

Høring fra ISV

ISV takker for muligheten til å gi uttalelse om forslaget til nytt arbeidstidsreglement ved UiT. Instituttet har en omfattende undervisningsaktivitet. Forslaget har vært sendt på høring til lederne av studieprogrammene, og disse har på ulik måte involvert sine respektive fagmiljø før de har gitt tilbakemelding.

Et av de mest sentrale forslagene er endret uttelling for undervisning. Dette har også engasjert miljøene sterkest, og det vil av den grunn bli tillagt særlig vekt her. Høringsdokumentene har vært sendt ut til lederne av programstyrene med oppfordring om diskusjon og tilbakemelding. Instituttleder har deltatt i møter med fagstaben i to av fagmiljøene.

1) Førstelektorstillinger

Tilbakemeldingene er entydige på at førstelektor og førsteamanuensis ikke bør likestilles. Dette er to ulike karriereveier, og en omlegging vil ha betydelige kostnader for UiT.

2) Fleksibilitet

Fagmiljøene vurderer dagens ordning som tilfredsstillende. Den gir mulighet til en viss fleksibilitet i fordeling av oppgaver, men det framheves også at det er fornuftig å beholde en fordeling av arbeidstid slik man har i dag. Det gir fagmiljøene forutsigbarhet, for eksempel ved utlysninger, om hvilke ressurser som vil være tilgjengelig for undervisning framover.

3) FoU-arbeid

Det har kommet få kommentarer på dette punktet, men det er pekt på at veiledning av doktorgradsstudenter bør inngå i undervisningsdelen innenfor de timer som er avsatt til veiledning. Dersom student og veileder skriver artikler sammen vil det for eksempel være urealistisk at det gis full uttelling for dette i et timeregnskap.

Forslaget om å ha pedagogisk utviklingsarbeid som en del av FoU-delen møter kritikk. Det er en del av undervisningen, og skal ikke gå på bekostning av forskning.

4) Undervisningsarbeid

ISV baserer seg i dag på de eksisterende retningslinjene for fordeling av arbeidstid, og har utviklet et skjema som ansatte fyller ut. Dette gir et ganske finmasket nett av oppgaver som gir uttelling i et skjema for pliktarbeid. Hoveddelen er likevel veiledning, spesielt på masternivå, og undervisning, i hovedsak som forelesninger. Hensikten med dette er å sikre en fordeling mellom forskning og undervisning, og å unngå store skjevheter i belastning mellom ulike ansatte. ISV har i alt 16 studieprogrammer, og det er også viktig å fordele undervisningsoppgaver mellom disse.

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. ISV 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 få forelesninger, det er i mindre grad behov for arbeidskrav, og studenttallet er så lavt at eksamensarbeid tar liten tid.

Innspillene illustrerer dilemma 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 instituttet 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 studenter som rekrutterer et fåtall studenter. Det vil være et tap for ISV – og også for UiT som er avhengig av emner og programmer hvor det er god rekruttering av studenter.

ISV har i dag ansvar for 16 studieprogrammer, og dermed et stort antall emner. Instituttet bidrar også på ulike måter i programmer ved andre enheter, Sesam og CPS spesielt. 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 ved vårt institutt er at det 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.

Håndtering av kurset i basiskompetanse er i liten grad berørt, men det er formulert et ønske om at det må være mulig å ha økonomiske rammer som gjør det mulig å ha vikarer når ansatte skal gjennomføre kurset.

5) Administrasjonsarbeid

Det er enighet om at kravene til internadministrasjon er økt, og det er ønske om støttetjenester må være nærmere, ikke lengre vekk fra, den faglige aktiviteten. Det vil minske presset på den tida som er avsatt til administrasjonsarbeid. I tillegg er det skepsis til økt andel administrasjon dersom dette skal tas likt fra utdanning og forskning. Argumentet er at kravene til økt administrasjon er knyttet til undervisning, og da er det rimelig at tida til administrasjon hentes fra undervisningsdelen av stillinga.

6) Avgrensing av stillinger

ISV har i hovedsak to stillingstyper, førsteamanuensis og professor, for faste tilsetninger. Vi har også brukt kategorien lektor. Stipendiater har tidligere vært en viktig ressurs i undervisning, men forsøket med ny ordning for denne gruppen gjør at vi er usikre på hvordan de vil inngå i undervisningssammenheng. Kategorien postdoktor er også brukt, men der undervisningsoppgavene ikke har vært sentrale.

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.

7) Dokumentasjon på karriere- og arbeidsplaner

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 litt merkelig 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. https://uit.no/nyheter/artikkel/kortnytt?p_document_id=765307

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 vektning 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. Det er også 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.

Fra ISV sin side har vi 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, og hvor det i overveiende grad legges vekt på profesjonsutdanning mens disiplinlagene har liten oppmerksomhet. 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 grad den møter en organisasjon hvor det er en ambisjon å endre sentrale sider ved utdanningsaktiviteten.

Tromsø, 6. mars 2022

Hans-Kristian Hernes,

konstituert instituttleder

Høringsinnspill IFF

Angående §3. Oppgavefordeling og ansvar – Forsknings- og utviklingsarbeid (s. 2)

I utkastet side 2 står det om FoU: "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." I neste avsnitt omtales *resultater* forventet fra FoU arbeid: "Arbeidet forventes å omfatte og gi resultater innen vitenskapelig publisering, ekstern finansiering, kunstnerisk utviklingsarbeid, fagfellearbeid og innovasjon."

I resultater av FoU omtales ikke pedagogisk utviklingsarbeid til tross for at dette er definert som en del av FoU-arbeidet som forventes av de ansatte. Resultater oppnådd i FoU brukes som begrunnelse i søknader om stillingsopprykk og lønnsopprykk. IFF mener derfor at det må være samsvar mellom hva som forventes at de ansatte bruker tiden på i FoU og forventede resultater av FoU-arbeidet.

Angående §3. Oppgavefordeling og ansvar – Undervisningsarbeid

IFF mener at ordlyden slik den er nå legger opp til en betydelig økning i uttellingen for et 10 poengs emne (15-20 timer pr studiepoeng, hvilket i praksis vil si mellom 150-200 t pr 10p emne). For IFF, hvor det store studentvolumet på hhv ex.phil og ex.fac er hovedvirksomheten på utdanningssiden, vil dette har betydelige økonomiske konsekvenser. Videre er det for IFF uklart hva som ligger i begreper som "emnets egenart" når det i teksten åpnes opp for en viss skjønnsmessig vurdering av den angitte uttellingsnøkkel. Uten at dette blir betydelig mer konkretisert, er dette et punkt det er vanskelig å overhodet ta stilling til. IFF har også problemer med å se hvilket problem den nye uttellingsmodellen skal løse, og anser nåværende modell, hvor uttelling gis på bakgrunn av antall seminar/forelesninger, nivå (faktor) og antall studenter ifm eksamensavvikling, som et fullt ut tilfredsstillende system.

Angående høringsbrevet punkt 1 – forskningstid (FoU) for førstelektorer og førsteamanuenser

IFF støtter forslaget om at førstelektorer og førsteamanuenser skal ha lik fordeling mellom FoU og undervisning.

I rapporten "Tid til det som teller" begrunnes dette ved at førstelektorer skal kunne kvalifisere seg på lik linje med førsteamanuenser til opprykk ved å få bedre betingelser for forskningsproduksjon. IFF mener at en viktig tilleggsbegrunnelse er at undervisningsledelse krever en høyere pedagogisk og teknologisk kompetanse enn tidligere. Får å utvikle pedagogiske opplegg, designe nye læringsmetoder ved bruk av nye teknologiske plattformer (Canvas, ZOOM og andre teknologiske løsninger) må pedagogisk og teknologisk kompetanse styrkes av personell som driver undervisningsledelse.

I forlengelsen av dette mener IFF at *pedagogisk utviklingsarbeid* i FoU ikke bare bør innbefatte “dokumentasjon av pedagogisk kompetanse og merittering”. Å holde seg oppdatert på, og utvikle, nye pedagogiske metoder og tekniske løsninger går ut over den ordinære kursutviklingen og er i dag en spisskompetanse som ikke kan forventes at alle ansatte med undervisningstid kan holde seg oppdatert på og utvikle (her mener vi da ikke *bruk* av nye teknologiske løsninger). I tillegg vil IFF peke på at det ikke umiddelbart er enkelt å finne ansatte som er egnet til, og/eller som ønsker å påta seg lederoppgaver knyttet til utdanningssiden. En etablering av et førstelektorsegment med dette for øyet, kan være en mulig løsning på dette problemet.

IFF er derfor på den ene siden positiv til en endring av betingelsene for førstelektorer da det kan styrke ledelse, utvikling og drift av utdanningsvirksomheten. Innvendingen er selvsagt de økte kostnadene en slik omlegging uunngåelig vil medføre.

Vennlig hilsen

Tor Ivar Hanstad (sign.)

Instituttleder

—

tor.ivar.hanstad@uit.no

77646325

Høringssvar fra ILP

ILP har hatt forslaget ut på høring på instituttet med anmodning om at høringssvar skulle avgis gruppevis (fagseksjoner, studieprogram eller andre grupper). Det har kommet inn seks høringssvar. Disse er fra fagseksjonene pedagogikk og realfag, samt fra enkeltperson i fagseksjon språk og studieprogramleder for spesialpedagogikk. De andre studieprogramlederne har levert et samlet svar. I tillegg har førstelektorene ved ILP levert eget svar. ILPs strategiske ledergruppe behandlet saken med de innsendte høringssvarene i sitt møte 23.2.22.

I svarteksten har vi valgt å beholde teksten i høringsbrevet, denne står i kursiv. Dette fordi vi vil dele denne med instituttets ansatte.

Innledningsvis vil vi fra instituttledelsens side framheve hvor utfordrende dette feltet er. Alle innspillene som har kommet har handlet om å prioritere og gi økte ressurser til enkelte områder, og det er ingen av disse områdene som instituttledelsen ønsker å nedprioritere. Samtidig er det instituttledelsen sitt ansvar å se hele driften i en sammenheng, og en eventuell økning til ett område, må nødvendigvis gå på bekostning av et annet. ILP har nettopp gjennomført et år der vi samlet går i økonomisk balanse, for første gang på flere år, og vi ønsker å bygge videre på det arbeidet og den tenkningen som vi allerede er i gang med – uten for store endringer framover.

1) Førstelektorstillinger

I rapporten (side 5) diskuteres det hvorvidt førstelektorer bør ha lik fordeling mellom undervisnings- og forskningstid på samme måte som førsteamanuenser. Vi ber om at høringsinstansene vurderer hvilke konsekvenser en slik endring eventuelt vil medføre, sett i forhold til økt FoU-innsats og -resultater, veid opp mot evne til å håndtere en reduksjon i undervisningsressurser. Vi ber også om vurderinger av hvorvidt en slik endring i tidsfordeling bør dekkes enten ved økte ressurser, eller gjennom reell reduksjon i ressursbruk til utdanningsformål.

Fire av høringssvarene omtaler dette punktet. Tre av dem støtter en likebehandling mens én argumenterer mot. De som er positive, mener at det må tilføres ressurser utenfra.

Instituttledelsen er opptatt av at UiT som universitet har en tydelig strategi på at man utfra en kvalitetsbegrunnelse ønsker to forskjellige karrierestiger for faglig tilsatte. I rapporten vises det til at en viktig begrunnelse for å øke forskningstiden til førstelektorene er en likestilling av de to karriereløpene førstelektor-dosent og førsteamanuensis-professor. Det vises også til at hvis UiT fortsatt skal ha begge karriereløpene, bør det være et poeng at de begge fremstår som attraktive. Profesjonsutdanningene, som er de fleste utdanningene ved ILP, trenger en balansert blanding av ansatte med ulike bakgrunn; forskerbakgrunn og lang bakgrunn fra praksisfeltet. Den naturlige karrierevegen for de som kommer fra praksisfeltet, er førstelektor/dosentveien, fordi dette løpet mest naturlig bygger på praksiserfaringen. En økning i forskningsprosjekt fra denne gruppa vil bidra til å styrke koblingen mellom praksis og forskning i profesjonsutdanningene.

Et annet viktig moment som kommer frem i rapporten, er behovet for toppstillingskompetanse. Dette er særlig viktig innenfor de 5-årige integrerte lærerutdanningene. Ved lærerutdanningen på UiT er det en stor andel faglig tilsatte som er universitetslektorer. For å kunne imøtekomme NOKUT sine kompetansekrav i masterutdanningene vil det etter vår mening være viktig med en attraktiv karrierevei gjennom en førstelektor-dosent stige der UiT har en tydelig strategi for kompetanseutvikling. Lik FoU tid for førstestillinger vil da være et særdeles viktig virkemiddel.

Imidlertid er det slik at de to karriereveiene ikke er totalt likestilte i dag med hensyn til arbeidsoppgaver. Det er arbeidsoppgaver som i dag legges inn i FoU-delen av stillingene til de med doktorgrad som ansatte uten doktorgrad ikke har anledning til å utføre. Dette gjelder blant annet ulike typer kommisjonsarbeid og ph.d-veiledning. Med det som bakgrunn vil instituttledelsen innstille på å heve førstelektorenes FoU-andel noe, for eksempel til 40 prosent, og samtidig beholde 50 prosent (eller tilsvarende dagens ordning) for dosenter, førsteamanuenser og professorer. En utfordring er selvsagt hvor disse ekstra ressursene skal tas fra, og vi er sterkt skeptiske til at det er noen god løsning å redusere undervisningen.

2) Fleksibilitet i stillinger og tidsbruk

I denne delen var det høringssvar fra en enkeltperson.

Ut over spørsmålet om førstelektorstillinger, tar rapporten til orde for å beholde hovedprinsippene for fordeling av arbeidstid i ulike stillingskategorier, med henvisning til handlingsrommet for fleksible ordninger på individuelt grunnlag. Arbeidsgruppa mener likevel det vil være mer hensiktsmessig om retningslinjene mer konkret og aktivt viser at fordeling av tid har et slikt handlingsrom, også utover det som følger av arbeidsgivers styringsrett.

a. Fleksibilitet til å variere fordeling av tid til ulike arbeidsområder

Tredje avsnitt under punkt 4 beskriver at for den enkelte, kan arbeidsoppgavene være fordelt slik at man i én tidsperiode avtaler økt innsats innen utdanning eller administrasjon mot tilsvarende økt forskningsinnsats i en annen periode. Hvordan mener høringsinstansene at dette praktiseres, og bør praktiseres over tid, og mellom ansatte? Bør retningslinjene bli tydeligere på dette?

Instituttledelsen mener at vi i dag har de mulighetene vi trenger for fleksibilitet. Primært handler det om at ansatte som, etter avtale med nærmeste leder, tar på seg flere undervisningsoppgaver enn arbeidsplanen tilsier ett år, kan sette dette på arbeidsplanen året etter. Og innenfor undervisningsåret vil det alltid variere med hensyn til fordeling mellom FoU-virksomhet og undervisning. Vi er mer skeptiske til å snu på dette slik at enkelte kan ta FoU-tid det ene året mot å jobbe ekstra et senere år – slike løsninger har vært forsøkt tidligere, med uheldige konsekvenser.

b. Fleksibilitet til å variere fordeling av tid ved utlysning av stillinger

Hvordan bør UiT som institusjon og den enkelte enhet håndtere fordeling av tid til undervisning og FoU-arbeid ved utlysning av stillinger? Bør normen være et klart utgangspunkt for enhver stillingsutlysning, eller skal det være adgang til å fastsette en annen fordeling etter vurdering av behov for stillingen? I så fall, hvor bør ansvaret for slike vurderinger og beslutninger ligge, og skal avvik fra normen være midlertidige?

Instituttledelsen er opptatt av forutsigbarhet og likebehandling, og vi ønsker at de som er tilsatte i samme typen stilling både har de samme rettighetene og forventningene knyttet til seg. Det er viktig for et godt fungerende arbeidsmiljø. Vi ønsker dermed at normen er felles og tydelig.

c. Arbeidsgivers styringsrett versus gjensidige avtaler

Er retningslinjene tilstrekkelig klare når det gjelder skillet mellom hva leder/arbeidsgiver ensidig kan fastsette (etter dialog), og hva som krever enighet/avtale med den ansatte?

Instituttledelsen har ikke støtt på utfordringer som gir grunn til å hevde at retningslinjene er utydelige på dette punktet.

3) FoU-arbeid og bruk av FoU-tid

a. Definisjon

Vi viser til omtalen av forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid i punkt 3 i forslaget til reviderte retningslinjer, og ber om tilbakemeldinger på om beskrivelsene kan anses som dekkende og hensiktsmessige.

Dette punktet er ikke kommentert av noen av innspillene, og heller ikke diskutert i ledelsen.

b. Veiledning av ph.d.-studenter

Rapporten diskuterer hvordan veiledning av ph.d.-studenter i dag ikke er synliggjort i retningslinjene. Bør dette arbeidet omtales spesifikt? Vi ber om innspill til arbeidsgruppens vurdering om at veiledning som et hovedprinsipp bør telle som undervisning, men at samskriving av artikler og annet aktivt forskningsarbeid kan inngå i FoU-delen.

Dette punktet er kommentert av én fagseksjon, som mener dette bør inngå i undervisningsdelen.

Instituttledelsen mener at timer til veiledning av ph.d.-studenter prinsipielt sett bør deles mellom undervisning og forskning. Det vil alltid være et veiledningsoppgaver som ikke naturlig er en del av veilederens forskning, derfor bør det ikke gå fullt og helt av forskningstiden. Samtidig vil både veiledningen i seg selv og eventuell samskriving med stipendiaten være meritterende ved opprykk, og dermed mener vi at deler av tiden også kan tas fra forskningsdelen av stillingen.

c. Pedagogisk utviklingsarbeid

I rapporten (side 6) vises det til at UiTs gjeldende definisjon av FoU-tid inkluderer pedagogisk utviklingsarbeid. Pedagogisk kompetanse har blitt et selvstendig vurderingskriterium ved ansettelser og opprykk. Vi ber høringsinstansene vurdere om de støtter et skille mellom utvikling av pedagogisk kompetanse under FoU-delen, og at løpende utviklingsarbeid tilknyttet emner og undervisningsmetoder tilhører undervisnings- og samlingstiden.

Instituttledelsen har ikke diskutert dette punktet, og vi har heller ikke fått noen høringssvar her.

4) Undervisningsarbeid og bruk av undervisningstid

a. Definisjon

Vi viser til omtalen av undervisningsarbeid i punkt 3 i forslaget til reviderte retningslinjer, og ber om tilbakemeldinger på om beskrivelsene kan anses som dekkende og hensiktsmessige.

b. Norm for tidsbruk til undervisning

Rapporten (side 8) tar til orde for å fjerne satsene og uttelling for enkeltaktiviteter i retningslinjene, men heller tydeliggjøre hva undervisningstiden skal brukes til, også i henhold til kvalitetssystemet. Samtidig erkjenner arbeidsgruppen at dette kan gi noen utfordringer for den praktiske planleggingen av undervisning, og mener dette kan løses ved å fastsette normtall for studiepoeng. Ett studiepoeng anslås å tilsvare fra 15-20 arbeidstimer avhengig av antall studenter, fagets og emnets egenart. Vi ber høringsinstansene om å gi innspill på både selve modellen med å legge studiepoeng til grunn for beregning av undervisningstid, om normen for antall arbeidstimer per studiepoeng er dekkende, og hvorvidt det vil være håndterbart å disponere undervisningsressurser med det utgangspunktet som foreslås.

Dette er punktet som alle har svart på. Det er enighet om at den foreslåtte ressursen er for lav.

Instituttledelsen støtter forslaget om at det settes av en ressurspott per studiepoeng (eller gjerne for 10 sp, slik vi praktiserer det ved ILP nå). Men tidsressursen som er foreslått til undervisning skal inkludere alt av undervisning, studentoppfølging, eksamen, arbeidskrav og veiledning. Det tas i forslaget ikke tydelig høyde for forskjellen i arbeidsbelastning med store i forhold til små studentgrupper. Forslaget vil gi en til dels kraftig reduksjon av ressursen til undervisning. Her er noen regneeksempler:

Dagen ressursberegning ved ILP: Et kurs på 10 studiepoeng med 30 studenter vil utløse 175 timer til undervisning pluss 90 timer til arbeidskrav, eksamen og sensur. I tillegg er det 0,5 time pr/student for 10 stp til praksis. Sum 280 timer uten deling i seminargrupper. I enkelte fag er det også behov for å dele en slik gruppe opp, som ved lab-arbeid, basseng, verksted, og ved deling i to grupper vil ressursen være 380 timer. I tillegg til dette har en profesjonsutdanning ofte flere som underviser på samme emne på grunn av ulik fagkompetanse. Dette fører til behov for koordinering og planlegging (koordinering av undervisning, timeplanlegging, studentoppfølging (skikkethet), fraværshåndtering, og rapportering) som vi setter av 20 timer til. De fleste emner vil dermed få 300 timer ressurs, mens de med behov for deling vil få 400 timer.

Forslaget til høring: 15 – 20 timer x10 studiepoeng = 150 - 200 timer.

Bare for kurs med få studenter, med det høyeste tallet i tidsspennet (15 – 20 timer) og uten deling i seminargrupper ville det bli tilnærmet samme ressurs til undervisning som nå: 50 timer x3,5 for undervisning og 3 timer pr student til arbeidskrav, eksamen og sensur gir 200 timer for 8 studenter på et kurs med 10 studiepoeng, I tillegg kommer praksis og emneansvar, slik at selv med så få studenter blir ressursen redusert fra 224 til 200 timer.

I tillegg har vi store emner med 50-100 studenter, der forskjellen blir dramatisk.

De foreslåtte sterkt forenklede tidssnormer (15 – 20 timer pr studiepoeng) vil ikke fungere. Det må i langt større grad tas hensyn til arbeidsbelastning i forhold til antall studenter på et kurs, særlig på profesjonsutdanninger med større krav til studentoppfølging, praksis, koordinering av ulike fagkompetanser innen samme kurs, samt fraværshåndtering og rapportering.

Resultatet av en slik endring vil bli at studentene får redusert omfanget av undervisningen med minst 30%, fordi oppgavene med studentoppfølging, praksis og koordinering ikke forsvinner. I tillegg vil det føre til at fagansatte må undervise på flere kurs, noe som i praksis er en hardere arbeidsbelastning, og det vil igjen gå ut over tiden til å forske.

Studiekvalitet innebærer i tillegg en satsing på:

- Evaluering og god oppfølging av evalueringen
- Tett oppfølging av studenter
- Utvikling av nye og spennende undervisningsopplegg

- Skikkelige tilbakemeldinger på arbeidskrav

Alt dette tar tid og rimer dårlig med en reduksjon i undervisningsressursen. ILP prøver nå ut en ordning med en ressurspott, men da med ressursberegningen som vist over. Vi ønsker å fortsette med denne ordningen.

ILP sin ordning er slik for 10 stp

175 timer til undervisning

3 timer per student til arbeidskrav og eksamen

20 timer til emneansvar (koordinering)

Ved grupper over 30 studenter øker ressursen til undervisning med 87,5 timer (50%). Tilsvarende øker den videre med 87,5 timer når en er over 60 og med nye 87,5 timer ved 90 studenter. Denne økningen er basert på at halve tiden skal undervisningen skje som felles-forelesning, og halve tiden skal foregå i seminar med maksimalt 30 studenter.

c. Studentaktiv læring

Arbeidsgruppas forslag til nye retningslinjer skiller ikke mellom ulike undervisningsaktiviteter, men legger vekt på at undervisningstiden skal brukes til å fremme studentenes læring. Med tanke på utgangspunktet for revisjonen av retningslinjene, ber vi høringsinstansene om å vurdere om studentaktiv læring er tilstrekkelig vektlagt i de beskrivelser som er lagt inn i utkast til nye retningslinjer.

Det er kun to svar som omhandler dette, og de peker begge på at studentaktiv læring kommer lite fram i beskrivelsene. Instituttledelsen støtter dette.

d. Basiskompetansekurset

Ved fast ansettelse kreves gjennomført universitetspedagogisk basiskompetansekurs tilsvarende 200 timer. I dag er det ulik praksis mellom enhetene for hvor disse timene belastes, og retningslinjene omfatter ikke dette kurskravet. Arbeidsgruppen mener at det er gode grunner til å anbefale at kurset skal inkluderes i undervisningsdelen, helt eller delvis. Vi ber høringsinstansene om å gi innspill til hvordan dette kan håndteres ressursmessig, og eventuelle andre vurderinger knyttet til dette temaet.

Dette er kommentert kun fra én fagseksjon, som mener at dette må håndteres likt mellom de ulike instituttene ved UiT, og at det helst bør ligge i undervisningsdelen.

Instituttledelsen ser at dette er et utfordrende punkt, sett opp mot vårt ønske om å beholde ressurser til undervisning. Vi ser det som naturlig å gjøre en deling her. Vi foreslår at nyansatte, som må ha basiskompetansekurset for å få stilling ved UiT, får timene inn i undervisningsdelen sin. Det stiller seg annerledes for de ansatte som i stor grad ønsker å ta kurset for å rykke opp i annen stilling eller bytte jobb ved UiT. For disse ønsker ILP at ressursen fortsatt tas fra forskningsdelen, da kurset er meritterende for opprykk. Dersom basiskompetansekurset i sin helhet, med 200 timer per ansatt pluss 30 timer til mentor, ville dette studieåret 21/22 medføre ca 4000 timer ved ILP. Dette er over fire hele stillinger, noe vi ikke kan se at vi har økonomi til. Vi er enige i at det er viktig at dette gjøres likt ved hele UiT.

5) Administrasjonsarbeid

I rapporten (side 10) drøftes det hvorvidt det bør settes av mer tid til internadministrasjon, ettersom mange ansatte de senere årene har opplevd at stadig mer tid utover 5 % brukes til slike oppgaver. En eventuelt økt andel til administrasjon vil «ta av» undervisnings- og forskningstiden, og arbeidsgruppa mener det er mer hensiktsmessig å se på hva som bør inkluderes i forsknings- og undervisningstid, så vel som å fortsette arbeidet med støttetjenester slik at fokuset til de vitenskapelige er på kjerneaktiviteter. Det er likevel anledning til å vurdere om det er noen aktiviteter som kan håndteres utenom andelen til administrasjonsarbeid, slik som interne verv. Dette da løses ved å gi likt fratrekk fra alle kategorier. Vi ber om at høringsinstansene gir innspill på hvordan dette kan praktiseres, også sett i sammenheng med formuleringer under punkt 4 i forslaget til retningslinjer, om å se tidsbruk til ulike formål over tid.

To av uttalelsene omhandler dette, begge mener at ressursen i dag på 5 prosent er for lav. Instituttledelsen støtter dette, og ser samtidig utfordringene som ABE-reformen har medført. I den sammenheng er det viktig at ikke nye oppgaver og organiseringer bidrar til enda større byråkratisering og dokumentasjon (se pkt 7). ILP har satt ned en egen arbeidsgruppe som ser særlig ser på ressursene og oppgavene til emneansvarlige.

6) Avgrensning av undervisnings- og forskerstillinger

Gjeldende retningslinjer omfatter stillingene professor, dosent, førsteamanuensis, samt amanuensis, førstelektor, universitetslektor og høyskolelærer/øvingslærer, i tråd med universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. I tillegg er stipendiat og vitenskapelig assistent så vidt nevnt. Vi ber høringsinstansene om å gi innspill på om retningslinjene for å bli mer dekkende bør inkludere flere stillingskategorier som utfører undervisning og forskning, slik som postdoktor, universitetsbibliotekar og førstebibliotekar.

Punktet er ikke omtalt i noen av høringsinnspillene, og instituttledelsen har heller ikke diskutert dette.

7) 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 i desember 2021 rapporten Planlegging og registrering av arbeidstid: Krav til systemstøtte, og anbefalingene følges nå 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- karriereplaner. Vi ber om at høringsinstansene gir innspill til hvordan utformingen av karriere- og arbeidsplaner kan inkludere planlegging og oppfølging av fordeling av arbeidstid til ulike formål, for den enkelte, enheten og institusjonen. Herunder behov for detaljeringsgrad i utformingen av rammeverket.

Punktet er ikke omtalt i noen av høringsinnspillene. Instituttledelsen har diskutert dette, og oppfatter punktet som uklart. Ved ILP har vi allerede i dag verktøy som vi bruker for planlegging av ressurser og arbeidsplaner, og vi har den nødvendige oversikt. Dersom vi skal endre system for dette, er det viktig å være oppmerksom på at i løpet av det siste året har hele ILP vært omorganisert, inkludert at alle ledere er byttet ut. Det betyr at det er sju fagseksjonsledere + medledere samt ni studieprogramledere og tre EVU-ledere som sammen med lederstøtte fra administrasjonen har lært

seg det verktøyet som vi i dag bruker. Utskiftninger av administrative verktøy tar mye kraft fra annet arbeid i organisasjonen, og bør kun byttes der det er helt nødvendig.

Til slutt vil vi kommentere begrepet «karriereplaner». Vi er på et overordnet nivå skeptisk til at all utvikling og kompetanseheving skal inn i planer. Det er naturlig at nærmeste leder (ved ILP er dette instituttleder, kontorsjef eller fagseksjonsleder) snakker med ansatte om deres egen utvikling og videre planer i medarbeidersamtalene. For noen vil det være naturlig å diskutere ulike opprykk, for andre vil det handle om hvordan trives og gjøre en god jobb, for studentene, kollegene og instituttet. Det er ikke nødvendigvis en motsetning mellom disse to, men vi skal være oppmerksomme på signalene vi sender ut som arbeidsgivere, og også om hvilke rettigheter og plikter vi legger både på ledere og medarbeidere i dette arbeidet.

1.3.22

Instituttledelsen ved ILP

v/ Siw Skrøvset

Høring fra ISK

Vi har fått tilbakemeldinger fra et par faggrupper og gjort oss noen egne tanker.

Hovedinntrykket er at de nye retningslinjene virker fornuftige, men vi har noen kommentarer. Jeg har kopiert punktene fra høringsbrevet og kommenterer i fet skrift under hvert punkt:

1) Førstelektorstillinger

I rapporten (side 5) diskuteres det hvorvidt førstelektorer bør ha lik fordeling mellom undervisnings- og forskningstid på samme måte som førsteamanuenser. Vi ber om at høringsinstansene vurderer hvilke konsekvenser en slik endring eventuelt vil medføre, sett i forhold til økt FoU-innsats og -resultater, veid opp mot evne til å håndtere en reduksjon i undervisningsressurser. Vi ber også om vurderinger av hvorvidt en slik endring i tidsfordeling bør dekkes enten ved økte ressurser, eller gjennom reell reduksjon i ressursbruk til utdanningsformål.

Kun ett fagmiljø (som per i dag ikke har en førstelektorstilling) har gitt tilbakemelding om at de ønsker en 50/50 fordeling. Med mindre det tilføres nye undervisningsressurser kan vi fra ledelsens hold ikke uten videre gå for en slik fordeling. Ja, det har fordeler og vil virke faglig stimulerende for førstelektorene det gjelder, men ISK vil få umiddelbare problemer med å dekke undervisningsbehovet til i hvert fall to utdanninger (BA og MA i medie- og dokumentasjonsvitenskap). Det er ikke et alternativ for oss å kompensere for bortfall av undervisningskapasitet med reduksjon i ressursbruk.

2) Fleksibilitet i stillinger og tidsbruk

Ut over spørsmålet om førstelektorstillinger, tar rapporten til orde for å beholde hovedprinsippene for fordeling av arbeidstid i ulike stillingskategorier, med henvisning til handlingsrommet for fleksible ordninger på individuelt grunnlag. Arbeidsgruppa mener likevel det vil være mer hensiktsmessig om retningslinjene mer konkret og aktivt viser at fordeling av tid har et slikt handlingsrom, også utover det som følger av arbeidsgivers styringsrett.

a. Fleksibilitet til å variere fordeling av tid til ulike arbeidsområder

Tredje avsnitt under punkt 4 beskriver at for den enkelte, kan arbeidsoppgavene være fordelt slik at man i én tidsperiode avtaler økt innsats innen utdanning eller administrasjon mot tilsvarende økt forskningsinnsats i en annen periode. Hvordan mener høringsinstansene at dette praktiseres, og bør praktiseres over tid, og mellom ansatte? Bør retningslinjene bli tydeligere på dette?

Dette ivaretas godt nok av dagens retningslinjer. Hovedutfordringen er mangel på planleggingsverktøy som synliggjør ulik arbeidsinnsats i ulike perioder.

b. Fleksibilitet til å variere fordeling av tid ved utlysning av stillinger

Hvordan bør UiT som institusjon og den enkelte enhet håndtere fordeling av tid til undervisning og FoU- arbeid ved utlysning av stillinger? Bør normen være et klart utgangspunkt for enhver stillingsutlysning, eller skal det være adgang til å fastsette en annen fordeling etter vurdering av behov for stillingen? I så fall, hvor bør ansvaret for slike vurderinger og beslutninger ligge, og skal avvik fra normen være midlertidige?

Normen burde være utgangspunktet, men dersom det foreligger særlige grunner til å gå utover normen, burde dette kunne gjennomføres etter instituttleders innstilling og dekans godkjenning (dvs, vi burde være tilbakeholdende med å gå utover normen).

c. Arbeidsgivers styringsrett versus gjensidige avtaler

Er retningslinjene tilstrekkelig klare når det gjelder skillet mellom hva leder/arbeidsgiver ensidig kan fastsette (etter dialog), og hva som krever enighet/avtale med den ansatte?

Ja.

3) FoU-arbeid og bruk av FoU-tid

a. Definisjon

Vi viser til omtalen av forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid i punkt 3 i forslaget til reviderte retningslinjer, og ber om tilbakemeldinger på om beskrivelsene kan anses som dekkende og hensiktsmessige.

De er ok.

b. Veiledning av ph.d.-studenter

Rapporten diskuterer hvordan veiledning av ph.d.-studenter i dag ikke er synliggjort i retningslinjene. Bør dette arbeidet omtales spesifikt? Vi ber om innspill til arbeidsgruppens vurdering om at veiledning som et hovedprinsipp bør telle som undervisning, men at samskriving av artikler og annet aktivt forskningsarbeid kan inngå i FoU-delen.

Som hovedregel burde veiledning telle som undervisning, men enig at samskriving burde telle som FoU. En mulighet er en brøk basert på antall publikasjoner eller lignende.

c. Pedagogisk utviklingsarbeid

I rapporten (side 6) vises det til at UiTs gjeldende definisjon av FoU-tid inkluderer pedagogisk utviklingsarbeid. Pedagogisk kompetanse har blitt et selvstendig vurderingskriterium ved ansettelser og opprykk. Vi ber høringsinstansene vurdere om de støtter et skille mellom utvikling av pedagogisk kompetanse under FoU-delen, og at løpende utviklingsarbeid tilknyttet emner og undervisningsmetoder tilhører undervisnings- og samlingstiden.

Dette burde håndteres som i dag.

4) Undervisningsarbeid og bruk av undervisningstid

a. Definisjon

Vi viser til omtalen av undervisningsarbeid i punkt 3 i forslaget til reviderte retningslinjer, og ber om tilbakemeldinger på om beskrivelsene kan anses som dekkende og hensiktsmessige.

Ser ok ut.

b. Norm for tidsbruk til undervisning

Rapporten (side 8) tar til orde for å fjerne satsene og uttelling for enkeltaktiviteter i retningslinjene, men heller tydeliggjøre hva undervisningstiden skal brukes til, også i henhold til kvalitetssystemet. Samtidig erkjenner arbeidsgruppen at dette kan gi noen utfordringer for den praktiske planleggingen av undervisning, og mener dette kan løses ved å fastsette normtall for studiepoeng. Ett studiepoeng anslås å tilsvare fra 15-20 arbeidstimer avhengig av antall studenter, fagets og emnets egenart. Vi ber høringsinstansene om å gi innspill på både selve modellen med å legge studiepoeng til grunn for beregning av undervisningstid, om normen for antall arbeidstimer per studiepoeng er dekkende, og hvorvidt det vil være håndterbart å disponere undervisningsressurser med det utgangspunktet som foreslås.

Modellen virker fornuftig, men det må understrekes veldig tydelig at konsekvensen er at lærere står friere til å disponere undervisningsressursen de har blitt tildelt enn i dag.

Timesats per studiepoeng burde differensieres noe mer- gjerne fra 10-25, for å kunne ta hensyn til svært ulike størrelser på studentgrupper og ulike behov i «teoretisk» og «praksisnær» (f.eks språkopplæring) undervisning, samt ulike behov på 1000-, 2000,- og 3000-nivå. Myndighet til fordeling burde ligge på instituttnivå.

Ja, det vil være håndterbart å dispensere undervisningsressurser på denne måten. (Det ligger nært opp til hvordan vi gjør det i dag på ISK).

c. Studentaktiv læring

Arbeidsgruppas forslag til nye retningslinjer skiller ikke mellom ulike undervisningsaktiviteter, men legger vekt på at undervisningstiden skal brukes til å fremme studentenes læring. Med tanke på utgangspunktet for revisjonen av retningslinjene, ber vi høringsinstansene om å vurdere om studentaktiv læring er tilstrekkelig vektlagt i de beskrivelser som er lagt inn i utkast til nye retningslinjer.

Det er ok.

d. Basiskompetansekurset

Ved fast ansettelse kreves gjennomført universitetspedagogisk basiskompetansekurs tilsvarende 200 timer. I dag er det ulik praksis mellom enhetene for hvor disse timene belastes, og retningslinjene omfatter ikke dette kurskravet. Arbeidsgruppen mener at det er gode grunner til å anbefale at kurset

skal inkluderes i undervisningsdelen, helt eller delvis. Vi ber høringsinstansene om å gi innspill til hvordan dette kan håndteres ressursmessig, og eventuelle andre vurderinger knyttet til dette temaet.

Kurset burde fordeles 50/50 i undervisningsdelen og FoU. Det er ok å håndtere ressursmessig.

5) Administrasjonsarbeid

I rapporten (side 10) drøftes det hvorvidt det bør settes av mer tid til internadministrasjon, ettersom mange ansatte de senere årene har opplevd at stadig mer tid utover 5 % brukes til slike oppgaver. En eventuelt økt andel til administrasjon vil «ta av» undervisnings- og forskningstiden, og arbeidsgruppa mener det er mer hensiktsmessig å se på hva som bør inkluderes i forsknings- og undervisningstid, så vel som å fortsette arbeidet med støttetjenester slik at fokuset til de vitenskapelige er på kjerneaktiviteter. Det er likevel anledning til å vurdere om det er noen aktiviteter som kan håndteres utenom andelen til administrasjonsarbeid, slik som interne verv. Dette da løses ved å gi likt fratrekk fra alle kategorier. Vi ber om at høringsinstansene gir innspill på hvordan dette kan praktiseres, også sett i sammenheng med formuleringer under punkt 4 i forslaget til retningslinjer, om å se tidsbruk til ulike formål over tid.

Det er ikke ønskelig å øke administrasjonsdelen flatt. Men det er behov for tydelige satser for administrativt arbeid utover ordinær koordinering og møteaktivitet i faggruppen. Det burde spesifiseres satser for deltakelse i bedømmelseskomite, intervjukomiteer, verv og lignende, men disse burde trekkes likt fra undervisning- og FoU-tid etter avtale med instituttleder i forkant. Dvs i praksis en midlertidig utvidelse av admin-delen. Det er urimelig å ikke gi ekstra uttelling for slike oppgaver, ettersom ansatte deltar i slike aktiviteter i svært ulik grad. Slik dagens retningslinjer også synliggjør, er det stor forskjell i omfanget av tidsbruk til feks bedømmelseskomiteer avhengig av antall søkere. Mangel på spesifikke retningslinjer vil slå svært ujevnt ut på ulike fagmiljø (som tradisjonelt tiltrekker seg mange eller få søkere).

Det er behov for praktiske verktøy for å håndtere arbeidsplanlegging og automatisk utregning av satser etc.

6) Avgrensning av undervisnings- og forskerstillinger

Gjeldende retningslinjer omfatter stillingene professor, dosent, førsteamanuensis, samt amanuensis, førstelektor, universitetslektor og høgskolelærer/øvingslærer, i tråd med universitets- og høgskoleloven og forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. I tillegg er stipendiat og

vitenskapelig assistent så vidt nevnt. Vi ber høringsinstansene om å gi innspill på om retningslinjene for å bli mer dekkende bør inkludere flere stillingskategorier som utfører undervisning og forskning, slik som postdoktor, universitetsbibliotekar og førstebibliotekar.

Ja, disse burde inkluderes.

7) 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 i desember 2021 rapporten Planlegging og registrering av arbeidstid: Krav til systemstøtte, og anbefalingene følges nå 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 arbeidskarriereplaner.

Vi ber om at høringsinstansene gir innspill til hvordan utformingen av karriere- og arbeidsplaner kan inkludere planlegging og oppfølging av fordeling av arbeidstid til ulike formål, for den enkelte, enheten og institusjonen. Herunder behov for detaljeringsgrad i utformingen av rammeverket.

Arbeidsplaner burde utformes med felter for de ulike stillingsdelene, med automatisk utregning av ulike oppgaver, saldooverføring fra i fjor og saldooverføring til neste år. Det må tenkes som en integrert del av rutiner for undervisningsplanlegging, og være koblet til et langtidsbudsjett for undervisning- og arbeidsplanlegging, og føre til at vi enkelt kan få tilgang på rapporter om ressursbruk per utdanning o.l.

Vi ber om å bli tatt med på råd i utformingen av dette systemet tidlig i prosessen, for slik å kunne bidra med helt nødvendig innsikt i hvordan arbeids- og karriereplaner håndteres i praksis og hvilke behov vi har. ISK har det siste året utviklet et eget system og har gjort oss mange erfaringer som kan være nyttige i prosesser.