

Behov for endringer i Retningslinjer for praktisering av arbeidspliktbestemmelsene ved Det humanistiske fakultet

Prosjektet *Ressursplanlegging for fremtiden* fikk i oppgave å utarbeide en kravspesifikasjon for et verktøy for undervisningsplanlegging og ressursforvaltning og har ikke hatt som mål å gjøre endringer i rammeverket knyttet til arbeidsplikt og undervisningsformer. Etter en kartlegging av hvordan *Retningslinjer for praktisering av arbeidspliktbestemmelsene ved Det humanistiske fakultet* (heretter retningslinjene) forvaltes ved de ulike instituttene, vil prosjektgruppen etter en gjennomgang likevel foreslå at retningslinjene revideres både i form og innhold.

I kartleggingen av hvordan instituttene praktiserer retningslinjene, ble det tydelig at bestemmelser ble tolket ulikt. Prosjektgruppen så også at instituttene har laget egne regler hvor retningslinjene kommer til kort, særlig der bestemmelsene ikke er blitt oppdatert. Ulik praksis mellom instituttene kan vanskelig- eller umuliggjøre utvikling av et verktøy. Ulikheter kan også vanskeliggjøre samarbeid på tvers, dersom man får ulik uttelling ut fra hvilket institutt man tilhører. Det gjør det også vanskeligere med administrativt samarbeid på tvers og gjør det umulig å sammenligne ressursbruk mellom instituttene. Enklere og mer brukervennlige retningslinjer vil forhåpentligvis føre til likere praksis instituttene imellom og til færre konflikter mellom ansatte og ledere. Enkelte bestemmelser i retningslinjene er utdatert eller har vist seg uhensiktsmessige og bør endres eller fjernes av den grunn.

Fakultetet bør også vurdere å se på undervisningssatser og uttelling. Retningslinjene ble sist revidert i 2009, og både undervisning og sensur har endret seg. Det bør vurderes om satser og uttelling for forskjellige arbeidsoppgaver er riktig fordelt, og også om satsene dekker nye undervisnings- og eksamensformer. I vår kartlegging melder instituttene gjennomgående at de ønsker et enhetlig system som dekker alle oppgaver de har behov for å definere, og lik praksis for bruken av det. Samtidig har flere egne ordninger som de ønsker å beholde. Noen av disse vil kunne inkluderes i HFs bestemmelser, andre er motstridende og vil dessuten kunne slå svært ulikt ut for instituttens fagportefølje og økonomi.

Prosjektgruppen foreslår ikke hvordan konkrete endringer i bestemmelsene i arbeidstidsregnskapet, men peker på hvilke bestemmelser i retningslinjene som bør klargjøres eller revideres. En eventuell endring vil påvirke hele fakultetet og alle vitenskapelig ansatte. Det må derfor også tas hensyn til ressursituasjonen på de forskjellige instituttene, noe prosjektgruppen ikke kan overskue.

Eventuelle endringer i retningslinjene kan også føre til at enkelte bestemmelser i fakultetets *Normer for undervisning, pensum og vurdering på emner* må vurderes. Normene beslattes av studiedekanen, kvalitetssikrer HFs studietilbud ved å sikre at fakultetets studenter får et forsvarlig undervisnings- og eksamensopplegg, og. Retningslinjer og normer har ulikt formål, men står i nødvendig sammenheng med hverandre med tanke på beregning av de ansattes ressursbruk. Prosjektgruppen ser at normene kan ha godt av en fornyelse, men dette ligger dette utenfor prosjektgruppens oppdrag.

Kapittel/ avsnitt	Bestemmelse/ Retningslinje/ tema	Kommentar
1	Innledning	
	Virkeområder – faste /midlertidige, tilstedeværelse, forskningspermisjon (termin)	<p>Kapittelet bør begrense seg til å definere hvem retningslinjene gjelder for og ansvarsforhold. Resten kan inngå i rutinebeskrivelser/veiledninger eller lederopplæring.</p> <p>Avsnittet om forskningstermin må oppdateres både i form og innhold og bør flyttes fra innledning.</p> <p>Det bør vurderes å klargjøre formålet med retningslinjene.</p>
2	Planlegging og rapportering	
	Generelt	Kapittelet er dels lederopplæring, dels definisjoner og dels regelverk. Disse bør skilles og eventuelt legges under andre kapiteler.
2.1	Arbeidsplaner	Det bør vurderes om dette bør dekkes i retningslinjene eller bli en del av rutinebeskrivelser. Beskrivelsen passer uansett ikke til dagens praksis.
2.2	Timeregnskap for undervisning og administrasjon	<p>Beskrivelsen er ikke i tråd med nåværende praksis og vil heller ikke fungere i ett nytt verktøy.</p> <p>Avsnittet om "tilnærmet balanse" bør settes sammen med annet konkret regelverk. Dette er et svært viktig grunnprinsipp, men praktiseres ulikt. Regelen må derfor avklares.</p>
2.3	Forskning, formidling, samlingsvirksomhet og faglig utvikling	Teksten må oppdateres. Det er også uklart om følgende regel brukes eller hører hjemme i retningslinjene: "Dersom det er klart at en ansatt ikke oppfyller/kan oppfylle sin forskningsplikt, kan lokal arbeidsgiver pålegge økt undervisnings- eller administrasjonsplikt."
2.4	Ledere, permisjon, frikjøp og forskningstermin	Dette bør forenkles. Regelverk og beskrivelse av registrering bør skilles.
3	Definisjoner	
	Generelt	<p>Noen oppgaver har utviklet seg og trenger nye, bedre forståelige definisjoner.</p> <p>Samle alle definisjoner i dette kapittelet.</p>

4	Vitenskapelige stillinger – samlet arbeidsplikt	
	Generelt	Anbefaler tabellarisk fremstilling for økt lesbarhet
4.1	For tilsatte i professorater, førsteamanuensis-/amanuensisstillinger og forskerstillinger med undervisningsplikt	Uklarhet om hensikt og handlingsrom ved spenn i de enkelte prosentsatsene. Med et nytt verktøy vil det være en fordel med like prosentsatser. Det er ulik praksis for om administrasjon og undervisning summeres eller føres hver for seg. Må være samme praksis i nytt verktøy.
4.2	For tilsatte i professorater, førsteamanuensis-/amanuensisstillinger og forskerstillinger med samlingsfunksjoner	Det er uklart om det fortsatt er relevant at regelverket omfatter samlingsfunksjoner.
4.4	Tidsregulering professor II-stillinger	Ulik praksis ved instituttene. Det kan vurderes å gjennomgå praksis, men verktøyet må kunne håndtere forskjeller i enkelte stillinger.
4.5	Stipendiater og tilsatte i postdoktorstillinger	Ulik praksis på instituttene. Er trolig dekket gjennom annet regelverk.
5	Undervisning	
5.1b	Større revisjon av emne	Satsen brukes også til andre formål. Det bør vurderes om disse andre formålene bør inkluderes i regelverket for seg.
5.2.1	Uttelling for emneansvarlig lærer	Praktiseres ulikt på instituttene og er flere steder utdatert. Regelen for uttelling for parallelle emner er uklar. Bør dekke alle emnestørrelser. Tar ikke høyde for ulikheten i emnene. Det bør vurderes om oppgavene til emneansvarlig lærer hører hjemme i retningslinjene, bør endres eller legges under definisjoner.
5.2.2	Undervisning	Selve omfanget av undervisning bestemmes ikke her, men i normene. Disse utgjør derfor et vesentlig premiss for kostnadsberegningen. Normene inneholder minimumssatser. Vi anbefaler at HF kartlegger behovet for satser knyttet til nye undervisningsformer, for eksempel samundervisning. Forelesning/seminar: Det er behov for å diskutere formens rolle i fremtidig pedagogikk, og hvordan den skal prises.

		Det er ulik praksis på instituttene, selv om retningslinjene ikke åpner for dette. Flere institutter bruker en vektning på 3,5 for enten å angi en snittuttelling mellom seminar og forelesning eller for å speile at undervisningsformen er en blanding mellom de to formene.
5.2.3a	Arbeid som er avhengig av studentantall - Veiledning og retting	<p>Sluttvurdering: 1,5 timer per student: Uklart hva dette faktisk omfatter</p> <p>Følgende bestemmelse er uklar: «Uttelling gis for antall studenter som har fått sensur. Institutter som har andre pålitelige beregninger for antall aktive studenter (f.eks. gjennom obligatoriske innleveringer), kan benytte dette tallmaterialet i stedet.». Dette har ført til ulik registrering av tidsbruk. Det krever også skyggesystem fordi FS ikke har registreringsmuligheter for dette.</p> <p>Bestemmelsen «Ved masteroppgaveveiledning gis det uttelling for ¼ av timene det semester man blir tildelt en ny masterstudent og de resterende timer etter fullført masteroppgave.» praktiseres ulikt eller ikke i det hele tatt.</p> <p>Bestemmelsen «Uttelling per student gis bare når emnebeskrivelsen klart viser hvordan obligatorisk studentaktivitet er integrert i undervisningsopplegget.» blir kun til dels praktisert. Det er også uklart hva det betyr.</p> <p>Satser for veiledning/retting bør oppdateres: Det mangler blant annet satser for nye typer emner, bl.a. praksisemner.</p> <p>Forskjellige satser for integrert-/ sluttvurdering bør oppdateres og sees i sammenheng med utviklingen på undervisnings- og eksamensfeltet</p>
5.2.3b	Eksamensarbeid	Satsene bør oppdateres. Det finnes i dag flere kombinasjonsmuligheter og noen institutter har egne satser for dette.
6	Forskerutdanning	
	Generelt	Det bør vurderes å lage egne satser for undervisning knyttet til ph.d.-programmet.
6.2	Doktorgradsbedømmelse	Noe variasjon i satser mellom instituttene.
7	Administrasjon	

7.1	Bedømmelse vit. ansettelse	Ulike systemer for uttelling. Bruken av "normalt" åpner for skjønn. Det bør vurderes å fastsette klarere satser og satser for behandling av søkere til lektorstillinger og sorteringskomiteer.
7.2	Bedømmelse søkere rekrutteringsstillinger	Praktiseres noe ulikt ved instituttene. Bruken av "Inntil" åpner for skjønn. Det bør vurderes å fastsette klarere satser.
7.3	Annen administrasjon	Det gis ulik uttelling for uregistrerbar administrasjon, også utover det retningslinjene tillater. Det mangler også en klargjøring av hva "uregistrerbar administrasjon" omfatter. Det er uklart i hvilken grad ansatte i forsknings-/utdanningstermin eller med frikjøp skal ha uttelling for uregistrerbar administrasjon.
	Deltakelse i andre utvalg og komiteer på alle nivåer ved UiO fastsettes av enheten/instituttleder	Det brukes ulike satser. Noen følger satsene til HF, andre følger ekstern enhets sats eller lager individuelle avtaler. Her bør det ryddes og lages felles regler.
8	Ekstraarbeid	Dette området blir ikke behandlet i dette notatet.
9	Arbeid utenfor fakultetet/ uttelling	Instituttene ønsker lik praksis.