

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:

Sak:

---

HSL-faks utfyllende bestemmelser til UiTs reviderte retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin gjeldende fra 1.1.2021

### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner HSL-faks utfyllende bestemmelser til UiTs reviderte retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin gjeldende fra 1.1.2021.

### **Bakgrunn:**

Rektor vil på fullmakt fra universitetsstyret vedta reviderte retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin som skal gjelde fra 1.1.2021 (F 2-21)<sup>1</sup>. Vedtaket er ikke fattet på tidspunkt når møteinnkallingen sendes ut til fakultetsstyrets medlemmer, men formodentlig vil det skje innen fakultetsstyrets møte 3. februar. Vedlagt saken følger derfor forslaget til de reviderte retningslinjene. Fakultetet har utfyllende bestemmelser til de gamle retningslinjene. Det er behov for å oppdatere egne bestemmelser i forhold til de foreslåtte reviderte retningslinjene.

Da retningslinjene ble revidert forrige gang (F 1-19<sup>2</sup>), ble det samtidig bestemt at det skulle gjennomføres en intern høring og revisjon av retningslinjene for fordeling av FoU-termin. En arbeidsgruppe ble nedsatt høsten 2019 og utarbeidet spørsmål som ble sendt enhetene på høring. Høringssvarene har vært presentert i to utvidede ledermøter, i fellesmøte mellom forskningsstrategisk utvalg og strategisk utdanningsutvalg. I alle høringsinnspillene ble det gitt tilbakemelding om at ordningen der vitenskapelig ansatte søker termin for å drive forskning- og utviklingsarbeid, fungerer etter intensjonen, og at det er et godt virkemiddel for økt kunnskapsproduksjon ved universitetet. Ordningen ble også vurdert som et godt virkemiddel for rekruttering.

De nye reviderte retningslinjene er basert på høringssvarene og diskusjonene i ledermøtene og utvalgene. Et forslag til reviderte retningslinjer for forsknings- og utdanningstermin ble lagt frem på Universitetsstyrets møte 29.10.2020 (S 38-20)<sup>3</sup>. Her ble det vedtatt at kriteriene for tildeling av termin og formålet med utdanningsterminen måtte tydeliggjøres, endres og presiseres i samsvar med styrets diskusjoner. Rektor fikk i fullmakt å godkjenne det endelige regelverket.

---

<sup>1</sup> Arkivref. 2016/9082-40

<sup>2</sup> Arkivref. 2016/9082-17

<sup>3</sup> Arkivref. 2016/9082-39

Viktigste nye endring i retningslinjene er at terminordningen nå også skal gjelde *utdanning*. Begrunnelsen for dette er at den gamle terminordningen for forskning og utviklingsarbeid (FoU-termin) gav vitenskapelig ansatte kun mulighet til å fordype seg i en del av arbeidsfeltet de har ansvar for. Dette er en justering vi ser også ved andre universiteter som har valgt å la terminordningen gjelde for hele den faglige bredden i de ansattes stillinger.

En annen viktig endring i retningslinjene, er at reglene for opptjening av ansiennitet nå likestilles mellom førstelektorer og de øvrige stillingskategoriene (førsteamanuensis, professor og dosent). For alle gjelder det nå at tilsatte kan søke om inntil ett års forsknings- og utdanningstermin etter fire tjenesteår ved UiT, og tilsvarende søke om ett semester termin etter to års sammenhengende tjenestetid. Tidligere måtte førstelektorer ha seks tjenesteår for å kunne søke om ett år termin, og tilsvarende tre års ansiennitet for ett semester termin.

Universitetsdirektøren har oppfordret fakultetene til å fastsette rangering av kriteriene listet under retningslinjens pkt. 3.4. i egne utfyllende bestemmelser, for lettere å kunne prioritere søkere om termin ved behov.

Det er også hensiktsmessig å inkludere andre tillegg og presiseringer i fakultetets utfyllende bestemmelser til retningslinjene, basert på de foregående års praktisering av regelverket og tidligere beslutninger fattet i fakultetsstyret som i tilknyttede saker.

På denne bakgrunn legges det fram forslag til nye og justerte utfyllende bestemmelser for HSL-fak til retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin gjeldende fra 1.1.2021.

Fakultetets bestemmelser inkluderer følgende nye punkter i forhold til de gamle reglene:

- beskrivelse av rutine og prosess for behandling av søknader om forsknings- og utdanningstermin ved fakultetet
- justert tolkning av kravene til søker som **aktiv forsker**
- presiseringer med datoer for førstegangssøkeres opptjeningsperiode
- prinsipielle avklaringer for tilsatte i universitetslektorstilling med personlig opprykk til første- eller toppstilling<sup>4</sup>
- tilrettelegging med FoU-tid i særtilfeller der tilsatte har vært forhindret fra å søke ordinær termin grunnet større oppgaver som forskningsleder
- permisjons- og vikarordning for forskningsgruppeleder under avvikling av termin
- retten til termin etter funksjonsperiode som nestleder
- opptjening av ansiennitet til ordinær termin under forskeropphold ved CAS

Utover dette er det foretatt mindre språklige rettelser og presiseringer i eksisterende bestemmelser.

### **Tolkning av kravene til søker som ‘aktiv forsker’ (*jamfør retningslinjens pkt. 3.3*)**

I retningslinjens pkt. 3.3 listes kriteriene som må oppfylles for at søker skal kunne få innvilget forsknings- og utdanningstermin. Kriteriet om søker som ‘aktiv forsker’ ble introdusert i forrige reviderte retningslinjer fra 1.1.2019 og er justert i retningslinjene gjeldende fra 1.1.2021. Her heter det at:

---

<sup>4</sup> Arkivreferanse: 2019/4501 (sak FS 36/19)

«søker skal være en aktiv forsker (innen for eksempel vitenskapelig publisering, ekstern finansiering, kunstnerisk utviklingsarbeid, undervisning, veiledning av ph.d.-studenter og innovasjon), og skal ha publisert godkjente vitenskapelige publikasjoner i tiden fra sist termin. Publikasjonene skal være i samsvar med UiTs prinsipper for åpen tilgang til vitenskapelige publikasjoner og vitenskapelige artikler skal ha opplastet fulltekst».

I behandlingen av søknader om termin har fakultetet i de to siste årene (etter den forrige retningslinjen fra 2019), lagt til grunn tolkningen at søker *både* skal ha publiserte godkjente vitenskapelige publikasjoner og andre FoU-resultater/-aktiviteter i tiden siden forrige termin. Dette har vært forstått som at søkere må ha mer enn én vitenskapelig publikasjon, og i tillegg kunne vise til andre forskningsresultater/-aktiviteter av innhold, kvalitet og betydning for fagmiljøet, for å kunne få innvilget ett år termin. Det innvilges normalt ikke termin til søkere uten publiserte godkjente vitenskapelige publikasjoner.

Nytt i eksemplene av hva søker som 'aktiv forsker' må oppfylle av kriterier for å kunne innvilges termin, finner vi: *kunstnerisk utviklingsarbeid* og *undervisning*. Tolkningen av kravet til aktiv forsker bør derfor justeres til: «søker må ha mer enn én vitenskapelig publikasjon, og i tillegg kunne vise til andre *resultater/aktiviteter innen forskning, undervisning eller kunstnerisk utviklingsarbeid* av innhold, kvalitet og betydning for fagmiljøet, for å kunne få innvilget ett år termin».

Hva som skal kunne telle av resultater/aktiviteter i opptjeningsperioden på disse arbeidsområdene i en søknad om forsknings- og utdanningstermin, kan et stykke på vei leses ut av retningslinjens pkt. 3.4. der det settes kriterier for å prioritere søkere.

### **Rangering av kriterier for tildeling av termin ved behov for prioritering av søkere (*jamfør retningslinjens pkt. 3.4*)**

Det er kommet inn flere nye punkter og justeringer av tidligere kulepunkter med kriterier som skal vektlegges dersom behov for å rangere søkere, jamfør retningslinjenes pkt. 3.4. Disse er (ny tekst i kursiv):

- *det omsøkte prosjektets kvalitet og nytteverdi for instituttet/fakultetet fremover, og plan for kompetansedeling med kollegaer*
- *terminens betydning for bygging/vedlikehold av nasjonalt og internasjonalt faglig nettverk, stort omfang av vitenskapelig publisering i perioden fra sist termin, eller annen publisering for fagmiljøer der dette er relevant jf. punkt 3.3.*
- *terminens betydning for pedagogisk utvikling, utvikling av nye eller videreutvikling av eksisterende studietilbud og arbeid med studiekvalitet*
- *andel resultater som bidrar til åpen vitenskap: publikasjoner med åpen tilgang, åpne data, åpne kildekoder, åpen metodologi, åpen fagfelleevaluering, åpne læringsressurser, etc*
- *terminens betydning for innovasjonsaktivitet og omfang av innovasjonsaktivitet innenfor forskning, undervisning og kunstnerisk utviklingsarbeid siden sist termin*
- *omfang av bidrag til politikkutforming, bedre offentlige tjenester og annen samfunnsutvikling (societal impact)*

Det åpnes opp for at fakultetet i egne utfyllende bestemmelser kan rangere kriteriene i pkt. 3.4. Hvilke kriterier som er relevante å anvende ved behov for prioritering av søkere fra egen enhet, vil være ulike ved de forskjellige instituttene/sentrene, og være knyttet til planen/formålet med terminen og hvorvidt det er forsknings- og/eller utdanningstermin det søkes om. Det forslås at fakultetet ikke fastsetter noen rangering av kriteriene da disse vil treffe ulikt på enhetene.

## **Ansiennitet - tilsatte på universitetslektorvilkår med personlig opprykk**

Fakultetsstyret behandlet i møte 25.09.2019 en sak om hvilke prinsipper som skal gjelde for å få innvilget FoU-termin i gruppen søkere som har fått personlig opprykk til første- eller toppstilling, men som er tilsatte på universitetslektorvilkår med 80/20 inndeling av arbeidstiden mellom undervisning og forskning<sup>5</sup> (Sak FS 36/19. Se vedlegg 3). De forrige retningslinjene omfattet ikke denne gruppen tilsatte, og det var nødvendig å få en prinsipiell avklaring i spørsmålet siden fakultetet hadde mottatt to søknader fra tilsatte på slike vilkår.

Utfordringene med å likestille denne gruppen med øvrige søkere om FoU-termin, er koblet til tap av nødvendige undervisningsressurser på enhetene, og tilhørende økte lønnskostnader med å skulle dekke opp undervisningsbehovet dersom FoU-andelen i universitetslektorstillingene skal økes til tilsvarende som for førstelektor eller førsteamanuensis/professor/dosent. Det var også spørsmål om lengden på opptjeningsperioden dersom termin skulle innvilges til tilsatte med 80/20 inndeling mellom undervisning/forskningstid i stillingene.

Som ledd i utredningen ble det holdt møte 27.05.2019 med Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) som slo fast følgende:

- Tilsatte i universitetslektorstillinger som har fått personlig opprykk til førsteamanuensis/ førstelektor/professor/dosent, skal regnes som fast tilsatte i stilling som henholdsvis førsteamanuensis/ førstelektor/professor/dosent, og har dermed rett til å søke om FoU-termin i henhold til reglementet.
- Aktuelle søknader må vurderes på linje med øvrige søknader.
- Fakultetet kan i sine interne retningslinjer/prioriteringer generelt si at denne kategorien søkere ikke skal prioriteres på grunn av eksempelvis undervisningsbehov, eller arbeids- og budsjettsituasjon.

Saken ble lagt frem for fakultetsstyret som gjorde følgende vedtak i saken:

1. Ansatte i universitetslektorstillinger som har mottatt personlig opprykk til første- eller toppstilling tildeles ikke FoU-termin gjennom fakultetets ordinære FoU-terminordning.
2. Fakultetsstyret ber instituttlederne aktivt bruke handlingsrommet for arbeidstidsfordeling for ansatte i universitetslektorstilling med første- eller toppstillingskompetanse.

Vedtaket i saken tas inn i fakultetets utfyllende bestemmelser til retningslinjen.

## **Ansiennitet - nestledere**

Ved enkelte store institutter har det vært behov for nestlederfunksjoner. Disse har vært rekruttert blant fast tilsatte førsteamanuensiser eller professorer ved instituttet for å ivareta delegerte ledelsesoppgaver på forsknings- eller undervisningsfeltet og omfatter halve stillingen. I vilkårene for den ansattes faste (halve) vitenskapelige stilling, har det f.eks. vært inngått avtale om 50 % FoU-tid og fritak fra undervisningsplikt i samme periode som den tilsatte fungerer som 50 % nestleder. Det legges til grunn at det opptjenes halv ansiennitet til ordinær forsknings- og utdanningstermin i

---

<sup>5</sup> Arkivref. 2019/4501

den ansattes faste vitenskapelige stilling i perioden, det vil si 6 måneder termin etter fire år i 50 % stilling.

Retningslinjens pkt. 4.12 angir rettigheter til forsknings- og utdanningstermin for instituttledere og assisterende instituttledere i åremålsstillinger, men ikke nestledere som er en funksjon og ikke åremålsstilling. Instituttledere som har permisjon fra faglig stilling ved UiT, har etter én åremålsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder, mens assisterende instituttledere har etter en åremålsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 6 måneder. Opptjente rettigheter som instituttleder gir termin av samme varighet (12 md) etter en funksjonsperiode, som det en fast vitenskapelig tilsatt tjener opp etter fire tjenesteår (12 md). Nestleders ansvar og oppgaver kan ikke sidestilles med assisterende instituttleder slik de har vært definert ved fakultetets institutter. For at nestledere ikke skal komme dårligere ut med hensyn til opptjening av rettigheter til termin sammenlignet med opptjening i sin faste stilling, har fakultetet praktisert 6 måneder termin til ansatte med nestlederoppgaver i 50 % av sin faste stilling etter en funksjonsperiode (4 år). Denne praksisen foreslås nedfelt i fakultetets utfyllende bestemmelser.

### **Permisjons- og vikarordning for forskningsgruppeleder under avvikling av termin**

Det er flere av de nyoppnevnte forskningsgruppelederne som tar det for gitt at de får permisjon ved FoU-termin. Dette er ikke regulert i regelverket, men er blitt sedvane ved flere enheter. Siden det følger med spørsmål til funksjonstilleggene til forskningsgruppeleder og tillegg for vikar, kan det være behov for å fastsette reguleringer på dette området i fakultetets utfyllende bestemmelser til retningslinjen.

Dersom vikarordning skal tilstås, foreslås følgende bestemmelse:

«Forskningsgruppeledere kan be om permisjon fra funksjonen under avvikling av forsknings- og utdanningstermin. Forskningsgruppeleder må gi instituttleder/kontorsjef beskjed om ønsket periode for permisjon fra vervet i god tid før avvikling av termin. Forskningsgruppeleder har ansvar for å stille vikar (blant seniorforskerne i gruppa). Beskjed om vikar må meldes samtidig som beskjed om permisjon sendes. Funksjonstillegget til forskningsgruppeleder opphører i permisjonsperioden. Instituttet sender brev til fellestjenestens Seksjon for personal og organisasjon (SPOR) for regulering av funksjonstillegg.»

### **Opptjening av ansiennitet til ordinær termin under forskeropphold ved CAS**

UiT har fornyet samarbeidsavtalen med Senter for grunnforskning (CAS) for perioden 1. juni 2020-30. juni 2027<sup>6</sup>. Avtalen omhandler blant annet at UiT innvilger forskningstermin (og hvis nødvendig; ekstraordinær termin), til egne ansatte for den tiden de skal arbeide ved CAS (opptil ett år).

I tidligere saker har anbefalingen fra daværende Avdeling for forskning og utviklingsarbeid (AFU) vært at vitenskapelig ansatte ikke bør miste opptjening av ansiennitet til ordinær termin under avvikling av terminen gitt for forskeroppholdet ved CAS. HSL-fak bad i sitt høringsinnspill til de retningslinjene, at denne regelen ble synliggjort i de sentrale retningslinjene for terminordningen.

---

<sup>6</sup> Arkivref. 2020/2868

Dette ble ikke tatt inn i de reviderte retningslinjene. Det foreslås derfor praksisen nedfelles i fakultetets utfyllende bestemmer om terminordningen.

### **Tilrettelegging med FoU-tid i særtilfeller der tilsatte har vært forhindret fra å søke ordinær termin**

Ved fakultetet er det vitenskapelige ansatte som har påtatt seg større forskningsoppgaver med mye ansvar, slik som f.eks. forskningsledelse av ett eller flere større eksternfinansierte prosjekter, eller gjennom etablering og ledelse av forskningssentre. Disse har meldt fakultetet at de ikke vil ha anledning til å søke om ordinær forsknings- og utdanningstermin når de har opptjent ansiennitet for dette grunnet deres forpliktelser som prosjektledere eller senterledere. To forskere har fremmet spørsmål til fakultetet om de kan beholde den opptjente ansienniteten (utover fire års opptjening), og søke om oppsamlet termin (forstått som mer enn ett års termin) når de er ferdige med oppgavene som forskningsledere.

Det går frem av retningslinjene at det kan søkes om «(...) inntil ett års forsknings- og utdanningstermin etter fire tjenesteår ved UiT» (jf. retningslinjens 4.1). Det åpnes ikke opp for innvilgning av lengre termin enn ett år med unntak av tilsatte i åremålsstillinger som har påtatt seg to funksjonsperioder (pkt. 4.9, 4.10, 4.11 og 4.12). Retningslinjen eneste regulering for å innvilge utsatt termin, er opptil ett års utsettelse dersom driften ved enheten tilsier det og under forutsetning av at neste termin avvikles tilsvarende tidligere (jf. retningslinjens pkt. 4.3). Ellers står det at ny ansiennitet opparbeides fra forrige termins avslutning (jf. pkt. 4.2).

Retningslinjene er innrettet slik at de passer best for a) ledere som etter flere funksjonsperioder kommer godt ut av ordningen med oppsamlet termin i inntil 24 måneder, og b) vitenskapelig ansatte som ikke påtar seg større oppgaver som binder tiden deres utover opptjeningsperiodene for terminordningen. Retningslinjene blir lite fleksible for ansatte som bidrar til universitetets og fakultetets strategiplan på punktene for flere og større eksterne prosjekter, og etablering av sentre for ledende forskningsmiljøer. Disse kan ikke søke om termin hvert andre eller hvert fjerde år på grunn av forpliktelsene som forskningsleder. NFR-prosjekter kan f.eks. løpe i opptil 72 måneder (seks år). Den ansatte kan i tillegg ha opptjent ansiennitet fra før han/hun påtok på seg oppgavene som forskningsleder. Ut fra gjeldende retningslinjer, vil opptjent ansiennitet utover siste to eller fire tjenesteår siden forrige termin, ikke kunne spares opp (eller overdras) for å nyttiggjøres på et senere tidspunkt.

Om formålet med forsknings- og utdanningsterminen i retningslinjens pkt. 1.2 står det blant annet følgende:

«Forsknings- og utdanningsterminen er en faglig stimuleringsordning og ikke en rettighet for tilsatte ved UiT. Virkemiddelet skal styrke kvalitet og omfang av virksomheten ved institusjonen gjennom å gi faglig tilsatte en reell mulighet for å drive sammenhengende faglig arbeid; enten det er fordypning i egen forsknings- og innovasjonsvirksomhet, herunder kunstnerisk utviklingsarbeid, utvikling av nye undervisningsformer eller nye utdanninger, videreutvikling av eksisterende studietilbud, utvikling av prosjekter, utvikling av metoder eller etablering av samarbeid med andre miljøer, nasjonalt og internasjonalt. Forsknings- og utdanningsterminen skal bidra til å styrke søkerens fagmiljø og realisere institusjonens strategier og målsettinger.»

De faglig ansatte som har rettet sine forespørsler til fakultetet, har gjennom sin innsats langt på vei lyktes i å styrke eget fagmiljø og realisere instituttets og fakultetets strategier og målsettinger. Det kan stilles spørsmål ved om det er behov for å tildele mere enn ett års termin når den ansatte på et senere tidspunkt er klar for å søke om termin. Som presisert i retningslinjene, er ikke forsknings- og utdanningsterminen en rettighet. Ett perspektiv kan derfor være at det ikke er grunnlag for å skulle inngå særskilt avtale med den ansatte om å beholde all oppsamlet ansiennitet siden forrige ordinære termin, for å få tildelt en lengre termin (utover 12 måneder) på et senere tidspunkt når oppgavene som forskningsleder gir rom for dette eller er slutførte. Et annet perspektiv er at den ansatte gjennom sine forpliktelser som forskningsleder ikke har hatt tid til annen faglig oppdatering på forsknings- eller undervisningsområdet, eller drevet egen forskning i tilstrekkelig grad, og at det er rimelig å tilrettelegge for dette med ekstra forsknings-, utviklings- og/eller utdanningstid på instituttnivå, eller som tildeling av ekstraordinær termin av fakultetet.

### **Dekanens vurdering**

I særtilfeller der forskningsledelse fører til at den tilsatte er ute av den ordinære arbeidssituasjonen, og på grunn av forpliktelser ikke kan søke om forsknings- og utdanningstermin ved fullt opptjent ansiennitet, bør den ansatte henvende seg til ledelsen ved egen enhet. Instituttleder kan aktivt bruke handlingsrommet for arbeidstidsfordeling i den ansattes stilling, og/eller kan i dialog med fakultetsledelsen finne løsninger i de få enkelttilfellene dette vil gjelde. Det foreslås at de utfyllende bestemmelsene inkluderer et avsnitt for ansatte i denne gruppen om fremgangsmåten for slike forespørsler.

Sonni Olsen  
dekan  
—

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør  
—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: seniorrådgiver Mayvi B. Johansen

Vedlegg:

1. Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin gjeldende fra 1.1.2021
2. Forslag til utfyllende bestemmelser ved HSL-fak
3. Sak FS 36/19 Vurdering av FoU-termin for tilsatte på universitetslektorvilkår som har mottatt personlig opprykk til første- eller toppstilling