

Avslag på søknader om termin skjer nesten i alle tilfeller ut fra en vanskelig arbeids- og budsjettsituasjon på enhetene. I svært få tilfelle godkjennes ikke planen for terminen. Fakultetet kan fastsette egen rangering av kriteriene under [pkt. 3.4. i retningslinjene](#) og har allerede vurdert dette i fakultetsstyrets møte 03.02.21 (sak FS 2/21), men valgte da å ikke fastsette egen rangering for fakultetet da disse vil treffe ulikt på enhetene. Tildeling av termin/eller avslag på søknader bør skje på et bredere grunnlag, være økonomisk bærekraftig, mer forutsigbar, og gi mer lik tilnærming i vurderingen av søknadene innenfor den enkelte enhet slik at ordningen oppleves mer rettferdig. Som ett av tiltakene foreslås det at spørsmålet om rangering av kriteriene i pkt. 3.4., tas opp på nytt igjen, men i stedet for en felles rangering for hele fakultetet, foreslås det at hver enkelt enhet gjennomgår kriteriene og velger den rangeringen som best passer for egen virksomhet og strategiske planer. De instituttvise rangeringene kan nedfelles i fakultetets utfyllende regler og gjøres kjent for de ansatte.

SVAR ISK: Rangering vil ikke fungere på ISK. Vi har mange, men små faggrupper der ansatte har ulike kompetanseområder. Det vil bli en vanskelig øvelse å rangere når de størrelsene som settes opp mot hverandre er av ulik karakter.

Rapport fra forrige termin gjøres tilgjengelig for instituttleder og tas med i vurderingen av den ansattes nye søknad om termin.

Dette er et fint tiltak, og kan bidra til et helhetlig bilde, men problemet til ISK ligger sjeldent i at folk ikke utfører det de skal i FoU-terminen.

Anbefaling om tildeling av ett semester termin brukes i litt mindre utstrekning nå enn tidligere da antall publikasjonspoeng 'avgjorde' om søker kunne få ett år eller ett semester termin. Nå ser vi at søkere som oppfyller kravet til ansiennitet for ett år termin, gjerne også innstilles for ett år, fremfor ett semester som kanskje bedre lar seg forene med bemanningsplanene Opptjening av ansiennitet i pkt. 4.1 i retningslinjen, opplyser om tidligste mulighet for å kunne få innvilget termin og hvilken varighet terminen kan ha: «Fast tilsatte i stilling som (...) kan søke om *inntil* ett års (...)termin etter fire tjenesteår ved UiT. Det kan tilsvarende gis *inntil* ett semesters (...)termin etter to års sammenhengende tjenestetid» (min utheving i kursiv). Kravet til opptjent ansiennitet står fast, men det åpnes for muligheten til å innvilge kortere perioder for terminen, f.eks. 3 md i stedet for ett semester. Og videre: når det innenfor en enhet eller fagseksjon ikke vil være mulig å innstille på termin til ansatte som oppfyller minstekravet til ansiennitet (4 års tjenestetid), foreslås det å legge opp til lengre opptjeningstid (4,5 -5 eller 6 år), i en langtidsplan der kabalen kan gå opp (og også gi noe mer rom for fleksibilitet?). Vil noen av disse grepene/praktisering av regelverket være aktuell for instituttene og løse utfordringene med en vanskelig drifts- og bemanningssituasjon? Vilkårene er at ny opptjening av ansiennitet starter etter forrige termins avslutning. Den ansatte får ikke overdratt ev. 'overansiennitet' fra da forrige søknad ble innvilget, men starter på ny opptjening. Et annet vilkår er at terminer som innvilges skal avvikles sammenhengende (ikke deles opp).

En fleksibilitet av opptjeningstiden og lengden på FoU-terminen er den mest sannsynlige løsningen – sammen med ei langtidsplanlegging.

Forslag om mer utstrakt bruk av instituttleders handlingsrom i å tilrettelegge for *ekstra FoU-tid* til ansatte for å få bemanningsplanen til å 'gå opp'. Det bør da inngås skriftlig avtale med den ansatte om dette, sammen med opplysninger om hvilke muligheter/begrensninger den ansatte da skal ha for å kunne søke/få innvilget ordinær termin etter UiTs ordning.

Dette er grep instituttet har praktisert og kan praktisere videre. Men i den situasjonen ISK er i nå, så er det kritisk på faggrupper med stort undervisningspress, eller i faggrupper der ansatte har en slik kompetanse at ingen i faggruppen kan ta over undervisning ved FoU-termin, men man må hente inn vikarer med rett kompetanse fra andre læresteder. På andre faggrupper vil man kunne

tilrettelegge for ekstra FoU-termin, men her vil man heller ikke trenge vikar ved FoU-terminer og dermed vil ansatte kunne få innvilget FoU-termin uten ekstra ressurser.

Kan fagmiljøene lages større for å øke fleksibiliteten med vanskelige bemanningssituasjoner? F.eks. ved å legge sammen fagmiljø i religionsvitenskap ved AHR, med religionsvitenskap i lærerutdanningen på ILP, og tilsvarende for engelskspråkmiljøet ved ISK og ILP?

På ISK er det to faggrupper innen engelsk: engelsk litteratur og engelsk språk/lingvistikk. På ILP er ikke fagmiljøet – så vidt vi vet – differensiert i de to vitenskapsdisiplinene. Enkeltpersoner på ISK vil nok kunne ha kompetanse til å undervise på lærerutdanningen og enkeltansatte på ILP vil kunne undervise på ISK, men å legge sammen fagmiljøene kan vi ikke se for oss.

Ordningen med økonomisk støtte til utenlandsopphold ved vertsinstitusjon under terminen vil også bli tatt opp i prinsippssaken: Totalkostnaden er høy selv om satsen som tildeles den individuelle søker ikke kan sies å være det (inntil kr 50 000 for ett semester og inntil kr 100 000 for ett års utenlandsopphold). Satsene har ikke vært regulert på mange år. Fakultetet har ikke egen sats for de som reiser alene eller sammen med familie, eller for de som vil få høye merkostnader med reise/opphold til fjerne destinasjoner vs. de som reiser til nære destinasjoner eller land med høyt eller lavt kostnadsnivå. Bør økes? Bør ordningen med økonomisk differensiere mere? F.eks. med månedssats for stipend, og skille imellom sats for stipend for oppholdet, og støtte til dekning av reiseutgifter?

Hvis ei differensiering lar seg praktisere, høres det fornuftig ut.

Fra: [Anne Britt Flemmen](#)
Til: [Mayvi B. Johansen](#)
Kopi: [Hans-Kristian Hernes](#)
Emne: SV: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november
Dato: mandag 15. november 2021 11:34:56

Hei Mayvi,

Her kommer noen innspill fra oss til denne saken.

Forskningsterminer:

- Ordningen er viktig for faglig fornyelse, og det må lages en type reglement som gjør at den kan opprettholdes.
- FoU terminen må forutsette at man prioriterer tiden til forskning/utvikling (og ikke gjør andre oppgaver som genererer plusstimer – med mindre det er presserende hensyn for institusjonen).
- Likhet. Skal ordningen ha oppslutning må den baseres på likhet mellom og innenfor enheter. Det er vanskelig å forsvare at noen miljøer kan gi termin, andre ikke, dersom det ikke finnes rimelige forklaringer på disse ulikhetene.
- Forutsigbarhet (henger sammen med punktet ovenfor). Det må være en viss forutsigbarhet for ansatte i ordningen, og det kan derfor ikke være slik at noen 'dessverre bare kan få 6 mnd pga at bemanningsplanene akkurat dette året gjør det umulig med noe annet', men andre som søker året etter får ett år. Det kan gi tilfeldige og på sikt urimelige utslag.
- Fagmiljø og fleksibilitet. Sammenknytning av fagmiljøer kan være en løsning som sikrer ordningen, men dette må knyttes til en større diskusjon om fagmiljøer ved HSL.
- Instituttleders handlingsrom. Dette handlingsrommet finnes allerede. Instituttleder kan gi undervisningsfritak ved opparbeidet plusstid for eksempel.
- Utenlandsopphold. Det kan være grunn til å revidere satsene, og det kan også være grunn til å differensiere mellom ulike grupper. Konsekvensen vil være at det blir mer kostnadskreven, og det forutsetter at fakultetet vil bruke mer penger for å støtte utenlandsopphold dersom man ikke vil komme i en situasjon hvor et fåtall søkere får støtte. En annen konsekvens kan bli et mer komplisert regelverk, og at det må brukes flere ressurser på vurderinger og kontroll.
-

Hilsen fra

Anne Britt

Fra: Mayvi B. Johansen <mayvi.johansen@uit.no>

Sendt: torsdag 4. november 2021 16:37

Til: HSL Instituttledere <instled@hsl.uit.no>

Emne: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november

Kjære institutt- og senterledere,

Vi åpner for innspill til den varslede prinsippaksen om praktiseringen av regelverket for FoU-terminordningen som skal tas opp på seminar 8. desember og behandles i fakultetsstyrets møte 9. desember.

Kort om bakgrunnen for saken:

Sentrale omlegginger i regelverket for UiTs terminordning i 2019 og 2021, i kombinasjon med en vanskelig bemannings- og budsjettssituasjon, har gitt utfordringer med å oppfylle formålet med terminordningen for ansatte innenfor enkelte av enhetene, eller i enkelte av instituttene fageksjoner. Problemer knyttes til planlegging av ressursbehovet inkludert termin og vikarmidler, og begrensinger i rammetildelingen, men de er også knyttet til uklarheter om hvilket handlingsrom instituttlederne har innenfor regelverket til å velge mer fleksible løsninger.

Enhetene må ha rom for å kunne følge opp sine forpliktelser med å tilrettelegge for at alle faglige tilsatte får gode vilkår for forskning, utdanning, innovasjon, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid, og derigjennom bidra til å oppfylle formålet med terminordningen om økt kunnskapsproduksjon innen alle fagområder og i tilbudet av forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå (jf. pkt. 1.1. og 1.2. i retningslinjene). Mangler dette handlingsrommet over lengre tid, er det problematisk.

På instituttleder-seminaret på Linken i september ble flere av utfordringene diskutert og dere gav forslag til mulige løsninger/tiltak som vi nå er i ferd med å sjekke opp og arbeide inn i saken som punkter for diskusjon til fakultetsstyrets seminar. Om dere har synspunkter til forslagene, eller andre/nye innspill, er det fint om disse meldes meg **innen torsdag 11. november**.

- Avslag på søknader om termin skjer nesten i alle tilfeller ut fra en vanskelig arbeids- og budsjettsituasjon på enhetene. I svært få tilfelle godkjennes ikke planen for terminen. Fakultetet kan fastsette egen rangering av kriteriene under [pkt. 3.4. i retningslinjene](#) og har allerede vurdert dette i fakultetsstyrets møte 03.02.21 (sak FS 2/21), men valgte da å ikke fastsette egen rangering for fakultetet da disse vil treffe ulikt på enhetene. Tildeling av termin/eller avslag på søknader bør skje på et bredere grunnlag, være økonomisk bærekraftig, mer forutsigbar, og gi mer lik tilnærming i vurderingen av søknadene innenfor den enkelte enhet slik at ordningen oppleves mer rettferdig. Som ett av tiltakene foreslås det at spørsmålet om rangering av kriteriene i pkt. 3.4., tas opp på nytt igjen, men i stedet for en felles rangering for hele fakultetet, foreslås det at hver enkelt enhet gjennomgår kriteriene og velger den rangeringen som best passer for egen virksomhet og strategiske planer. De instituttvise rangeringene kan nedfelles i fakultetets utfyllende regler og gjøres kjent for de ansatte.
- Rapport fra forrige termin gjøres tilgjengelig for instituttleder og tas med i vurderingen av den ansattes nye søknad om termin.
- Anbefaling om tildeling av ett semester termin brukes i litt mindre utstrekning nå enn tidligere da antall publikasjonspoeng 'avgjorde' om søker kunne få ett år eller ett semester termin. Nå ser vi at søkere som oppfyller kravet til ansiennitet for ett år termin, gjerne også innstilles for ett år, fremfor ett semester som kanskje bedre lar seg forene med bemanningsplanene Opptjening av ansiennitet i pkt. 4.1 i retningslinjen, opplyser om tidligste mulighet for å kunne få innvilget termin og hvilken varighet terminen kan ha: «Fast tilsatte i stilling som (...) kan søke om *inntil* ett års (...)termin etter fire tjenesteår ved UiT. Det kan tilsvarende gis *inntil* ett semesters (...)termin etter to års sammenhengende tjenestetid» (min utheving i kursiv). Kravet til opptjent ansiennitet står fast, men det åpnes for muligheten til å innvilge kortere perioder for terminen, f.eks. 3 md i stedet for ett semester. Og videre: når det innenfor en enhet eller fagseksjon ikke vil være mulig å innstille på termin til ansatte som oppfyller minstekravet til ansiennitet (4 års tjenestetid), foreslås det å legge opp til lengre opptjeningstid (4,5 -5 eller 6 år), i en langtidsplan der kabalen kan gå opp (og også gi noe mer rom for fleksibilitet?). Vil noen av disse grepene/praktisering av regelverket være aktuell for instituttene og løse utfordringene med en vanskelig drifts- og bemanningssituasjon? Vilkårene er at ny opptjening av ansiennitet starter etter forrige termins avslutning. Den ansatte får ikke overdratt ev. 'overansiennitet' fra da forrige søknad ble innvilget, men starter på ny opptjening. Et annet vilkår er at terminer som innvilges skal avvikles sammenhengende (ikke deles opp).
- Forslag om mer utstrakt bruk av instituttleders handlingsrom i å tilrettelegge for *ekstra FoU-tid* til ansatte for å få bemanningsplanen til å 'gå opp'. Det bør da inngås skriftlig avtale med den ansatte om dette, sammen med opplysninger om hvilke muligheter/begrensninger den ansatte da skal ha for å kunne søke/få innvilget ordinær termin etter UiTs ordning.
- Kan fagmiljøene lages større for å øke fleksibiliteten med vanskelige bemanningssituasjoner? F.eks. ved å legge sammen fagmiljø i religionsvitenskap ved AHR,

med religionsvitenskap i lærerutdanningen på ILP, og tilsvarende for engelskspråkmiljøet ved ISK og ILP?

- Ordningen med økonomisk støtte til utenlandsopphold ved vertsinstitusjon under terminen vil også bli tatt opp i prinsippssaken: Totalkostnaden er høy selv om satsen som tildeles den individuelle søker ikke kan sies å være det (inntil kr 50 000 for ett semester og inntil kr 100 000 for ett års utenlandsopphold). Satsene har ikke vært regulert på mange år. Fakultetet har ikke egen sats for de som reiser alene eller sammen med familie, eller for de som vil få høye merkostnader med reise/opphold til fjerne destinasjoner vs. de som reiser til nære destinasjoner eller land med høyt eller lavt kostnadsnivå. Bør økes? Bør ordningen med økonomisk differensiere mere? F.eks. med månedssats for stipend, og skille imellom sats for stipend for oppholdet, og støtte til dekning av reiseutgifter?

Vedlegg:

[Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin ved UiT](#)

[HSL-fakultetets utfyllende bestemmelser til retningslinjen](#)

Vennlig hilsen

Mayvi

Seniorrådgiver

Seksjon for forskning, utdanning og formidling (FUFHSL)

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

UiT Norges arktiske universitet

Besøksadresse: Teorifagbygget Hus 4, kontor 4.466

Epost: mayvi.johansen@uit.no

Telefonnr.: 776 23139

Fra: [Siw Skrøvset](#)
Til: [Mayvi B. Johansen](#)
Kopi: [Trude Steingård](#); [Ove Gunnar Drageset](#); [Astrid Strandbu](#); [Camilla Brækken](#); [Jon-Håkon Schultz](#); [Siw Skrøvset](#)
Emne: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november
Dato: onsdag 10. november 2021 11:12:35

Hei, Mayvi!

Vi har diskutert saken i strategisk ledergruppe mandag 8.november, og våre kommentarer framkommer med rød skrift i teksten under.

Mvh
Siw

From: Mayvi B. Johansen <mayvi.johansen@uit.no>
Sent: torsdag 4. november 2021 16:37
To: HSL Instituttledere <instled@hsl.uit.no>
Subject: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november

Kjære institutt- og senterledere,

Vi åpner for innspill til den varslede prinsippssaken om praktiseringen av regelverket for FoU-terminordningen som skal tas opp på seminar 8. desember og behandles i fakultetsstyrets møte 9. desember.

Kort om bakgrunnen for saken:

Sentrale omlegginger i regelverket for UiTs terminordning i 2019 og 2021, i kombinasjon med en vanskelig bemannings- og budsjettssituasjon, har gitt utfordringer med å oppfylle formålet med terminordningen for ansatte innenfor enkelte av enhetene, eller i enkelte av instituttens fagseksjoner. Problemer knyttes til planlegging av ressursbehovet inkludert termin og vikarmidler, og begrensinger i rammetildelingen, men de er også knyttet til uklarheter om hvilket handlingsrom instituttlederne har innenfor regelverket til å velge mer fleksible løsninger. Enhetene må ha rom for å kunne følge opp sine forpliktelser med å tilrettelegge for at alle faglige tilsatte får gode vilkår for forskning, utdanning, innovasjon, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid, og derigjennom bidra til å oppfylle formålet med terminordningen om økt kunnskapsproduksjon innen alle fagområder og i tilbudet av forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå (jf. pkt. 1.1. og 1.2. i retningslinjene). Mangler dette handlingsrommet over lengre tid, er det problematisk.

På instituttleder-seminaret på Linken i september ble flere av utfordringene diskutert og dere gav forslag til mulige løsninger/tiltak som vi nå er i ferd med å sjekke opp og arbeide inn i saken som punkter for diskusjon til fakultetsstyrets seminar. Om dere har synspunkter til forslagene, eller andre/nye innspill, er det fint om disse meldes meg **innen torsdag 11. november**.

- Avslag på søknader om termin skjer nesten i alle tilfeller ut fra en vanskelig arbeids- og budsjettssituasjon på enhetene. I svært få tilfelle godkjennes ikke planen for terminen. Fakultetet kan fastsette egen rangering av kriteriene under [pkt. 3.4. i retningslinjene](#) og har allerede vurdert dette i fakultetsstyrets møte 03.02.21 (sak FS 2/21), men valgte da å ikke fastsette egen rangering for fakultetet da disse vil treffe ulikt på enhetene. Tildeling av termin/eller avslag på søknader bør skje på et bredere grunnlag, være økonomisk

bærekraftig, mer forutsigbar, og gi mer lik tilnærming i vurderingen av søknadene innenfor den enkelte enhet slik at ordningen oppleves mer rettferdig. Som ett av tiltakene foreslås det at spørsmålet om rangering av kriteriene i pkt. 3.4., tas opp på nytt igjen, men i stedet for en felles rangering for hele fakultetet, foreslås det at hver enkelt enhet gjennomgår kriteriene og velger den rangeringen som best passer for egen virksomhet og strategiske planer. De instituttvis rangeringene kan nedfelles i fakultetets utfyllende regler og gjøres kjent for de ansatte. **Kommentar ILP: Vi støtter alle forslag som gir instituttet med autonomi i tildelingen av FoU-terminer. Vi ser på disse terminene primært som et virkemiddel for å styrke fagmiljøet/fagmiljøene, og da må tildelingen ses i en større sammenheng, Og siden det ikke tilføres ekstra ressurser for disse terminene, utgjør tildelingen av FoU-terminer en viktig del av ressursbruken på FoU ved ILP og er dermed en sentral del av når det kommer til forskning. Det er dermed en sentral del av det strategiske arbeidet ILP gjør når det kommer til både forskning og utvikling av fagmiljøene.**

- Rapport fra forrige termin gjøres tilgjengelig for instituttleder og tas med i vurderingen av den ansattes nye søknad om termin. **Kommentar fra ILP: dette er ikke viktig, det viktigste er hva som faktisk har skjedd siden sist vedkommende hadde termin.**
- Anbefaling om tildeling av ett semester termin brukes i litt mindre utstrekning nå enn tidligere da antall publikasjonspoeng 'avgjorde' om søker kunne få ett år eller ett semester termin. Nå ser vi at søkere som oppfyller kravet til ansiennitet for ett år termin, gjerne også innstilles for ett år, fremfor ett semester som kanskje bedre lar seg forene med bemanningsplanene Opptjening av ansiennitet i pkt. 4.1 i retningslinjen, opplyser om tidligste mulighet for å kunne få innvilget termin og hvilken varighet terminen kan ha: «Fast tilsatte i stilling som (...) kan søke om *inntil* ett års (...)termin etter fire tjenestear ved UiT. Det kan tilsvarende gis *inntil* ett semesters (...)termin etter to års sammenhengende tjenestetid» (min utheving i kursiv). Kravet til opptjent ansiennitet står fast, men det åpnes for muligheten til å innvilge kortere perioder for terminen, f.eks. 3 md i stedet for ett semester. Og videre: når det innenfor en enhet eller fagseksjon ikke vil være mulig å innstille på termin til ansatte som oppfyller minstekravet til ansiennitet (4 års tjenestetid), foreslås det å legge opp til lengre opptjeningstid (4,5 -5 eller 6 år), i en langtidsplan der kabalen kan gå opp (og også gi noe mer rom for fleksibilitet?). Vil noen av disse grepene/praktisering av regelverket være aktuell for instituttene og løse utfordringene med en vanskelig drifts- og bemanningssituasjon? Vilårene er at ny opptjening av ansiennitet starter etter forrige termins avslutning. Den ansatte får ikke overdratt ev. 'overansiennitet' fra da forrige søknad ble innvilget, men starter på ny opptjening. Et annet vilkår er at terminer som innvilges skal avvikles sammenhengende (ikke deles opp). **Kommentar fra ILP: Vi vurderer det slik at mye av det som står i saken, inkludert i dette punktet, opprettholder den feilaktige oppfattelsen av at FoU-termin er en *rettighet* for den enkelte. Det er uheldig, og er en oppfatning som må endres. I vår søken etter å få til en ordning som både er økonomisk bærekraftig over tid, som oppfattes som rettferdig og som samtidig fungerer som utviklende for fagmiljøet og forskningen, ønsker vi å se på alle de virkemidlene som er listet opp. Vi ønsker, som allerede nevnt i kulepunkt 1, å få et større handlingsrom for prioriteringer internt på instituttet.**
- Forslag om mer utstrakt bruk av instituttleders handlingsrom i å tilrettelegge for *ekstra FoU-tid* til ansatte for å få bemanningsplanen til å 'gå opp'. Det bør da inngås skriftlig avtale med den ansatte om dette, sammen med opplysninger om hvilke muligheter/begrensninger den ansatte da skal ha for å kunne søke/få innvilget ordinær termin etter UiTs ordning. **Kommentar fra ILP: vi er i en krevende økonomisk situasjon og det er lite aktuelt å tilrettelegge for ekstra FoU-tid utover det som ligger i stillingene i dag og FoU-terminene.**
- Kan fagmiljøene lages større for å øke fleksibiliteten med vanskelige bemanningssituasjoner? F.eks. ved å legge sammen fagmiljø i religionsvitenskap ved AHR, med religionsvitenskap i lærerutdanningen på ILP, og tilsvarende for engelskspråkmiljøet ved ISK og ILP? **Kommentar fra ILP: vi ser intensjonen bak ideen, men tror dette må løses**

internt på enhetene, da dette berører våre samlede økonomiske og strategiske prioriteringer.

- Ordningen med økonomisk støtte til utenlandsopphold ved vertsinstitusjon under terminen vil også bli tatt opp i prinsippssaken: Totalkostnaden er høy selv om satsen som tildeles den individuelle søker ikke kan sies å være det (inntil kr 50 000 for ett semester og inntil kr 100 000 for ett års utenlandsopphold). Satsene har ikke vært regulert på mange år. Fakultetet har ikke egen sats for de som reiser alene eller sammen med familie, eller for de som vil få høye merkostnader med reise/opphold til fjerne destinasjoner vs. de som reiser til nære destinasjoner eller land med høyt eller lavt kostnadsnivå. Bør økes? Bør ordningen med økonomisk differensiere mere? F.eks. med månedssats for stipend, og skille imellom sats for stipend for oppholdet, og støtte til dekning av reiseutgifter?
Kommentar fra ILP: det kan virke naturlig å se på ordningen uten at vi har god nok kjennskap til hvordan den fungerer til å vurdere dette.

Vedlegg:

[Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin ved UiT](#)

[HSL-fakultetets utfyllende bestemmelser til retningslinjen](#)

Vennlig hilsen

Mayvi

Seniorrådgiver

Seksjon for forskning, utdanning og formidling (FUFHSL)

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

UiT Norges arktiske universitet

Besøksadresse: Teorifagbygget Hus 4, kontor 4.466

Epost: mayvi.johansen@uit.no

Telefonnr.: 776 23139

Fra: [John McNicol](#)
Til: [Mayvi B. Johansen](#)
Emne: SV: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november
Dato: fredag 12. november 2021 11:36:53
Vedlegg: [image001.png](#)

Hei Mayvi,

Jeg beklager jeg er en dag etter fristen, men her er mine innspill (som jeg også ga i møtet på Linken).

Alle institutt og senter forstår at kostnadene ved å opprettholde FoU-ordningen er krevende og at det utfordrer hele ordningen. Det er enighet om å arbeide for å opprettholde ordningen men da må det noen innskjerper til.

1. Det må fremkomme tydelig at ansatte som er i FoU ikke kan opptjene plusstimer i FoU-perioden. Dette er både et vern til den ansatte og en sikkerhet for arbeidsgiver.
2. FoU er et stort gode for de fleste som har mulighet til å søke om det. Det er derfor rimelig at de evt. plusstimer en ansatt har ved inngangen til en FoU-periode nulles ut.
Jeg foreslår at for 1 semesters FoU vil plusstimer opp til 400 timer nulles ut, mens for 1 års FoU vil opp til 800 timer nulles ut. Dette vil kunne sikre at FoU-ordningen kan opprettholdes da institutt og senter kan komme ut av en situasjon hvor enkelte ansatte sjeldent kan undervise fullt fordi de over tid har pådratt seg plusstimer.
3. Det er viktig og vedtatt at ansatte i lektorløp med normalt +/- 75% undervisning får muligheten til FoU. Men det er 50% dyrere å dekke ressurser til undervisningen en ansatt i lektorløpet skal holde enn hva det er å dekke undervisningen til en med 50% undervisning. Det er derfor rimelig at FoU-opptjening telles fra forskning og utviklingstiden i stillingen. Jeg foreslår derfor at ansatte i stillinger med 75% undervisning kan søke om 1 års FoU etter 6 år, altså 2 år mer enn de med 50% undervisning.

Vennlig hilsen

John McNicol
Instituttleder
Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi
Kontor: 77644361
Privat: 40281989



Fra: [Veronica Haug](#)
Til: [Mayvi B. Johansen](#)
Kopi: [Bodil Olsvik](#); [Tanja Banerji](#); [Ingvar Hauge](#)
Emne: SV: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november
Dato: onsdag 10. november 2021 10:16:25
Vedlegg: [image001.png](#)

Hei,

Her er innspill på Fou-termin fra institutt for barnevern og sosialt arbeid v/ledergruppa:

- Vi mener det vil være hensiktsmessig om instituttene selv kan velge rangering jfr. pkt. 3.4 i retningslinjene
- Ut fra bemanningssituasjon og opprettholdelse av drift, støtter vi muligheten for å innvilge kortere fou-termin, f.eks 3 mnd
- Vi støtter mulighet for lengre ansiennitet enn 4 år, da dette vil gi instituttet større fleksibilitet i tillegg til at det gir flere mulighet for å søke om fou-termin
- Vi mener at det vil gi instituttene større fleksibilitet og handlingsrom om det kan tildeles ekstra fou-tid. Instituttet har startet med to-årige arbeidsplaner, og ser dette tiltaket som hensiktsmessig ifht forutsigbarhet og bemanningsplanlegging. Et vilkår kan f.eks være at ny ansiennitetsperiode da starter etter semester/arbeidsår med økt fou-tid

Hilsen



Veronica Haug
Instituttleder
T: +47 92 05 64 26
veronica.haug@uit.no

Institutt for barnevern og sosialt arbeid
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og
lærerutdanning
UIT Norges arktiske universitet

Fra: Mayvi B. Johansen <mayvi.johansen@uit.no>
Sendt: torsdag 4. november 2021 16:37
Til: HSL Instituttledere <instled@hsl.uit.no>
Emne: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november

Kjære institutt- og senterledere,

Vi åpner for innspill til den varslede prinsippssaken om praktiseringen av regelverket for FoU-terminordningen som skal tas opp på seminar 8. desember og behandles i fakultetsstyrets møte 9. desember.

Kort om bakgrunnen for saken:

Sentrale omlegginger i regelverket for UiTs terminordning i 2019 og 2021, i kombinasjon med en vanskelig bemannings- og budsjettssituasjon, har gitt utfordringer med å oppfylle formålet med terminordningen for ansatte innenfor enkelte av enhetene, eller i enkelte av instituttens fagseksjoner. Problemer knyttes til planlegging av ressursbehovet inkludert termin og vikarmidler, og begrensinger i rammetildelingen, men de er også knyttet til uklarheter om hvilket handlingsrom instituttlederne har innenfor regelverket til å velge mer fleksible løsninger. Enhetene må ha rom for å kunne følge opp sine forpliktelser med å tilrettelegge for at alle faglige tilsatte får gode vilkår for forskning, utdanning, innovasjon, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid, og derigjennom bidra til å oppfylle formålet med terminordningen om økt kunnskapsproduksjon innen alle fagområder og i tilbudet av forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå (jf. pkt. 1.1. og 1.2. i retningslinjene). Mangler dette handlingsrommet over lengre tid, er det problematisk.

På instituttleder-seminaret på Linken i september ble flere av utfordringene diskutert og dere gav forslag til mulige løsninger/tiltak som vi nå er i ferd med å sjekke opp og arbeide inn i saken som punkter for diskusjon til fakultetsstyrets seminar. Om dere har synspunkter til forslagene, eller andre/nye innspill, er det fint om disse meldes meg **innen torsdag 11. november**.

- Avslag på søknader om termin skjer nesten i alle tilfeller ut fra en vanskelig arbeids- og budsjettssituasjon på enhetene. I svært få tilfelle godkjennes ikke planen for terminen. Fakultetet kan fastsette egen rangering av kriteriene under [pkt. 3.4. i retningslinjene](#) og har allerede vurdert dette i fakultetsstyrets møte 03.02.21 (sak FS 2/21), men valgte da å ikke fastsette egen rangering for fakultetet da disse vil treffe ulikt på enhetene. Tildeling av termin/eller avslag på søknader bør skje på et bredere grunnlag, være økonomisk bærekraftig, mer forutsigbar, og gi mer lik tilnærming i vurderingen av søknadene innenfor den enkelte enhet slik at ordningen oppleves mer rettferdig. Som ett av tiltakene foreslås det at spørsmålet om rangering av kriteriene i pkt. 3.4., tas opp på nytt igjen, men i stedet for en felles rangering for hele fakultetet, foreslås det at hver enkelt enhet gjennomgår kriteriene og velger den rangeringen som best passer for egen virksomhet og strategiske planer. De instituttvis rangeringene kan nedfelles i fakultetets utfyllende regler og gjøres kjent for de ansatte.
- Rapport fra forrige termin gjøres tilgjengelig for instituttleder og tas med i vurderingen av den ansattes nye søknad om termin.
- Anbefaling om tildeling av ett semester termin brukes i litt mindre utstrekning nå enn tidligere da antall publikasjonspoeng 'avgjorde' om søker kunne få ett år eller ett semester termin. Nå ser vi at søkere som oppfyller kravet til ansiennitet for ett år termin, gjerne også innstilles for ett år, fremfor ett semester som kanskje bedre lar seg forene med bemanningsplanene. Opptjening av ansiennitet i pkt. 4.1 i retningslinjen, opplyser om tidligste mulighet for å kunne få innvilget termin og hvilken varighet terminen kan ha: «Fast tilsatte i stilling som (...) kan søke om *inntil* ett års (...) termin etter fire tjenesteår ved UIT. Det kan tilsvarende gis *inntil* ett semesters (...) termin etter to års sammenhengende tjenestetid» (min utheving i kursiv). Kravet til opptjent ansiennitet står fast, men det åpnes for muligheten til å innvilge kortere perioder for terminen, f.eks. 3 md i stedet for ett semester. Og videre: når det innenfor en enhet eller fagseksjon ikke vil være mulig å innstille på termin til ansatte som oppfyller minstekravet til ansiennitet (4 års tjenestetid), foreslås det å legge opp til lengre opptjeningsstid (4,5 -5 eller 6 år), i en langtidsplan der kabalen kan gå opp (og også gi noe mer rom for fleksibilitet?). Vil noen av disse grepene/praktisering av regelverket være aktuell for instituttene og løse utfordringene med en vanskelig drifts- og bemanningssituasjon? Vilkårene er at ny opptjening av ansiennitet starter etter forrige termins avslutning. Den ansatte får ikke overdratt ev. 'overansiennitet' fra da forrige søknad ble innvilget, men starter på ny opptjening. Et annet vilkår er at terminer som innvilges skal avvikles sammenhengende (ikke deles opp).
- Forslag om mer utstrakt bruk av instituttleders handlingsrom i å tilrettelegge for *ekstra FoU-tid* til ansatte for å få bemanningsplanen til å 'gå opp'. Det bør da inngås skriftlig avtale med den ansatte om dette, sammen med opplysninger om hvilke muligheter/begrensninger den ansatte da skal ha for å kunne søke/få innvilget ordinær termin etter UiTs ordning.
- Kan fagmiljøene lages større for å øke fleksibiliteten med vanskelige bemanningssituasjoner? F.eks. ved å legge sammen fagmiljø i religionsvitenskap ved AHR, med religionsvitenskap i lærerutdanningen på ILP, og tilsvarende for engelskspråkmiljøet ved ISK og ILP?
- Ordningen med økonomisk støtte til utenlandsopphold ved vertsinstitusjon under terminen vil også bli tatt opp i prinsippssaken: Totalkostnaden er høy selv om satsen som tildeles den individuelle søker ikke kan sies å være det (inntil kr 50 000 for ett semester og inntil kr 100 000 for ett års utenlandsopphold). Satsene har ikke vært regulert på mange år. Fakultetet har ikke egen sats for de som reiser alene eller sammen med familie, eller for de som vil få høye merkostnader med reise/opphold til fjerne destinasjoner vs. de som reiser til nære destinasjoner eller land med høyt eller lavt kostnadsnivå. Bør økes? Bør ordningen med økonomisk differensiere mere? F.eks. med månedssats for stipend, og skille imellom sats for stipend for oppholdet, og støtte til dekning av

Fra: [Torjer Andreas Olsen](#)
Til: [Mayvi B. Johansen](#)
Emne: Re: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november
Dato: torsdag 11. november 2021 15:52:57

Hei Mayvi,
Dette er en komplisert sak med mange sider.

Fra Sesam si side vil vi betone noe:

Aller først vil vi understreke hvor viktig ordninga er for utviklinga og drifta av gode forskningsmiljø. Vi er bekymra for om vi er inne i ei utvikling der ordninga fører til urettferdige praksiser på UiT og HSL, der det i praksis er mindre adgang til FoU-terminer innafor noen fagmiljøer enn innafor andre.

Som et senter med tverrfaglige masterprogrammer vil vi støtte et forslag om at undervisningsressurser i større grad kan ses og anvendes på tvers av fag og enheter. Dette vil kunne gjøre det mulig for senteret å godkjenne FoU-terminer i større grad.

Vi mener også det er viktig for UiT å adressere at dette kan være snakk om prioritering, og om at forskning og undervisning henger sammen. Om ressursene til undervisning må reduseres for at ordninga med FoU-termin kan fortsette, bør dette uttales på sentralt hold heller enn hos enhetene.

Mvh

Torjer
Senter for samiske studier

From: Mayvi B. Johansen <mayvi.johansen@uit.no>
Date: Thursday, 4 November 2021 at 16:37
To: HSL Instituttledere <instled@hsl.uit.no>
Subject: Ber om innspill til prinsippsak om FoU-terminordningen - frist 11. november

Kjære institutt- og senterledere,

Vi åpner for innspill til den varslede prinsippaksen om praktiseringen av regelverket for FoU-terminordningen som skal tas opp på seminar 8. desember og behandles i fakultetsstyrets møte 9. desember.

Kort om bakgrunnen for saken:

Sentrale omlegginger i regelverket for UiTs terminordning i 2019 og 2021, i kombinasjon med en vanskelig bemannings- og budsjettsituasjon, har gitt utfordringer med å oppfylle formålet med terminordningen for ansatte innenfor enkelte av enhetene, eller i enkelte av instituttene fagseksjoner. Problemer knyttes til planlegging av ressursbehovet inkludert termin og vikarmidler, og begrensinger i rammetildelingen, men de er også knyttet til uklarheter om hvilket handlingsrom instituttlederne har innenfor regelverket til å velge mer fleksible løsninger. Enhetene må ha rom for å kunne følge opp sine forpliktelser med å tilrettelegge for at alle faglige tilsatte får gode vilkår for forskning, utdanning, innovasjon, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid, og derigjennom bidra til å oppfylle formålet med terminordningen om økt