



UNIVERSITETET  
I OSLO

Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH)

Til: Det humanistiske fakultet

Dato: 29. april 2024

UTKAST



## Høringssvar fra Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) om ny modell for arbeidspliktregnskap til bruk ved Det humanistiske fakultet

I henhold til den skisserte tidsplanen for fakultetets arbeid med forslag til ny modell for arbeidspliktregnskap til bruk ved Det humanistiske fakultet, har IAKH diskutert den tilsendte rapporten med forslag til ny modell i flere omganger. I forkant av instituttkonferansen 19. mars ble alle ansatte sendt lenken til rapporten om revisjon av HF's arbeidspliktbestemmelser. På instituttkonferansen ble rapporten først presentert av rådgiver Nora Birkeland og undervisningsleder Steinar Sæther, før deltagerne arbeidet videre med rapporten i grupper og avsluttet sesjonen med en plenumsdiskusjon. Videre har rapporten vært oppe som diskusjonssak på instituttstyremøte 10. april og høringssvaret har vært behandlet av instituttstyret 8. mai. I tillegg har IAKH sin ledergruppe diskutert høringssvaret og et utkast ble sendt ut til alle ansatte med mulighet for å gi tilbakemeldinger.

Det overordnede spørsmålet er om arbeidsgruppas rapport og forslag (modell 1) svarer tilfredsstillende på dekanatets ønske om et mer egnet og forenklet redskap for undervisningsplanlegging, og oppnå likebehandling på hele fakultetet. Eller om en revidering av dagens arbeidspliktregnskap (modell 2) vil være å foretrekke både i planleggingen av undervisningen, og blant de ansatte ved fakultetet. Uavhengig av hvilken modell som velges, så ser IAKH fakultetets behov for at instituttene på HF i større grad enn i dag forholder seg til de samme retningslinjene og satser som skal ligge til grunn for arbeidspliktregnskapet, både med tanke på samarbeid på tvers og i kartleggingen av ressursbruk.

### Generelle betraktninger

Blant de ansatte ved instituttet har tilbakemeldingene til rapportens forslag vært tilbakeholdne og hovedsakelig kritiske. På instituttkonferansen til IAKH 19. mars var det særlig to ting som ble fremhevet i gruppearbeidet og plenumsdiskusjonen:

1.

Forslaget med generelle undervisningsenheter vanskeliggjør interdisiplinær/tverrfaglig undervisning, fordi det gjør det vanskeligere å få uttelling for mindre bidrag i undervisningen.

Vi ser at løsningen med faste timesatser for hele emner kan fungere godt for noen få emner, men det er en utfordring med modell 1 at mindre arbeidsoppgaver ikke gis uttelling. Denne grovkalibreringen er det en utbredt skepsis til blant de ansatte og er et hovedargument for at vi mener en videreutvikling av dagens modell er å foretrekke. I modell 1 kan en mulighet være å videreutvikle ideen om større regneenheter, men da operere med enheter som er mindre enn en halv GUN, som igjen vil gjøre det lettere å tildele timer for mindre bidrag i for eksempel undervisning, medsensur og veiledning. Men med en slik endring er vi nærmere dagens system enn det som ligger i rapportens forslag.

Ved IAKH er det regelen snarere enn unntaket at det er flere undervisere involvert i hvert emne. Vi har som hovedprinsipp at det er to emneansvarlige og det tilhører sjeldenhetene at vi har emner med kun én underviser. Å legge hele ansvaret for fordelingen av timer over på underviserne kan føre til at de "snilleste" kommer veldig dårlig ut over tid.



Når det gjelder uttelling for veiledning er vi positive til forslaget om å gi uttelling for veiledning kun én gang, dette fordi det kan gi økt forutsigbarhet i undervisningsplanleggingen. Men det er urimelig at uttellingen skal reduseres fra dagens satser. Vi ser ingen gode grunner til en slik reduksjon, og skulle det være tilfeller der det er veiledere med mange kandidater som ikke fullfører er dette en sak for ledelsen. En utfordring med forslaget om veilederuttelling er at det ikke tar høyde for medveiledning, som særlig på Ph.d.-nivå utgjør en betydelig del av den totale mengden timer.

2.

Det er en bekymring hos våre ansatte om at forslaget om grovkalibrering vil føre til bruk av skyggeregnskap, og at dette igjen kan lede til diskusjoner om fordeling og avregning av timer.

En utfordring med modell 1 er at det åpnes for muligheten til å føre et «skyggeregnskap» for sensurarbeid opp til 25 timer før offisiell registrering. Selv om arbeidsgruppen ser for seg at dette hovedsakelig skal gjelde mindre sensurjobber, er det en bekymring for at det i praksis vil ekspanderes til å inkludere andre oppgaver, som bachelorveiledning, mastersensur og mindre undervisningsbidrag. Hvis det skal være muligheter for å føre skyggeregnskap for mindre arbeid, må det defineres nye satser for f.eks. sensur og forelesning. Det kan bli et svært komplisert system på sikt hvis det alltid skal tas utgangspunkt i å regne opp mot tidligere arbeidspliktbestemmelser, slik det med stor sannsynlighet vil bli. En annen utfordring med muligheten med å spare opp timer og gi uttelling når det er nådd 25 timer, er at timene da ikke kan plasseres på riktig emne og/eller semester. Det gjør det vanskeligere å følge med på ressursbruken på emnene.

Det nåværende arbeidspliktregnskapet ved IAKH brukes aktivt i planleggingen av instituttets undervisning, og brukes som et overordnet budsjetteringsverktøy for å planlegge undervisningen av våre tre fag i fire semestre frem i tid. Det er laget gode rutiner for at registrerbare aktiviteter føres opp og kvalitetssikres av administrativt ansvarlig og de ansatte selv. I sin argumentasjon for å vurdere en ny modell, peker arbeidsgruppens rapport på at dagens system er forholdsvis ressurskrevende. IAKH har gjort et estimat som sier at vi per i dag bruker cirka 400 arbeidstimer for å administrere dagens modell. Ut fra de vurderingene vi har gjort av den nye modellen i dette høringssvaret kan vi ikke se at forslagene reelt sett vil føre til noe stor reduksjon i administrasjonen av arbeidspliktregnskapet.

## Administrasjon

Forslaget i modell 1 om at alle ansatte skal tildeles 50 timer pr semester for administrative oppgaver i stedet for 34 timer, kan virke som en fornuftig forenkling. Men som det påpekes i rapporten er det få ansatte som har et høyt merforbruk av timer knyttet til administrasjonsoppgaver. Dersom man øker tidsuttellingen for administrasjonsoppgaver, kan det meget mulig føre til en utilsiktet ressursoverføring fra undervisning til administrasjon, noe som verken er ønskelig eller hensiktsmessig.

Våre ansatte har en bevisst tilnærming til deres administrative ansvar og viser en positiv holdning til å bidra i ulike komiteer, slik som bedømmelses- og ansettelseskomiteer. Men vi tror allikevel den foreslåtte modellen vil føre til at administrasjonen og de vitenskapelige ansatte ender opp med å føre skyggeregnskap for å sikre en rettferdig fordeling av oppgavene.



Vi er også forundret over et av avsnittene som omhandler administrasjonsplikten i rapporten, der det hevdes at de som er gode i administrative oppgaver eller kvier seg for å si nei, uansett vil bli belønnet med å få mer innflytelse over instituttets og fagenes fremtid. Hvis målet med arbeidsplyktregnskapet er å oppnå likebehandling og en god arbeidsbalanse for de ansatte blir dette et merkelig argument for den foreslåtte modellen.

## Konklusjon

Det sentrale spørsmålet med hensyn til modell 1 er fra instituttets perspektiv om forslaget faktisk innebærer en forenkling sammenlignet med dagens system for de som organiserer undervisningen, og om de ansatte anser systemet som rettferdig. Selv om visse aspekter av den nye modellforslaget kan virke fordelaktige for planleggingen, mener vi at det er mer fornuftig å forbedre og forenkle det nåværende arbeidsplyktregnskapet. Dette standpunktet utelukker ikke muligheten av å integrere enkelte komponenter fra modell 1.

Tilbakemeldingene vi har mottatt fra våre ansatte tyder på at de oppfatter dagens modell som mer rettferdig. Vi ser heller ikke at modell 1 nødvendigvis reduserer den tidsmessige byrden knyttet til å administrere systemet. Derimot kan modell 1 med sitt søkelys på grovkalibrering føre til et klima preget av usikkerhet, et forverret samarbeidsmiljø og utvikling av skyggeregnskap blant vitenskapelig ansatte og administrasjonen.

Videre arbeid med modell 2 bør involvere en betydelig og felles innsats fra HF-instituttene for å sikre harmoniserte retningslinjer og satser. Dette vil være essensielt for å etablere et mer forutsigbart system som fremmer samarbeid og likebehandling på tvers av instituttene.

Med hilsen

Jon Vidar Sigurdsson, instituttleder