

Sak 1-2020

Til:
Instituttstyret
Møtedato:
20.2.2020

Sak til instituttstyret - kriterier for plassering på kontor i nytt bygg for ILP

I dette notatet drøftes overordnede prinsipper og kriterier for organisering og plassering av ansatte i det nye ILP-bygget i Breivika.

1. Faktiske opplysninger

Nytt bygg for Institutt for lærerutdanning og pedagogikk ble opprinnelig planlagt med enekontor til fast ansatte (140) og et antall åpne arbeidsplasser for midlertidig ansatte (35). Etter at anbudsrunderen var avsluttet, entreprenør valgt og kontrakt skrevet, fikk UiT beskjed gjennom Statsbygg at departementet forventet et større innslag av åpne arbeidsplasser. Det var ingen konkrete føringer om antallet. UiT fikk deretter gjennomslag for en fordeling med i underkant av 60 % enekontor og i overkant av 40 % åpne arbeidsplasser. Bygget ble deretter tegnet om innenfor de rammene yttervegger og annen planlagt infrastruktur i bygget satte. For å få plass til et tilstrekkelig antall stillerom og samtalerom, måtte de åpne plassene tegnes med færre sosiale møteplasser enn ønskelig

Kontorfordelingen er som følger:

Totalt 178 kontorplasser

- 99 enekontor
- 77 åpne plasser (i praksis flermannskontor i størrelsesorden 2,3,4,6 og 7 arbeidsplasser)
- 2 spesialkontor for musikk lærere i musikkavdelingen.
- I tillegg er det 23 stillerom/samtalerom. (5 av stillerommene kan enkelt gjøres om til enekontor)

De åpne arbeidsplassene fordeler seg slik:

- 6 to-mannskontor
- 6 tre-mannskontor
- 7 fire-mannskontor
- 2 seks-mannskontor
- 1 syvmannskontor

De fleste åpne arbeidsplassene har ikke dør ut til korridor. For å sikre at uvedkommende ikke skal få tilgang etter arbeidstid, er flertallet av de åpne arbeidsplassene plassert i den nordlige enden hvor korridorene kan låses og stenges utenfor arbeidstid.

Dersom ansatte skal samles i fagmiljø, gir dette oss noen utfordringer. Det kan bli vanskelig å oppfylle både kriteriene for enekontor og samtidig samle et helt fagmiljø.

Ansatte:

Pr i dag (januar 2020) er vi 166 ansatte som skal inn i bygget (inklusive 7 stykker fra Umak). De fordeler seg slik:

- 8 ledere inklusive Proted
- 19 administrative
- 128 vitenskapelige inklusive 7 ansatte fra Umak (musikk/drama)
- 11 phd

2. Forhold vi kan/skal bestemme

Organisering i bygget

De ansatte på ILP kan deles inn i ulike grupper:

- Faste vitenskapelig ansatte
- Midlertidig vitenskapelig ansatte
- Ledelse
- Administrasjon

Vitenskapelig ansatte kan igjen deles opp etter fag, tilhørighet til studieprogram eller FoU-grupper:

- Etter fag
- Etter studieprogram
- Etter FoU-gruppe

Vi må ta stilling til hvordan vi organiserer/fordeler de ansatte mellom de tre kontoretasjene og innenfor hver etasje. Skal ansatte fordeles utelukkende etter kriteriene for enekontor/felleskontor og ellers tilfeldig/blandet. Ellers skal vi søke å samle ansatte i henhold til en nærmere definert gruppetilhørighet.

Kriterier for fordeling av kontor:

En tidligere spørreundersøkelse har vist at flertallet av de ansatte ønsker å sitte på enekontor. Enekontor fremstår derfor som et knapphetsgode og instituttet er avhengig av å samle seg om et sett med kriterier som skal ligge til grunn for den endelige kontorplasseringen.

Kriterier kan være – i tilfeldig rekkefølge:

- Loddrekning
- Rotasjon – 3 år med enekontor og 1 år på flermannskontor
- Phd og andre midlertidige på flermannskontor
- Topp og førstestillinger prioriteres for enekontor
- Lektorer prioriteres grunnet mye undervisning
- Ansatte med mye reisevirksomhet og fravær må sitte på flermannskontor
- Frivillighet
- Dedikerte forskere prioriteres
- Toppstillinger prioriteres

- Ansiennitet
- Etter søknad og individuell begrunnelse
- Skjønn
- Mye veiledning
- Ansatte med 50 % FoU kan få lov til å sitte mye hjemme hvis de godtar flermannskontor

Anvendelsen av kriteriene gjøres på bakgrunn av sammensetningen av ansatte på fordelingstidspunktet. Over tid vil sammensetningen av ansatte endres. Vi må allerede nå være tydelig på hvordan instituttet skal håndtere senere endringer som isolert sett kan gi en annen fordeling av enekontor. F.eks hvis professorer får enekontor, hvordan stiller vi oss til en nytilsatt professor og det ikke er ledige enekontor?

Regler for bruk av kontor

Alle ansatte har tilstedeværelsesplikt på arbeidsplassen, men til tross for dette er det et antall ansatte som i varierende grad er tilstede på kontoret sitt. Kriteriene for kontorfordeling skal sikre at de som er mest avhengig av enekontor for konsentrasjon blir prioritert. Ansatte som er regelmessig på kontoret har følgelig et større behov framfor ansatte med mere fravær. Hva gjør vi dersom en ansatt får tildelt enekontor, men sjelden er tilstede? Vi ønsker oss ikke en situasjon hvor ansattes tilstedeværelse skal «overvåkes».

Arbeidsplassene tilhører universitetet og er i prinsippet tilgjengelig for alle. Nøkkeltortene vil bli programmert slik at alle ansatte har tilgang til alle kontor. Dette er ekstra viktig å håndheve når vi har begrenset antall enekontor. Ansatte som sitter i åpne løsninger, må fritt kunne bruke enekontor hvor innehaveren er fraværende over kortere eller lengre tid.

Bygget er også planlagt med mye bruk av glass. Glasset skal sikre lys inn i sentrale deler av bygget og bidra til trygget for studenter og ansatte.

Instituttet ønsker derfor å innføre et sett med regler for bruk av kontorene. Reglene blir en del av kriteriene for tildeling av kontor.

Forslag til regler:

- Tilstedeværelsesplikt, særlig for ansatte med enekontor
- Ved planlagt fravær skal kontorpulten være ryddet og kontoret merket slik at andre kan bruke kontoret
- Minimalt med private bilder o.l.
- Ingen tildekning av glassflater – det skal være innsyn til alle kontor
- Enekontor skal være tilgjengelig for andre under FoU-termin-særlig når vikar må engasjeres

3. Prosess

Følgende prosess er besluttet at instituttledelsen i samråd med fakultetets ledelse:

1. Møte med tillitsvalgte før personalmøtet 31 oktober
2. Personalmøtet 31 oktober – en presentasjon av kontorene, antall ansatte på kategorier og uforpliktende hodestorm på kriterier
3. Høringsrunde blant ansatte – frist 20 november.
4. Nytt møte med tillitsvalgte etter personalmøtet – 28 november
5. Møte med fakultetsledelsen om kriterier – 6 desember
6. Notat om kriterier

7. Personalmøte med endelig forslag til kriterier - januar eller februar
8. Sak for instituttstyret 20 februar
9. Oversendelse av forslag til fakultet
10. Drøfte kriterier med tillitsvalgte (fakultetet)
11. Dekan vedtar kriteriene
12. Møte med fakultetet med oppnevning av gruppe som skal foreslå kontorfordeling i henhold til kriteriene - mars
13. Befaring av kontor for beslutningsgruppen – april
14. Beslutning før 1 mai

4. Høringsrunden blant ansatte – forslag og argumenter

1. november 2019 ble det sendt e-post til alle ansatte hvor instituttet ba om begrunnede innspill til både organisering i bygget og kriterier for tildeling av kontor. Svarfrist ble satt til 20. november.

Instituttet mottok 32 svar. Noen svarte på vegne av flere. Til sammen har anslagsvis 100 ansatte gitt innspill.

Organiseringen i bygget

Det er en tilnærmet enstemmig oppfatning blant de ansatte om en organisering hvor ansatte fordeles etter fagtilhørighet i bygget. Det betyr f.eks. at alle på matematikk plasseres samlet uavhengig av hvilket studieprogram de underviser på. For de fleste fag vil denne inndelingen gi seg selv. Men innenfor pedagogikk reiser det nye spørsmål: Skal de ansatte innenfor fagdisiplinen pedagogikk og spesialpedagogikk (bachelor og master) regnes som en gruppe eller skal vi utvide denne gruppen med ansatte i pedagogikk/profesjonsfaget på BLU, GLU og PPU/813?

Kriterier for fordeling av kontorplasser

Høringsuttalelsene fra de ansatte spriker, men de fleste argumenterer ut fra eget behov for enekontor. Noen synes spørsmålet er så vanskelig at de foreslår loddrekning eller rotasjon.

I det følgende gjennomgås og drøftes alle foreslåtte kriterier. Argumentene sorteres punktvis, henholdsvis “for” og “mot”.

Stillinger med 50 % og 30 % FoU prioriteres for enekontor

For:

- FoU og vitenskapelig produksjon krever konsentrasjon og denne virksomheten utgjør 50/30 % av arbeidstiden
- Mye veiledning av masterstudenter og phd
- Datamateriale må kunne forlates på kontorpulten
- Støtter uh-sektorens faglige karrierevei
- Gir objektive kriterier for fordeling

Mot:

- Ikke alle ansatte i denne kategorien er like aktive forskere, noen har svært liten publisering
- Kan bidra til å skape et “A og B-lag”.

Toppstillinger prioriteres for enekontor

For:

- Professor og dosent representerer toppen av karrierestigen
- Instituttet har høye forventninger til denne gruppen i forhold til FoU, formidling og undervisning
- Et forholdsvis lite antall ansatte

Mot:

- A og B-lag

Lektorer prioriteres grunnet mye undervisning

For:

- Mye undervisning krever mye forberedelser
- 80 % undervisning krever tilstedeværelse og lektorer bruker kontoret mye
- Mye veiledning av studenter

Mot:

- Ikke uten videre åpenbart at undervisning krever mer konsentrasjon enn forskning

Rotasjon – 3 år med enekontor og 1 år på flermannskontor

For:

- En helt rettferdig ordning, hvor alle behandles likt

Mot:

- Krever jevnlig administrativ oppfølging med refordeling og re-merking
- Tidsbruken

Phd og andre midlertidige på flermannskontor

For:

- Når enekontor er et knapphetsgode må fast ansatte prioriteres framfor midlertidig ansatte

Mot:

- Mange midlertidig ansatte har arbeidsoppgaver som krever konsentrasjon på lik linje med fast ansatte
- Phd-ere har behov for konsentrasjon, særlig i den avsluttende fasen

Ansatte med mye reisevirksomhet og fravær må sitte på flermannskontor

For:

- Mye fravær gir dårlig utnyttelse av et enekontor

Mot:

- Vanskelig å identifisere og krever mye skjønn
- Reisevirksomhet varierer over tid

Dedikerte forskere prioriteres

For:

- Samme argumenter som for topp- og førstestillinger

- Snevrer inn gruppen til de som dokumenterer at de er aktive forskere

Mot:

- Hva er en aktiv forsker
- Skjønn
- Minste grense på publisering, f.eks minimum et snitt på 1 poeng pr år de 4 siste år?

Ansiennitet

For:

- Et objektivt kriterium
- Fremstår som rettferdig når andre kriterier ikke skiller

Mot:

- Lite treffsikkert i forhold til behov
- Ulike syn på hvordan ansiennitet skal regnes

Etter søknad og individuell begrunnelse

For:

- Vil gjøre det lettere å gi enekontor til de som har størst behov
- Gir anledning til fleksibilitet

Mot:

- Tidkrevende
- Fortsatt stor grad av skjønn

Skjønn

For:

- Fleksibelt

Mot:

- Åpner for "trynefaktor"
- Vanskelig å ettergå vurderingene
- Bidrar til dårlig arbeidsmiljø

Frivillighet

For:

- Ansatte for foretrekker åpne kontor vil få det

Mot:

- Lite trolig at mange vil melde seg

Mye veiledning

For:

- Likestiller all veiledning, enten det er på bachelor, master eller phd

Mot:

- Varierer over tid
- Vanskelig å skille
- Krever skjønn
- De fleste har mye veiledning
- Flere stiller spørsmål ved om veiledning heller bør foregå på “nøytral grunn” enn på eget kontor

Ansatte med 50 % FoU kan få lov til å sitte mye hjemme hvis de godtar flermannskontor

For:

- Kan bidra til å ta ned antall ansatte som ønsker enekontor

Mot:

- Tilstedeværelsesplikten
- Vanskeliggjør godt samarbeid

Loddtrekning

For:

- Likt for alle
- Fremstår som rettferdig når andre kriterier ikke skiller

Mot:

- Lite treffsikkert i forhold til behov
- Kan gi uheldige resultater

5. Oppsummering etter personalmøte

Det ble avholdt personalmøte 6 februar hvor følgende kriterier var foreslått:

Kriterier i prioritert rekkefølge:

- a. Professorer og dosenter (pr. 1.8.2020) tildeles enekontor
- b. Fast ansatte (inklusive midlertidig ansatte på kvalifiseringsvilkår) med mer 4 publikasjonspoeng eller mer i perioden 1.1.2016 - 31.12.2019 tildeles enekontor
- c. Øvrige fast ansatte (inklusive midlertidig ansatte på kvalifiseringsvilkår) tildeles enekontor etter ansiennitet på UiT/fusjonert høyskole
- d. Tildelingen av kontor gjelder for ett år. Instituttet vurderer refordeling sommeren 2021

Organisering i bygget:

Ansatte samles etter fag så langt som mulig, men med prioritet etter kontorplassering.

Regler for bruk av kontor:

- Tilstedeværelsesplikt, særlig for ansatte med enekontor
- Ved planlagt fravær skal kontorpulten være ryddet og kontoret merket slik at andre kan bruke kontoret
- Minimalt med private bilder o.l.
- Ingen tildekning av glassflater – det skal være innsyn til alle kontor

- Enekontor skal være tilgjengelig for andre under FoU-termin-særlig når vikar må engasjeres
- Ved permisjon for å prøve annen stilling kan ansatt med enekontor ikke påregne å beholde kontoret
- Regler for felleskontor (f.eks parfyme, telefonsamtaler, “snakk”)?

Det kom en rekke synspunkter og vi fikk en god diskusjon. Det var uenighet og ulike synspunkter kom fram. Noen argumenterer for kvalitet i utdanningen og besøk av mange studenter på kontoret, f.eks ansatte som underviser på emner med mer enn 100 studenter. Andre fremholder forskning som viktig.

Kriteriet om publikasjonspoeng fikk kritikk, men også støtte. Kritikken gikk på at 4 år er for kort opptjeningsperiode og at ansatte har ulike arbeidstid med tilhørende ulik mulighet til å publisere.

Det ble etterlyst en mulighet for å melde seg frivillig til å sitte på felleskontor med 2-3 ansatte, forutsatt at man kan bestemme hvem man sitter sammen med.

Loddtrekning ble også gjentatt som en mulighet.

Ansiennitet ble både kritisert og fikk støtte.

Det ble gjentatt at Phd-ene har behov for enekontor, særlig i den avsluttende fasen.

Administrasjonen har også mottatt e-poster med ulikt innhold, men flere av dem indikerer at diskusjonen om kriterier er vanskelig.

Mulighet for å låse av felleskontorene ble diskutert og administrasjonen har allerede spilt inn et ønske fra ILP om at det settes opp vegger med dører inn til alle felleskontor.

6. Oppsummering og vurdering

Organiseringen

Administrasjonen

Det er allerede besluttet at administrasjonen sitter samlet i 3 etasje mot nord-øst. Dette gir best tilgjengelighet for studenter og besøkende. Administrasjonen består av 19 medarbeidere som beslaglegger 5 enekontor og 14 felleskontor.

Instituttledelsen er tenkt i samme område og vil beslaglegge 5 enekontor og 3 felleskontor.

Når det gjelder organiseringen av ansatte i bygget, er tilbakemeldingene fra ansatte entydige. Et stort flertall ønsker å sitte sammen med sitt eget fagmiljø.

Fagmiljøene er i utgangspunktet lett å definere og identifisere, men for noen er det ikke helt opplagt: Disiplinmiljøet i pedagogikk og spesialpedagogikk, som i dag sitter i Hus 4, plasseres samlet. Men hva med pedagogene som underviser på BLU, GLU og 8-13/PPU? Skal disse samles med disiplinmiljøet eller skal det etableres en egen profesjonsrettet pedagogisk faggruppe?

Stipendiatene må vurderes for seg. Skal de betraktes som en gruppe som skal sitte samlet eller bør de sitte sammen med fagmiljøet som har fått tildelt phd-stillingen?

Litt avhengig av hvordan vi definerer det samla pedagogiske miljøet, har vi ca 15 ulike fagmiljø ved instituttet. Fagmiljøene er av ulik størrelse. De minste er på 2-3 vitenskapelig ansatte, mens de største er på over 15.

Ved en organisering etter fagområde, kan det bli vanskelig å følge kriteriene fullt ut grunnet fordelingen av åpne plasser i bygget. Noen fagmiljø vil få et større innslag av åpne arbeidsplasser enn andre. Vi ser også at enkelte åpne kontor vil kunne bli tildelt ansatte fra ulike fagmiljø.

Stipendiatene må også plasseres og det er ulike syn på om de bør sitte mest mulig samlet eller om de bør sitte mer individuelt, men med nærhet til fagmiljøet som har fått tildelt stipendiatstillingen. Begge modeller har sine fordeler. Dersom stipendiatene sitte mest mulig samlet, vil avstanden likevel være kort til både veileder og fagmiljø.

Kriterier for kontorplassering

Situasjonen med ca 40 % åpne kontorplasser var ikke noe instituttet ønsket, og det gir både ledelsen, de ansatte og arbeidsmiljøet et sett med utfordringer. Kriteriene for hvem som får tildelt enekontor må være mest mulig objektive og etterprøvbare. Men de må også bidra til faglig kvalitet i undervisning, FoU og formidling, gode rammer for samarbeid, effektivitet og et best mulig arbeidsmiljø.

Følgende kriterier vurderes som vanskelig å praktisere og blir ikke drøftet videre:

- Skjønn
- Omfang av veiledning
- Mye reisevirksomhet/fravær
- Etter søknad og individuell begrunnelse
- Loddrekning

For faglige stillinger har uh-sektoren en felles karrierestige med professorer og dosenter på topp. Instituttet har særlig høye forventninger til våre ansatte i toppstillinger og de forutsettes å bidra sterkt til å utvikle instituttet innenfor forskning, utdanning og formidling. Antallet toppstillinger er også begrenset. I tråd med karrierestigen og instituttets forventninger til toppstillingene som stillingskategori, bør det være uproblematisk å tildele enekontor til alle dosenter og professorer.

Den største trusselen mot arbeidsmiljøet er tomme enekontor. Ansatte som tildeles enekontor, men som har udokumentert fravær vil være uheldig. Vi vet fra dagens virksomhet på både Mellomveien og i Hus 4, at det er at antall ansatte som ikke alltid er på kontoret og hvor kolleger og ledere ikke er kjent med hvor de befinner seg. Vi ser dette i alle kategorier vitenskapelig ansatte, men mest blant førstestillinger og toppstillinger. Dette utfordrer kriteriet som legger vekt på FoU-tid.

Flere av de foreslåtte kriteriene blir utfordrende å følge over tid. Dette gjelder kriterier knyttet til stillingskategori og FoU-tid, og en definisjon av en aktiv forsker. Disse forholdene kan endre seg over tid, ved opprykk, nytilsettinger osv. Det er derfor viktig å understreke at kriteriene må være veiledende, og kan ikke gi absolutte "krav" på enekontor på et senere tidspunkt. Vi kan lett komme i den situasjonen at nytilsatte uansett ansiennitet og stillingskategori vil bli tildelt en åpen arbeidsplass. Dette kan igjen gi grunnlag for å refordele kontorplassene med jevne mellomrom.

Forskning krever utvilsomt konsentrasjon. Men det er flere utfordringer med å bruke FoU-andel som et generelt kriterium for enekontor. Det ene er at ikke alle ansatte i denne kategorien er like aktive forskere. Det andre er at ansatte med høy FoU-andel har andre fordeler, bla. mulighet for FoU-termin og en noe mer fleksibel arbeidsdag. Vi kan lett få et større klaseskille på instituttet, med at "A-lag" hvor ansatte i førstestillinger og toppstillinger har langt flere fordeler enn "B-laget" med lektorer har.

Arbeid knyttet til undervisning krever også konsentrasjon. Men det er vanskelig å finne et godt grunnlag for å hevde at undervisning eller forskning er større eller mindre avhengig av enekontor fremfor det andre. Instituttet trenger kvalitet i både forskning, undervisning og formidling og vi må påse at alle har et best mulig arbeidsmiljø - fysisk og psykososialt. Det er derfor vanskelig å bruke høy FoU-andel eller høy undervisningsandel alene som et objektive kriterium.

Instituttledelsen ønsker likevel å tilgodese aktive forskere med enekontor. For å begrense antallet, kan det stilles krav til publisering, f.eks med et antall publikasjonspoeng over en gitt periode.

Publisering er et objektive kriterium, dog med feil og mangler. Det sier ingen ting om relevansen av forskningen for instituttet og det kan også diskuteres i hvilken grad det beskriver kvaliteten på forskningen. Annen FoU-virksomhet som produksjon av lærebøker, vil i stor grad falle utenom og taler mot et slikt kriterium. Publisering er likevel det eneste objektive kriteriet for forskningsaktivitet. Dersom kravene til publisering er forholdsvis strenge, vil antallet ansatte som omfattes bli lavt – samtidig som et slikt kriterium kan tilgodese instituttets mest aktive forskere. Lengden på opptjeningsperioden og kravet til publikasjonspoeng kan diskuteres og blir mest et valg vi evt. må ta.

Instituttledelsen ønsker også å tilgodese nytilsatte, aktive forskere med enekontor og det foreslås et eget kriterium for denne gruppen. Med nytilsatte menes i denne sammenheng fast ansatte med tiltredelse etter 31.7.2017.

Ansiennitet kan deretter være et hensiktsmessig kriterium å bruke når andre kriterier ikke skiller. Ansiennitet som kriterium ble problematisert på personalmøtet, men fordelen er at ansienniteten er et objektive kriterium som utelukker skjønn.

Dersom ansiennitet skal være et kriterium, bør ansienniteten beregnes ut fra en samlet tjenestetid på UiT eller en av de fusjonerte høgskolene.

Flere har åpnet opp for at det bør være mulig å melde seg frivillig til å sitte på et felleskontor forutsatt at man kan velge dem man sitter sammen med. Det kan være gode grunner til å åpne opp for en lik mulighet. Det kan redusere antallet ansatte som blir misfornøyde med kontorplasseringen. Det må imidlertid tas stilling til når i prosessen denne muligheten skal inntreffe. Skal det skje etter at enekontor er fordelt og således blant de som vil få felleskontor uansett eller på et tidligere tidspunkt?

Midlertidige ansatte i alle kategorier har også gode argumenter for konsentrasjon og enekontor. Det er nok likevel størst aksept for et kriterium som favoriserer fast ansatte framfor midlertidige. Når det gjelder stipendiater kan det være gode grunner for å forsøke å finne en ordning hvor de tildeles enekontor det fjerde og siste året. Et slikt kriterium kan imidlertid bli noe utfordrende å praktisere over tid, og dette bør heller være en ambisjon enn en rettighet.

Midlertidig ansatte på kvalifiseringsvilkår bør betraktes som fast ansatte i denne sammenheng.

Det er sannsynlig at både instituttet og de ansatte vil oppleve ulike erfaringer med kontorplasseringen det første året. Det vurderes derfor som hensiktsmessig å kunne refordele kontorplassene etter ett år, dvs sommeren 2021.

Innstilling til vedtak:

Instituttstyret ved ILP har behandlet kriterier for fordeling av kontor i det nye ILP-bygget og anbefaler at følgende kriterier legges til grunn:

Organiseringen i bygget

Ansatte samles etter fag så langt som mulig, men med prioritet etter kontorplassering.

Stipendiatene plasseres mest mulig samlet .

Ledelsen plasseres sammen med administrasjonen i 3 etasje, nordre del.

Regler for kontor

- Det minnes om tilstedeværelsesplikten, og denne vil særlig gjelde for ansatte med enekontor
- Ved planlagt fravær skal kontorpulten være ryddet og kontoret merket slik at andre kan bruke kontoret
- Kontorene skal ikke privatiseres med familiebilder o.l.
- Glassflatene inn til kontorene skal ikke dekkes til slik at det er innsyn til alle kontor. Tildekking vil bli fjernet uten varsel.
- Enekontor skal være tilgjengelig for andre under FoU-termin-særlig når vikar må engasjeres
- Ved permisjon for å prøve annen stilling kan ansatt med enekontor ikke påregne å beholde kontoret
- Det utarbeides egne regler for bruken av felleskontorene. Dette kan gjelde samtaler, telefonbruk, forstyrrelser, bruks av sterk parfyme osv.

Kriterier for fordeling av kontor

1. Professorer og dosenter (pr. 1.8.2020) tildeles enekontor
2. Fast ansatte (inklusive midlertidig på kvalifiseringsvilkår) med 5 publikasjonspoeng eller mer i perioden 1.1.2014 – 31.12.2019 (6 år) tildeles enekontor.
3. Faste nytilsatte (tiltredelse etter 31.7.2017(inklusive midlertidig på kvalifiseringsvilkår)) med 3 publikasjonspoeng eller mer i perioden 1.1.2017 – 31.12.2019 (3 år) tildeles enekontor.
4. Øvrige fast ansatte (inklusive midlertidig ansatte på kvalifiseringsvilkår) tildeles enekontor etter ansiennitet på UiT/fusjonert høyskole

Tildelingen av kontor gjelder for ett år. Instituttet vurderer refordeling sommeren 2021.

Det åpnes opp for frivillighet hvor flere ansatte kan gå sammen om å sitte på felleskontor.

Odd Arne Thunberg

Chris Bull-Berg

Endringsforslag fra Betty Steinsvik:

1. Fagansatte forespørres om hvem som ønsker å dele kontor
2. Professorer, dosenter og meritterte undervisere som ønsker det tildeles enekontor
3. Øvrige fast ansatte (inklusive midlertidige på kvalifiseringsvilkår) tildeles enekontor etter ansiennitet på UiT/fusjonert høyskole
4. Tildeling av kontorplass gjelder for ett år. Fordelingen evalueres etter ett år og det tas forbehold om en refordeling.

Endringsforslaget enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Instituttstyret ved ILP har behandlet kriterier for fordeling av kontor i det nye ILP-bygget og anbefaler at følgende kriterier legges til grunn:

Organiseringen i bygget

Ansatte samles etter fag så langt som mulig, men med prioritet etter kontorplassering.

Stipendiatene plasseres mest mulig samlet .

Ledelsen plasseres sammen med administrasjonen i 3 etasje, nordre del.

Regler for kontor

- Det minnes om tilstedeværelsesplikten, og denne vil særlig gjelde for ansatte med enekontor
- Ved planlagt fravær skal kontorpulten være ryddet og kontoret merket slik at andre kan bruke kontoret
- Kontorene skal ikke privatiseres med familiebilder o.l.
- Glassflatene inn til kontorene skal ikke dekkes til slik at det er innsyn til alle kontor. Tildekking vil bli fjernet uten varsel.
- Enekontor skal være tilgjengelig for andre under FoU-termin-særlig når vikar må engasjeres
- Ved permisjon for å prøve annen stilling kan ansatt med enekontor ikke påregne å beholde kontoret

- Det utarbeides egne regler for bruken av felleskontorene. Dette kan gjelde samtaler, telefonbruk, forstyrrelser, bruks av sterk parfyme osv.

Kriterier for fordeling av kontor

1. Fagansatte forespørres om hvem som ønsker å dele kontor
2. Professorer, dosenter og merittede undervisere som ønsker det tildeles enekontor
3. Øvrige fast ansatte (inklusive midlertidige på kvalifiseringsvilkår) tildeles enekontor etter ansiennitet på UiT/fusjonert høyskole
4. Tildeling av kontorplass gjelder for ett år. Fordelingen evalueres etter ett år og det tas forbehold om en refordeling.

Enstemmig

