

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:

Sak:

---

### **Høring på forslag til nye retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger**

#### **Innstilling til vedtak**

*Fakultetsstyret slutter seg til merknadene til høringen som fremkommer i saken og ber dekanen ferdigstille høringsuttalelsen i tråd med saksframlegget og fakultetsstyrets innspill i møtet.*

#### **Bakgrunn**

Strategisk utdanningsutvalg ved UiT satte i september 2019 ned et utvalg (Finstadutvalget) som skulle finne ut om retningslinjene for fordeling av arbeidstid samsvarer med målsettingene om utvikling og bruk av studentaktive læringsformer i utdanningene. Finstadutvalget leverte sin rapport i desember 2020. Basert på utvalgets arbeid ble det satt ned to arbeidsgrupper som skulle vurdere og gi tilrådinger knyttet til arbeidstid i undervisnings- og forskerstillinger.

Den ene gruppen – *Arbeidsgruppe for fordeling av arbeidstid i undervisnings- og forskerstillinger* – leverte sin rapport i desember 2021. Rapporten følger som vedlegg til saken. Mandatet til gruppen var å utarbeide forslag til reviderte retningslinjer eller rammeverk for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT Norges arktiske universitet. Retningslinjene skulle gi rammer for UiT Norges arktiske universitet med hensyn til normering og handlingsrom for:

1. Fordeling av tid i ulike stillingskategorier
2. Fordeling av tid til ulike typer aktiviteter
3. Rammer for arbeidsplaner

Arbeidsgruppen skulle vurdere og gi tilrådinger for:

- Institusjonen som helhet (hva bør være felles)
- Handlingsrom for tilpasninger for enheter eller fagområder

- Handlingsrom for tilpasninger på personnivå (ved ansettelse og for ansatte, varig og midlertidig)

På bakgrunn av gruppas arbeid er det utarbeidet forslag til nye retningslinjer. Ved brev av 1.2.2022 er universitetets enheter bedt om å gi høringsinnspill til forslaget. Høringsbrevet ber om tilbakemeldinger på spesifikke punkter.

Den andre gruppen som ble oppnevnt har arbeidet med systemstøtte til planlegging og registrering av undervisningstid. Gruppen avla i desember 2021 rapporten [Planlegging og registrering av arbeidstid: Krav til systemstøtte](#). Anbefalingene fra denne gruppen er i høringsbrevet sagt “...følges opp med vurdering av anskaffelse av et system som kan bidra til at både den enkelte ansatte og virksomheten har god oversikt over tildelt og tilgjengelig undervisningstid, slik at undervisningsressurser kan brukes på best mulig måte. Det er også et mål at verktøyet skal gi mulighet for den enkelte å planlegge sin FoU-tid i samarbeid med sin nærmeste leder, og være en støtte i utforming og oppfølging av arbeids- og karriereplaner.”.

### **Noen overordnede perspektiver**

Som nevnt innledningsvis er bakgrunnen for denne prosessen hvordan universitetet gjennom nye retningslinjer for fordeling av arbeidstid kan gi et styrket undervisningstilbud for studentene gjennom mer varierte undervisningsformer som fremmer studentaktiv læring. Studentene og god undervisning skal komme i fokus. Det er også et ønske med en forenkling av retningslinjene.

Slik dekanen ser det, ligger det i arbeidsgruppens rapport en overordnet spenning mellom å etablere et *system for styring av studieprogrammene* og dimensjonering og kapasitet på disse, og å skissere en *særavtale for den enkelte underviser* som skal si noe om hva den enkelte skal gis av uttelling for sin innsats. Vi ser av høringsuttalelsene fra våre enheter at det er vanskelig å snakke om det ene uten å komme inn på det andre, og at det oppleves som merkelig at rapportene fra de to arbeidsgruppene ikke behandles samlet som del av en felles høring.

En forenkling av retningslinjene oppnås best ved å beregne og tildele undervisningsressurser på et overordnet nivå – på studieprogramnivå – uten detaljerte bestemmelser for tidsressurser knyttet til spesifikke undervisningsaktiviteter (jfr. vektning og normering av spesifikke undervisningsformer som forelesninger, seminarer mm). Forenklingen kan enklest oppnås ved å delegere myndighet med hensyn til valg av spesifikke undervisningsformer til de emneansvarlige eller studieprogramledere innenfor fastsatte tidsrammer. Ansatte med det faglige ansvaret kan best vurdere hvilke undervisningsaktiviteter som fremmer et godt læringsutbytte på programmet og emnene innenfor totalrammen for programmet/emnet.

En slik overordnet tildeling av ressurser gir imidlertid flere utfordringer. En samlet tildeling av ressurser til hvert enkelte emne gjør det krevende å fordele ressursene mellom flere ansatte (som også kan være tilsatt ved ulike enheter) som underviser på samme emne. En annen utfordring er at ressursbruken med nødvendighet vil være større på emner med mange studenter. En bekymring kan derfor være at dersom man tildeler en ressurs flatt ut ifra en norm til hvert emne (jfr den foreslåtte normen fra arbeidsgruppa), så vil tidsressursen på emner med mange studenter bli umulig innenfor den oppsatte rammen (vi kommer tilbake med eksempler på dette). Det å ha mange studenter, som jo er ønskelig ut fra et institusjonelt

perspektiv, vil dermed fremstå som lite attraktivt for den enkelte underviser. Institusjonelt bør vi belønne den atferden vi ønsker. Vi ser også at det å tildele ressurser til studieprogrammer og emner kan skyve utfordringene/konflikter ned til hver enkelt enhet med å løse de mange praktiske problemene som oppstår som følge av mangfoldet ved UiT.

Ved HSL-fakultetet har vi studieprogram med svært ulike behov. Det største skillet går mellom rene disiplinprogram og profesjonsprogram, men vi har også et tydelig skille mellom program med mange studenter og program med få studenter. Et viktig spørsmål er derfor; hvordan klarer vi å oppnå størst mulig grad av opplevd rettferdighet mellom ansatte på de ulike program?

*For best å kunne ivareta de ulike behov, mener fakultetet at retningslinjene bør åpne opp for tilpasninger/presiseringer på nivå 2 og 3 innenfor universitetets overordnede retningslinjer.*

Det fremlagte forslaget sier ingen ting om varierte og studentaktive læringsformer. Tanken er at dette skal ivaretas innenfor en samlet ressurs og at ordet «forelesning» er tatt helt ut av forslaget. UiT har over tid hatt som målsetting å øke statusen for arbeid med undervisning, for eksempel gjennom ordningen med meritert underviser og utdanningstermin. Spørsmålet er hvordan retningslinjene for fordeling av arbeidstid kan bidra til det samme. Hvordan kan retningslinjene stimulere ansatte til å prioritere arbeid med pedagogisk utviklingsarbeid og utdanningskvalitet? Vi er usikre på om det foreliggende forslaget vil bidra til dette.

## **Høringen**

### Førstelektorstillinger

Hvorvidt førstelektorer bør ha lik fordeling (50/50) mellom undervisnings- og forskningstid på samme måte som førsteamanuenser. I dag har førstelektorene avsatt 30 % av arbeidstiden til FoU og 70 % til undervisning. I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger er kompetansekravene til førstelektorer følgende:

«Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling»

Førstelektorer er ellers likestilt med førsteamanuenser på alle områder med unntak av fordelingen av arbeidstid og at førstelektorer ikke kan sitte i bedømmelseskomite på stillinger med søkere med phd/bedømmelseskomite for vurdering av en phd-avhandling. En endring av førstelektorenes arbeidstid fra 30 til 50 % reduserer tiden til undervisning med 322 timer pr år for hver enkelt. Med mindre enhetene reduserer undervisningstilbudet til studentene, vil økningen i arbeidstid avsatt til FoU kreve 2 nye førstestillinger for et institutt med 5 førstelektorer (en kostnad på noe over 2 millioner kroner inklusive sosiale kostnader).

*Tilbakemeldinger fra instituttene: I prinsippet støtter flere at førstelektorer får samme fordeling som førsteamanuensene, men det frarådes likevel av økonomiske grunner. Et institutt foreslår en økning til 40 % FoU. Andre er entydige på at førstelektor og førsteamanuensis ikke bør likestilles. Dette er to ulike karriereveier, og en omlegging vil ha betydelige kostnader for UiT.*

### Fleksibilitet i stillinger og tidsbruk

Det bes om tilbakemelding om hvorvidt retningslinjene er tilstrekkelig fleksible til å kunne:

- Hvorvidt det skal være adgang til å lyse ut stillinger med en annen fordeling av arbeidstiden enn det som er hovedregelen på UiT i dag. F.eks lyse ut en førsteamanuensisstilling med 30 %, og ikke 50 %, FoU.

I dag lyses alle førstelektor og førsteamanuensisstillinger ut med ordinær fordeling av arbeidstid. Det kan være flere grunner til at enheter ønsker å lyse ut en førstestilling med en annen fordeling av arbeidstiden:

- Et ønske om å øke forskningsinnsatsen
- Stort undervisningspress i kombinasjon med presset økonomi
- Stort undervisningspress i kombinasjon med manglende oppfyllelse av NOKUT sine kompetansekrav

En adgang til å lyse ut stillinger med annen fordeling av arbeidstiden vil gi større fleksibilitet for enhetene, men medfører forskjellsbehandling mellom ansatte.

*Tilbakemeldinger fra instituttene: Dagens retningslinjer er tilstrekkelige. Ingen støtter forslaget om å gi adgang til å lyse ut stillinger med annen fordeling av arbeidstiden.*

#### FoU-arbeid og bruk av FoU-tid

Arbeidsgruppa foreslår følgende definisjon av FoU-tid:

*«Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid (FoU) er kreativ virksomhet som utføres for å frambringe økt kunnskap. Arbeidet omfatter normalt planlegging, tilrettelegging, gjennomføring og dokumentasjon av egen forskning, pedagogisk utviklingsarbeid, kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjon, utvikling av prosjekter og søknader om ekstern finansiering, annen faglig egenutvikling, fagfellearbeid og forskningsformidling.»*

*«FoU-tiden skal brukes til forsknings- og faglig kunstnerisk utviklingsarbeid fundert på anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige og etiske prinsipper. Planer for FoU-arbeidet skal inngå i den enkeltes karriere- og arbeidsplan, samt planer på fag- eller forskningsgruppenivå, og bygge opp under UiT sine strategiske mål. Det forventes at resultatene deles i samsvar med prinsipper for åpen forskning og publiseres.»*

- Arbeidsgruppen drøfter hvorvidt tid til veiledning av stipendiater fortsatt skal belastes undervisningsdelen eller også FoU-delen. Det argumenteres for at selve veiledningen bør regnes som undervisning, mens tid til samskriving og forskningssamarbeid bør belastes FoU-tiden.

*Tilbakemelding fra instituttene: Overveiende enighet om at veiledning av phd-studenter skal belastes undervisningsdelen, mens medgått tid til samskriving bør belastes FoU-delen.*

- Det reises spørsmål om hvorvidt pedagogisk utviklingsarbeid skal belastes FoU-tiden eller undervisningstiden.

Pedagogisk kompetanse er blitt et selvstendig kriterium ved vurdering av kompetanse ved tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, med en forventning om utvikling over tid på samme måte som øvrig FoU-arbeid. Gruppen argumenterer for at pedagogisk

utviklingsarbeid bør belastes FoU-tiden, mens løpende utviklingsarbeid knyttet til emner tilhører undervisningstiden. Det føres i dag ingen systematisk kontroll med den tiden vitenskapelig ansatte bruker på FoU-arbeid.

*Enhetene gir ulike tilbakemeldinger om pedagogisk utviklingsarbeid skal belastes FoU-andelen som i dag eller undervisningsdelen. Forslaget om å ha pedagogisk utviklingsarbeid som en del av FoU-delen møter kritikk fra noen. De mener det er en del av undervisningen, som ikke skal gå på bekostning av forskning.*

#### Undervisningsarbeid og bruk av undervisningstid

Arbeidsgruppa foreslår følgende definisjon av undervisningsarbeid:

*«Undervisningsarbeid omfatter undervisning av studenter på alle studienivå og inkluderer planlegging og tilrettelegging, gjennomføring, evaluering og vurdering og oppfølging av dette. Kunnskapsformidling, deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap, søknader om eksterne midler til utdanning, veiledning, utvikling og deling av læringsressurser inngår også i dette.»*

Arbeidsgruppen foreslår en norm på undervisning tilsvarende 15-20 arbeidstimer pr studiepoeng. Tilbakemeldingene fra instituttene varierer kraftig på dette forslaget. Mens et av våre profesjonsinstitutter med en slik norm vil tvinges til å redusere undervisningen betydelig, vil et annet disiplininstitutt oppleve å måtte øke ressursene avsatt til undervisning. Dette kan tilsi at det kan være grunn til å gjøre en gjennomgang av den eksisterende normeringen mellom de ulike enhetene sett opp mot bemanningsplaner.

Hverken arbeidsgruppas rapport eller forslaget til retningslinjer problematiserer hvordan studenttallet på de enkelte emner kan gi store forskjeller. Emner og program med mange studenter får en vesentlig økning i arbeidsmengden for de faglig ansatte avhengig av antall arbeidskrav og hvilke eksamensformer som er valgt. Dekanen vurderer dette som en svakhet.

Høringsinnspillene illustrerer at det er forskjeller mellom fagmiljøene med hensyn til studenttall og hvilke ressurser som kreves for å gjennomføre emner. Miljøene som har ansvar for små og mellomstore emner, mener forslaget om en sekkepost er bra og legger til rette for at et bredere spekter av undervisningsformer kan tas i bruk. Det foreslåtte antall timer må også oppfattes som rimelig gitt den tid som går med til avvikling av et emne.

Fagmiljø med ansvar for emner med et stort antall studenter (og for så vidt små emner på masternivå) er på sin side kritiske. En grunn er at timetallet blir for lavt for å dekke behovet knyttet til emner med mange studenter. Et av våre institutter har for eksempel et emne med 260 studenter, hvor eksamen alene ligger betydelig over taket på 200 timer. Emner med 80 studenter vil heller ikke passe inn – det beregnes at et slikt emne krever mer enn 100 timer over normen. For et annet emne med mer enn 100 studenter beregnes det et arbeidsomfang på mer enn 400 timer. Dersom normen på 150-200 timer skal holdes vil det kreve reduksjon i antall studenter som skal ha seminarundervisning og gjennomføre arbeidskrav. Det pekes også på at forslaget vil favorisere å ha emner med få studenter. Der kan det gis færre undervisningstimer, det er i mindre grad behov for arbeidskrav, og studenttallet er så lavt at eksamensarbeid tar liten tid.

Innspillene illustrerer dilemmaer knyttet til forslaget. Dels kan det føre til forskjeller mellom ansatte i den tida de må bruke på undervisningsaktiviteter selv om de gis lik uttelling. For instituttene vil utfordringen være at det blir vanskelig å få noen til å ta ansvar for, og gjennomføre undervisning på, emner hvor det er et stort antall studenter. Det vil gi et incitament for å utvikle og foreslå emner som rekrutterer et fåtall studenter (og antakelig spesialiserte emner som er tett knyttet opp til den enkeltes forskningsaktivitet). Generelle introduksjonsemner og obligatoriske emner vil ikke kunne lide. Det vil være et tap for instituttene – og også for UiT som er avhengig av emner og programmer hvor det er god rekruttering av studenter.

Noen institutter bidrar også på ulike måter i studieprogrammer ved andre enheter. Det betyr at ansatte må bidra i forskjellige programmer, og at det ikke alltid er like enkelt å holde oversikt. Dagens ordning med uttelling for ulike aktiviteter bidrar til en viss oversikt, og det gir mulighet til å fordele oppgaver. Dersom det gjennomføres en ordning med rammer for hvert emne kan det fungere, utfordringen er at det da må suppleres med ordninger for å beregne bidrag fra enkelttilsatte i de ulike emnene. Da kan vi i realiteten ende opp med det eksisterende systemet.

Det er følgelig mange dilemmaer knyttet til en slik norm, jfr. innledningen med overordnede perspektiver:

- Hvordan fremmer dette varierte undervisningsformer?
- Hvordan styrker dette undervisningen og studentenes opplevelse av god undervisning?
- Hvordan stimulerer dette ansatte til å prioritere undervisning?
- Hvordan ivaretar normen enhetenes og studieprogrammenes ulike behov, f.eks. undervisningsintensive profesjonsutdanninger med stort innslag av praksis?
- Hvordan samtidig ivareta ressursberegningen på ansattes arbeidsplaner, særlig der undervisningsansvaret på et emne deles mellom flere?

Ved nyansettelser stilles det regelmessig vilkår om gjennomføring av universitetspedagogisk basiskompetansekurs (200 timer) innen 2 år etter tiltredelse. Dagens retningslinjer gir ingen anvisning om hvilken del av arbeidstiden dette skal belastes. Erfaringen viser at dette praktiseres ulikt og det er behov for en avklaring gjennom retningslinjene. Et perspektiv er at den enkelte ansatte selv må ta ansvaret for å oppfylle stillingens kompetansekrav, og at dette gjøres utenfor arbeidstiden. Et annet perspektiv er hvordan UiT som arbeidsgiver kan legge forholdene til rette for å oppfylle kvalifikasjonskravet. Et dilemma kan oppstå mellom ansatte med full arbeidsplan og ansatte med ledige timer på arbeidsplanen, hvor sistnevnte lettere kan innpasse arbeidet i arbeidstiden. Arbeidsgruppen argumenterer for at dette bør belastes undervisningsdelen, helt eller delvis.

*Tilbakemeldingene viser at enhetene er uenig om hvorvidt kurset i universitetspedagogisk basiskompetanse skal belastes FoU-delen, undervisningsdelen eller trekkes likt fra begge. Ressursspørsmålet fremheves også. Noen fremmer et ønske om at det må være mulig å ha økonomiske rammer som gjør det mulig å ha vikarer når ansatte skal gjennomføre kurset.*

### Administrasjonsarbeid



I dag avsettes det 85 timer tilsvarende 5 % av arbeidstiden til administrativt arbeid. Det bes om tilbakemelding på om det er ønskelig med en økning på bakgrunn av at mange vitenskapelige ansatte over tid opplever økning i administrativt arbeid. En slik økning kan enten gjøres ved å øke timetallet til administrasjon eller la retningslinjene presisere hvor mye ulike oppgaver skal godskrives med i arbeidsplanen. Det må også avklares om en økning skal belastes undervisningsdelen og FoU-delen likt.

*Tilbakemelding fra instituttene: Alle er enige om at det er for liten tid avsatt til administrasjon, men forslagene varierer. Noen ønsker at økningen skal trekkes fra brutto tid som i dag, noen ber om at en økning belastes undervisningsdelen med den begrunnelse at administrative arbeidsoppgaver for det meste er knyttet til undervisning. Andre foreslår at andelen ikke økes utover 5 %, men at det heller åpnes opp for at flere administrative oppgaver gir uttelling i arbeidsplanen.*

#### Avgrensning av undervisnings- og forskerstillinger

- Det etterspørres innspill på om retningslinjene for å bli mer dekkende bør inkludere flere stillingskategorier som utfører undervisning og forskning, slik som postdoktor, universitetsbibliotekar og førstebibliotekar.

En fordel med å inkludere flere stillingskategorier i retningslinjene er at de dekker flere deler av virksomheten ved universitetet. Ulempen er at retningslinjene kan bli mindre presise og at de må inkludere ulike oppgaver som er relevante for et fåtall stillinger som eksempelvis universitets-/førstebibliotekarere. Poenget må være å ha et regelverk som først og fremst omfatter ansatte som har primære oppgaver knyttet til forskning og utdanning, og hvor administrasjon inngår som en mindre andel. Dersom ambisjonen er å omfatte alt blir det utfordrende å sette grenser. Hva med ingeniører som driver veiledning og dels undervisning, administrativt tilsatte som bidrar med veiledning, personer tilsatt i bistilling etc.? Retningslinjene bør avgrenses til de stillingene som defineres i universitets- og høyskoleloven

#### Dokumentasjon på karriere- og arbeidsplaner

Som det framgår avslutningsvis i rapporten, blir det arbeidet med innføring av karriere- og arbeidsplaner ved UiT. Det gjelder både malverk, verktøy og opplæring. Arbeidsgruppen anbefaler at utfallet av denne høringen og revisjonsarbeidet for retningslinjene tas med i dette arbeidet. Den andre arbeidsgruppen som ble oppnevnt våren 2021 har arbeidet med systemstøtte til planlegging og registrering av undervisningstid. Gruppen avla som nevnt innledningsvis rapporten *Planlegging og registrering av arbeidstid: Krav til systemstøtte* i desember 2021.

Høringen er knyttet til en av flere innstillinger som dreier seg om arbeidstid for faglig tilsatte. Den første dreide seg om uttelling for alternative undervisningsformer (Finstad-utvalget). Denne har i liten grad vært diskutert i organisasjonen. Høringen er basert på innstillingen fra et annet utvalg om fordeling av arbeidstid, mens oppgaven for det tredje utvalget har vært å utvikle spesifikasjoner for et system for kartlegging av undervisning og karriereplaner. Dette siste utvalget har bestått av tilsatte fra studieadministrasjon og IT.

Det er overraskende at de to siste rapportene behandles separat, og ikke er del av en felles høring. De berører felles problemstillinger, og skal antakelig iverksettes samtidig. Utvalget som utredet systemkrav, framhever at de baserer seg på arbeidet til de to andre utredningene.

Systemutredningen er ikke lagt ved høringen, men er del av papirene på [hjemmesiden](#) hvor ansatte informeres om høringen.

I en forstand kan utredningene ses på som komplementære, men det er samtidig motsetningsfylte trekk ved innholdet i dem. Utredningen om fordeling av arbeidstid innebærer en dreining bort fra telling av timer for ulike aktiviteter, slik UiT har hatt, og foreslår i stedet sekkeposter for emner. Systemkrav-utvalget arbeider på sin side ut fra et premiss om at aktiviteter skal måles, at det skal gis ulik uttelling for forskjellige aktiviteter, og at dette skal summeres opp i undervisningsplanlegging og regnskap som er knyttet til den enkelte tilsatte (jf. side 12 hvor kategori, mengde, og vekting omtales).

Den enkeltes bidrag i undervisning skal summeres, og vil samlet gi en oversikt for institutt, fakultet og UiT som helhet. Slik sett kan dette bli et system for personalplanlegging og knyttes til budsjett. Utfordringen er at systemet, i alle fall ut fra beskrivelsene, og integrasjonen med andre systemer, kun er knyttet til undervisning/utdanning, ikke for eksempel tid til administrasjon eller FoU-aktiviteter som løftes fram i høringsbrevet. Det er heller ingen overdreven drøfting av om det foreslåtte systemet svarer på utfordringene ved UiT som helhet og det er lite spesifikt om hvilke erfaringer som er gjort ved andre institusjoner. Gitt erfaringene de siste årene, for UiT i 2022, med de nye systemene fra DFØ burde man tatt seg tid til en slik kritisk gjennomgang.

Et av våre institutter opplever det som noe forstemmende å se at utvalget i liten grad drøfter mangfoldet ved UiT, og om valg av system treffer utfordringene som finnes i organisasjonen som helhet. Det er for så vidt viktig å implementere et slikt system ved noen enheter hvor behovet kan være særlig stort, men det gis ingen vurdering av hvordan systemet kan passe de ulike behovene som er i organisasjonen.

Flere institutter har gjennom flere år etterspurt et system som skal gjøre det enklere å ha oversikt over faglig tilsatte sine oppgaver. Slik sett er innspillet om et felles system positivt. Basert på det som er skrevet ovenfor er vi skeptisk til om dette lar seg gjøre. Dels fordi kompleksiteten er stor, og i liten grad vurdert. Samtidig er det uklart om et felles system vil basere seg på og svare på utfordringene som følger av de foreslåtte retningslinjene, og i hvor stor grad den møter en organisasjon hvor det er en ambisjon å endre sentrale sider ved utdanningsaktiviteten.

*Tilbakemelding fra instituttene: De største instituttene etterlyser bedre verktøy for arbeidsplaner, men de ser også en rekke utfordringer.*

### **Avsluttende merknader**

Avslutningsvis vil dekanen peke på følge forhold som sentrale i fakultetets høringsuttalelse:

- De ulike behovene våre enhetene har med hensyn til fagområde (særlig med tanke på disiplin kontra profesjon) og studenttall
- At retningslinjene må bidra til å oppfylle behovene for varierte undervisningsformer og stimulere studentene til å fortsette fra bachelor til master
- For best å kunne ivareta disse ulike behovene, mener fakultetet at retningslinjene må åpne opp for tilpasninger/presiseringer på nivå 2 og 3 innenfor universitetets overordnede retningslinjer.



Anne Britt Flemmen  
dekan

Frode G Larsen  
fakultetsdirektør

Vedlegg:      Arbeidsgruppas rapport «Tid til det som teller»  
                 Forslag til retningslinjer  
                 Innspill fra instituttene