avvikling av FoU-termin. Der undervisningsbehovet ikke lar seg dekke av tilgjengelig personal, engasjeres i noen tilfeller vikarer, noe som medfører direkte lønnskostnader.

### **Felles forsknings- og utdanningstermin**

UiT har over tid jobbet med muligheten for å etablere en egen ordning for utdanningstermin som kan bidra til å løfte kvaliteten til utdanningsvirksomheten, og forholdet mellom FoU-terminordningen og utdanningsterminordningen har stått sentralt i denne diskusjonen. Viktige underliggende spørsmål har vært knyttet til ressursbruk og om det skal være ett eller to virkemidler. I påvente av at institusjonen etablerer en ordning for utdanningstermin, har Helsefak etablert et fakultetsinternt virkemiddel som har vært virksomt i noen år.

I diskusjonen rundt revisjon av FoU-terminordningen, ble igjen spørsmålet om det skal etableres en felles ordning for forsknings- og utdanningstermin reist. BFE-fak foreslo i sitt høringsinnspill å endre ordningen til å bli en fordypningstermin/fagtermin som også åpnet for utviklingsarbeid innenfor utdanning. Fakultetet mente dette ville styrke terminordningens hensikt. Både UiO og NMBU har for noen år siden etablert kombinerte ordninger for forsknings- og utdanningstermin.

De faglig ansatte ved UiT innehar delte stillinger med ansvar for oppgaver med stor faglig bredde innen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning, innovasjon og formidling. FoU-terminordningen, slik den har vært innrettet tidligere, åpner kun for faglig utvikling innen deler av den faglige bredden til de fagansatte. Dersom forsknings- og utdanningstermin etableres som et virkemiddel for den samlede faglige virksomheten til de ansatte, vil dette muliggjøre at den fulle bredden av det faglige arbeidet deres kan tas hensyn til i ett og samme virkemiddel. Å etablere én ordning som ser alt det faglige arbeidet under ett, vil også medføre en mer enhetlig oppfølging av de ansatte. Dette vil videre lette koordineringen av utlysninger, søknadsvurdering, opptjeningsstid og revisjoner av retningslinjer.

---

<sup>5</sup> Ansatte over 60 år har et annet timetall. For denne saken tas det utgangspunkt i de som jobber 100 prosent og er under 60 år.

Dette alternativet vil kunne innebære økte kostnader til vikarer/timelærere, da det vil kunne trekke flere faste ansatte ut av ordinær undervisning. Fordelene ved en fellesløsning er at det allerede er etablert systemer for å håndtere dette. Det vil signalisere at forsknings- og utdanningstermin er likeverdige alternativer. Fakultetene har anledning til å gi utfyllende bestemmelser til retningslinjene og vil dermed ha mulighet til å definere innhold i utdanningstermin nærmere, for eksempel gjennom å vektlegge strategiske satsninger, kunstnerisk utviklingsarbeid, merverdi for større miljøer, utvikling av nye- eller tilknytning til eksisterende undervisningstilbud.

Det foreslås nå at formålet med terminen ikke lengre bare skal være innenfor forsknings- og innovasjonsvirksomhet, men at den nå også skal inkludere utdanningsvirksomhet. I den forbindelsen erstattes begrepet «FoU-termin» med «forsknings- og utdanningstermin». Dette er et begrep som allerede brukes i sektoren av blant annet UiO og NMBU. Alt etter hva som er hensiktsmessig med tanke på stilling, karriereløp og fagmiljøet til søker, vil terminen da kunne omfatte forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, undervisning, innovasjon eller en kombinasjon av disse.

Da saken ble diskutert i mars i fellesmøtet i forskningstrategisk utvalg og strategisk utdanningsutvalg ønsket flertallet en felles ordning. Dette ville bidra til å styrke strategien, det ville bidra til å se på det faglige arbeidet under ett og samtidig medføre en mer helhetlig oppfølging av og karriereutvikling for den vitenskapelige ansatte. En felles ordning vil også medføre at faglige ansatte ikke må velge mellom en FOU-termin eller en utdanningstermin.

### **Stillingsgrupper, stillingsandel og opptjeningstid**

Det anbefales at det i første omgang etableres en felles ordning for forsknings- og utdanningstermin, og at man gjør dette ved å utvide formålet med dagens ordning for de samme stillingsgruppene som i dag. Kravet om at søkere må være “aktive forskere” opprettholdes på samme nivå som tidligere. For lettere å kunne rangere søkere, anbefales fakultetene i retningslinjene å fastsette en rangering av kriteriene listet opp under pnk. 3.4 i fakultetenes utfyllende bestemmelser.

I retningslinjene til UiT er stillingsandel ikke presisert. Det står kun «faste ansatte». Dette er også et begrep som både UiO og NTNU bruker. Ved UiB har de satt en andel på 50 %, mens NMBU har satt 80 %. Enhetene ble spurt om hvor stor stillingsandel de mener man må ha for å kunne søke om termin da retningslinjene ble sendt på høring. Alle høringsinstansene med unntak av NTL svarer positivt til at det bør settes en grense med krav til stillingsandel for å kunne søke om FoU-termin. UMAK og Helsefak mener det bør settes en grense på minimum 50 % stilling, mens NT-fak, HSL-fak, Jurfak, IVT-fak og Forskerforbundet er positive til en grense på 70 %. Det er utfordrende å skulle sette en grense som passer godt for alle enheter, og det foreslås derfor at man beholder begrepet «faste ansatte» i retningslinjene og ikke setter en prosentandel. Samtidig anbefales fakultetene å fastsette en grense for hvor lav stillingsandel søkerne kan ha i sine utfyllende retningslinjer dersom de har behov for det.

### **Universitetsdirektørens vurdering**

Forsknings- og utdanningsterminen et strategisk virkemiddel for å fremme internasjonalt samarbeid og kvalitet i forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning og innovasjon ved å gi rom for sammenhengende tid til faglig arbeid. Det er et viktig personalpolitisk virkemiddel for

faglig kompetanse- og karriereutvikling, og det skal fortsatt være et viktig virkemiddel for å rekruttere talenter til UiT. Den eksisterende terminordningen gir vitenskapelige ansatte kun mulighet til å fordype seg i en del av arbeidsfeltet de har ansvaret for. Andre universiteter har nå valgt å la terminordningen gjelde for hele den faglige bredden i de ansattes stillinger. Universitetsdirektøren mener at det nå vil være riktig å utvide terminordningen til å også gjelde *utdanning*. Dette er både i tråd med UiTs strategi om å sidestille forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid med utdanning og det vil medføre en mer helhetlig oppfølging av de ansatte.

Virkemiddelet forsknings- og utdanningstermin er, selv om kostnaden ikke kan finnes direkte igjen i regnskapet, et kostbart virkemiddel for UiT. De foreslåtte endringene i retningslinjene, vil ikke direkte medføre økte kostnader, men de vil medføre at vitenskapelig ansatte kan søke om termin rettet mot faglige områder som man tidligere ikke kunne bruke terminen til. De nye retningslinjene vil også medføre at førstelektorer kan søke tidligere enn før om terminer. Universitetsdirektøren ser at dette kan medføre at flere vil søke om termin, og mener at det er viktig at fakultetene både har gode rutiner og klare kriterier i sine utfyllende bestemmelser for vurdering av søknadene slik at det samlet sett ikke legges opp til en økt ressursbruk.

Med de endringer som her foreslås i retningslinjene, mener universitetsdirektøren av UiT vil ha et virkemiddel som er konkurransedyktig og godt egnet for å bidra til å fremme den faglige virksomheten ved UiT.

Jørgen Fosslund  
universitetsdirektør

Heidi Adolfsen  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Nina Norum Anda

Vedlegg: Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin