

NSF

Utdanningsforbundet

NITO

Parat

Akademikerforbundet

Forskerforbundet

Til fung. personaldirektør Terje Thomassen

Angående Intern høring - Revisjon av retningslinjer for arbeidsplanlegging for undervisnings- og forskningspersonale ved USN

Innledning

Vi takker for mottatt notat av 26.1.2022 (dok.nummer: 17/00824-40) samt reviderte retningslinjer for arbeidsplanlegging ved USN. Fagforeningene vil avgis en felles høringsuttalelse. Vi organiserer hørings svarene tematisk i sju nummererte punkter.

De enkelte fagforeninger kan også samtidig sende inn sine innspill eksklusivt.

Vi velger å fremme innspill av prinsipiell karakter i denne omgang. I forbindelse med IDF knyttet til styrets behandling av saken 8.3.2022, vil vi igjen kunne utvide og supplere våre innspill samlet og eventuelt enkeltvis som fagforeninger.

Tilbakemelding på fire områder

Ledelsen ber spesielt om tilbakemeldinger på områder med fire hørings spørsmål. I det følgende besvarer vi de fire hørings spørsmålene direkte og indirekte.

1. Synes retningslinjene å støtte opp under vedtatte overordnede prinsipper for arbeidsplanlegging på en god måte? Eventuelle mangler bes utdypet.

Ad. kategoriene Forskning, innovasjon, kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling (FOU) og Faglig-pedagogisk utviklingsarbeid (FPU): *Kategoriene fremstår ikke entydig og klart. Det råder en usikkerhet knyttet til meningsinnholdet til kategoriene, fordi de skrives på ulike og avvikende måter i dokumentet.*

Ad. likebehandling av stillingsgruppene på samme nivå, med henholdsvis førstestillingskompetanse og med toppkompetanse: *Forslaget fremstår som en nedvurdering av stillingsgruppene i den alternative karriereveien (førstelektor/dosent).*

2. Synes retningslinjene å balansere behov for normer, føringer og fleksibilitet på en god måte? Eventuelle utfordringer bes utdypet.

Ad normer, føringer og fleksibilitet: Det kan se ut som normene for fordelingen ivaretar prinsippene i tabell 1. Men det store spennet i tabell 2 og differensieringen mellom stillinger på samme nivå i del 2, åpner for en utilbørlig og vilkårlig endring av normene ved fordelingen av ressursene.

3. Gir retningslinjene god mulighet for styring og planlegging av ressursene?

Nedskjæring av ressurser til sensur, veiledning og tilbakemelding gir ikke gode muligheter for styring og planlegging for fagansatte.

Retningslinjene fremstår uferdige mht. avklaringer av en rekke spørsmål (se spm 1), og det er derfor vanskelig å besvare spørsmålet.

4. Hva oppfattes å bli mest utfordrende ved å arbeidsplanlegge innenfor retningslinjenes rammer?

Ad. utfordringer: Det er svært mange forhold som utdypes nedenfor i utvalgte punkter.

Våre høringskommentarer

Vi har avgrenset og disponert avsnittet i sju underpunkter.

1. Behov for grundig språkvask og forenkling

Dokumentet må bearbeides grundig for å unngå språklig og saklig inkonsistens. Vi anbefaler at strukturen med to deler endres til ett sammenhengende dokument for å unngå skjemmende gjentakelser. Det er en fordel om retningslinjene blir mer presise og bare inneholder det som har betydning for arbeidsplanlegging. Noe av det som nå står er av mer strategisk karakter.

2. Likebehandling av stillinger på samme nivå, henholdsvis førstenivå og toppnivå.

Vi ber om at de to karriereveiene, dvs. førsteamanuensis/professor og førstelektor/dosent, behandles likt mht. læringsaktiviteter, PhD-/førstelektorveiledning, tildeling av FOUI- og FPU-tid. Normgivende tabell 1 gjelder for faglig-vitenskapelige ansatte. Hvis førstenivå skal behandles likt med toppnivået, kan tabell 1 benyttes.

Tabell 1: Normer for tidsressurs til de fire oppgavekategoriene i et vitenskapelig årsverk.

Stillingskoder	Læringsaktiviteter (1)	FoUI (2) og FPU – Faglig pedagogisk utviklingsarbeid (3)	Administrasjon (4)
professor/dosent	50%	45%	5%
førsteamanuensis/førstelektor	50%	45%	5%
universitetslektor	80%	15%	5%
universitetslærer/andre	85%	10%	5%

Allerede tabell 2 gjør normene i tabell 1 uklare. Her er ikke lenger toppnivå og førstenivå behandlet likt. Dessuten er det lagt inn et stort spenn for læringsaktiviteter og FOUI/FPU, men ikke for administrasjon. Forholdet mellom tabell 1 og 2 er inkonsistent

Tabell 2: Intervaller for tidsressurs til de fire oppgavekategoriene i et vitenskapelig årsverk.

Stillingskoder	Læringsaktiviteter (1)	FoUI (2) og FPU – Faglig pedagogisk utviklingsarbeid (3)	Administrasjon (4)
professor/dosent	25 – 60 %	35 – 70 %	5%
førsteamanuensis/førstelektor	40 – 70 %	25 – 55 %	5%
Universitetslektor	60 – 90 %	5 – 35 %	5%
universitetslærer/andre	80 – 95 %	0 – 15 %	5%

Teksten på side 9 etter tabell 2 er verken i tråd med tabell 1 og 2 eller med teksten i del 2, punkt 2 og 3 der stillinger på samme nivå likebehandles. De følgende avsnittene må derfor tas ut av dokumentet, ellers innfører dokumentet en forskjellsbehandling av stillingskategorier på samme nivå.

«For kategoriene FoUI (2) og FPU (3) legges videre til grunn innholdsmessige definisjoner for de ulike stillingskategoriene slik det framkommer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Professor; Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. Dosent; Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet. Førsteamanuensis; Doktorgrad på aktuelt fagområde. Førstelektor; Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling. Universitetslektor; Høyere grads eksamen ved universitet, høyskole og tilsvarende relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå.

For å sikre kvalitativt god læringstilrettelegging, forskningsaktivitet og videreutvikling av den enkeltes kompetanse med utgangspunkt i stillingenes særegenheter defineres innholdet i stillingene som dosent, førstelektor og universitetslektor til å være stillinger som relativt sett har et noe større omfang av FPU-ressurs enn for professor og førsteamanuensis. For professor og førsteamanuensis vektlegges FoUI mer enn FPU.»

3. Faglig pedagogisk utviklingsarbeid (FPU) som underkategori til Forsknings-, utviklings og innovasjonsarbeid (FOUI)

Den nye kategorien FPU bør plasseres som en underkategori til FOUI, fordi den sørger for utvikling (U) og innovasjon (I) i FOUI. FPU og FOUI er tett koplet opp mot hverandre. Samtidig er fagforeningene positive til FPU som en styrking og profesjonalisering av det faglig-pedagogiske utviklingsarbeidet ved USN som profesjonsuniversitet.

4. Faglig oppdatering

Kategorien faglig utvikling/pedagogisk oppdatering kan være inntil 10 % av årsverket i gjeldende retningslinjer, pkt. 3.1.4). Størrelsen på læringsaktiviteter for den enkelte ansatte bør avgjøre tildelingen.

5. Læringsaktiviteter

a) Undervisning

I dag gis det tillegg til store klasser. I den nye beregningsmodellen gis det ikke mer for store klasser. I profesjonsutdanningene øker arbeidet proporsjonalt med gruppens størrelse.

b) Emneansvar tilbake til læringsaktiviteter

Det knytter seg flere uttalelser til dette området. For det første er det avsatt for lite tid til emneansvaret. For lite avsatt tid medfører at 1) ansatte arbeider på fritiden 2) salderer av sin FOUI-tid. For det andre må emneansvar flyttes tilbake til læringsaktiviteter og være synlig på emneoversikten for alle som underviser i et emne.

c) Veiledning

For lite tid satt av til veiledning på bachelor, master, og PhD/opprykk til førstelektor og dosent.

Det er kommet mange innspill på at ph.d.-veiledning/veiledning til førstenivå må tas ut av FOUI-tid. Men at dersom konteksten er slik at veileder er medforsker i alle faser av et større prosjekt sammen med ph.d.-student – og dermed også sampubliserer – så kan det argumenteres i de kontekstene for å inkludere dette i FOUI-tid. Det er heller unntaket enn regelen på noen av utdanningene våre

I forslaget skjæres det kraftig ned på tidsbruken til det viktige, men kanskje noe usynlige arbeidet som skjer i profesjonsutdanningene. Ved å skjære ned på tid til f.eks. tilbakemeldinger,

vrderinger og sensur settes den enkelte faglæreren i en skvis - fordi kravene til kvalitet ut mot studentene ikke er tilsvarende redusert.

Praksisveiledning: Ressursen til praksisveiledning må justeres og være fleksibel ut fra praksisorganiseringen for de ulike profesjonsutdanningene.

d) Retting av ordinær eksamen og kanteeksamen:

Dersom kanteeksamen skal inngå i ressursen til sensur, må det legges til et tillegg i ressursen, f.eks. på 15 %. Generelt sett er det viktig at ressursen til sensur svarer til ressursen ekstern sensor får, men med et tillegg for kanteeksamen.

6. Andre innspill:

a) Reiser til utlandet og i helgene:

Ansattes rett til dekning av medgått tid i arbeidsplanen til faglige ekskursioner i innland og utlandet må inn i dokumentet.

b) Trening i arbeidstiden:

Det er anledning til å trene en time i uken i arbeidstiden.

c) Poengmåling ved forskning:

Vi ber om at poengmålingen ved forskning ikke foregår på individnivå. Det henvises til allerede signerte avtaler som DORA avtalen (i 2018), som er veldig eksplisitt på dette <https://sfdora.org/read/>

d) Kunstproduksjon- kunstneriske aktiviteter

Dette må tydeligere inn som legitim FOUI-produksjon.

7. Ressurs til tillitsvalgte under administrativt arbeid

Alle fagforeningene ber om at ressurs til tillitsvalgtarbeid konkretiseres under punkt 4: Administrativt arbeid, utdannings- og forskningsledelse. Det bør skjelnes mellom to ulike situasjoner:

a) Tillitsvalgte som har en viss prosentandel av stillingen avsatt til tillitsvalgtarbeid:

Dette bør nevnes under punktet som eksempel på administrativt arbeid utover grunnressursen.

b) Tillitsvalgte som ikke har prosentandel til tillitsvalgtarbeid:

Hovedtillitsvalgte fra organisasjoner som ikke har en viss prosentandel avsatt, bør minimum få 10 % av normalarbeidsår, dvs. 168 timer. Dette kan stå i tabellen under 4.1 eller som eget punkt.