

Revisjon av arbeidspliktbestemmelsene

Høringsnotat fra ILOS

Innledning

ILOS takker for anledningen til å kommentere fakultetets utkast til nye arbeidspliktbestemmelser, som oversendt i notat av 1. mars i år. Instituttet stiller seg bak ønsket om å forenkle arbeidspliktbestemmelsene ved fakultetet og sikre en felles praksis ved fakultetet.

Når det er sagt, har instituttet en rekke grunnleggende innvendinger mot forslaget fra arbeidsgruppa. Dels er vi ikke enige i premissene for forslagene som er kommet, dels mener vi at de vil gi en rekke uønskede konsekvenser. Det er ikke klart for oss at forslaget vil innebære en vesentlig forenkling hverken for administrasjon eller ledelse. Vi er også urolige for at det nye forslaget vil gi svært ulik arbeidsbelastning på våre undervisere og også på de ulike faggruppene.

Premisser

Et underliggende premiss for forslaget er formulert under punkt 1.2:

Ett problem er at ordningen lett fører til ønsker om millimeter-/minuttrettferdighet eller også detaljstyring som går på bekostning av viljen til og muligheten for å stille opp for faget/ fellesskapet, og som leder til stadig mer ambisiøse og nitide forsøk på å oppnå samsvar mellom estimatene for standard tidsbruk og faktisk medgått tid på ulike oppgaver. Et beslektet problem er rigiditet i undervisningsopplegget som følge av at faglig begrunnede ønsker om endringer i undervisnings- eller eksamensformer ikke gjennomføres fordi de innebærer endring i timeuttelling.

Vi kjenner oss ikke igjen i denne beskrivelsen. Arbeidspliktbestemmelsene gir ikke utslag i rigiditet, og vi ser ikke at fokus på timer går ut over hensynet til faget eller fellesskapet.

Det vi derimot ser, er at det kommer en god del henvendelser om å få timer for ulike oppgaver som ligger utenfor selve undervisningen. ILOS gir 40 timer til uregistrerbar administrasjon hvert semester for å fange opp og redusere denne typen henvendelser. Vi kan erkjenne at det ikke har hatt den ønskede effekten.

Som institutt er vår oppfatning at det største problemet med retningslinjene for dagens arbeidspliktbestemmelser er at mange ansatte opplever at det er lite samsvar mellom uttellingen de får i arbeidspliktregnskapet (APR) og tiden de reelt sett bruker.

Vi ønsker også å vise til det positive med APR. Det beskytter den enkelte ansatte mot å bli pålagt en for stor arbeidsmengde, og det gir en transparens som er av verdi for arbeidsmiljøet. Det finnes ikke grunnlag for å være redd for at noen blir forfordelt i systemet. Som en professor ved ILOS skriver i et innspill til instituttet:

I dag tenker jeg aldri på om noen av mine kolleger slipper billigere unna enn meg. [...] En stor fordel med det systemet vi har nå, er at det gir minimalt grunnlag for sånne mistanker som kan forsure arbeidsmiljøet.

Et annet underliggende premiss er at dagens ordning krever store administrative ressurser. Det er i strid med hva som er erfaringene på ILOS. En gjennomgang antyder at vi bruker omkring 0,3 årsverk på føring av APR, noe som ikke på noen måte er en stor administrativ byrde på et institutt med 300 emner i året og rundt 70 forelesere.

Overordnede kommentarer

Forslaget fra arbeidsgruppa innebærer to grunnleggende endringer i arbeidspliktbestemmelsene ved fakultetet. For det første foreslår gruppa en mer grovkornet modell, hvor minste registrerbare enhet er på 25 timer. For det andre foreslår gruppa at man går fra å bare ha en regnskapsmodell til en budsjetteringsmodell med påfølgende regnskapsføring.

Fordi undervisningsplikten i de ulike stillingskategoriene må gå opp i 50, innebærer den nye modellen i realiteten en økning i antall undervisningstimer for ansatte i lektorstilling. Det mener vi er uheldig.

Planlegging

Når man leser utkastet, kan man lett få inntrykk av at det er umulig å budsjettere slik systemet er i dag. Det er ikke korrekt. APR gir historiske data som gjør det mulig å planlegge undervisningen, slik det allerede gjøres av fagmiljøene. Etter at semesteret er avsluttet, bruker man APR til å fastsette de nøyaktige verdiene. Fordelen med dette er at man da kan fange opp svingninger i tidsbruk som følge av svingninger i student-tallet. Dagens ordning er langt mer dynamisk enn modellen som er foreslått, og vi ser ikke at den foreslåtte ordningen er mer egnet til planlegging enn den eksisterende.

Standardemner

Arbeidsgruppa foreslår å operere med begrepet standardemner. Et standardemne på 2000-nivå tilsvarer 150 timer, og at det typisk vil være en 10-poengsemne med 24 studenter. Det skilles ikke mellom ferdighets- og kunnskapsemner, og det differensieres ikke mellom ulike undervisnings- og eksamensformer. Emner på 1000- og 4000-nivå vil måtte kalibreres individuelt, og det vil legge stort ansvar på de ulike fagmiljøene.

For ILOS er det høyst uklart hvor mange emner instituttet har som vil tilsvare et slikt standardemne – om noen. På mange av fremmedspråkene er det ikke nødvendigvis så mange som 24 studenter totalt sett på 2000-nivå. Vi er dessuten svært skeptiske til bruken av begrepet *standardemne*, som føles fremmed og lite egnet på et så sammensatt fakultet som HF. Våre emner varierer i omfang og karakter, og svært få kan sies å være standardiserte. Alternativet til å bruke standardemnene er å gå gjennom hele porteføljen til ILOS og dimensjonere ett og ett emne. Vi ser ikke at det gir en administrativ forenkling eller forbedring sammenlignet med dagens modell.

Dersom modellen vil følges slavisk, vil det bety at våre fremmedspråk blir svært kostbare. I sin tur vil det tvinge oss til å redusere undervisningstilbud i porteføljene, noe som igjen vil gi en forringelse av studiekvaliteten. For de ansatte vil det føre til en kraftig reduksjon i tiden de faktisk bruker på undervisning. På de store fagene, som engelsk og allmenn litteraturvitenskap, vil situasjonen være den omvendte: Her vil man fort risikere å få dårligere uttelling for undervisningen enn hva man gjør i dag. Også her kan man se redusert studiekvalitet som en mulig konsekvens.

En modell hvor de ansatte får samme uttelling for ulik reell arbeidsinnsats vil svært lett føre til dårligere arbeidsmiljø ved instituttet, og vi vil advare mot dette.

En annen risiko ved modellen er det som gjerne kalles et *race to the bottom*, hvor underviserne velger å legge en minimumsinnsats for de timene man allikevel får. Vi tror imidlertid ikke dette er en reell risiko, da våre undervisere er svært pliktoppfyllende og legger mye kjærlighet og innsats inn i undervisningen.

Veiledning

Arbeidsgruppa foreslår at veiledere får timer for veiledning uavhengig av om studenten/kandidaten leverer eller ikke, og at timene fordeles jevnt utover studentens studieløp. Dette er rimelig all den stund det nedlegges et betydelig arbeid i veiledning, også for studenter som ikke kommer i mål. Vi mener at det er naturlig å se på dette dersom man velger å beholde dagens ordning og revidere den. Å endre uttellingen fra 60 timer for en 60 poengs masteroppgave og 30 timer for en 30 poengs oppgave til henholdsvis 50 og 25 timer, innebærer en relativt sett stor reduksjon. Vi forstår at dette er nødvendig for å tilpasse det et system hvor minste enhet er 50 timer, men vi vil advare mot å redusere timetallet, da vi ikke opplever dagens ramme som spesielt raus.

Uttelling for administrasjon

Noe av det mest problematiske i forslaget, er å gi alle ansatte 50 timer til administrasjon og at det ikke gis ytterligere timer for konkrete oppgaver med mindre disse overskrider 25 timer. Dette er det flere grunner til å advare mot, kanskje først og fremst fordi det krever at ansatte altruistisk stiller opp og gjør de administrative oppgavene som kreves på instituttet. Vi vet at altruismen ikke er jevnt fordelt i befolkningen, og heller ikke i fagmiljøene. Det er alltid noen som bidrar mer enn andre, både på grunn av interesse og kvalifikasjoner, og vi er redd dette vil ramme enkeltgrupper. For eksempel vet vi erfaringsmessig at kvinner tar på seg en

forholdsmessig flere administrative oppgaver enn menn. Til nå har disse fått sin belønning gjennom timer i APR. Med den nye modellen vil dette ta slutt. Dette ser ikke arbeidsgruppa at er noe stort problem. Rett nok skriver arbeidsgruppa at denne gruppa bør tilgodeses i lønnsforhandlingene, men det flytter ansvaret ut av instituttet. Instituttleder har ikke beslutningsmyndighet hverken i 2.5.1- eller 2.5.3-saker. Dermed oppstår det et misforhold mellom hvem som tildeler oppgaver og hvem som gir honorar (timer/penger) for disse.

GUN

Instituttet mener betegnelsen GUN-er er svært uheldig av flere årsaker. Først og fremst er det på ingen måte en intuitivt forståelig. Det er ikke noe akronym; det er basert på en engelsk betegnelse (*General Education Unit*) hvor man har valgt ut bokstaver litt her og der for å få laget nettopp dette ordet. Selve ordet *gun* gir helt feil assosiasjoner, spesielt i en engelskspråklig kontekst. Vi vil også påpeke at det er en særdeles uheldig betegnelse ettersom studiedekanen heter Gunn.

Vi anbefaler at fakultetet finner en annen betegnelse på disse enhetene dersom man velger å gå videre med denne modellen. Det er heller ikke klart for oss hvorfor man ikke helt enkelt kan operere med betegnelsen timer.

Administrative utfordringer

En budsjetteringsmodell hvor den minste registrerbare enheten er 25 timer, gjør at mange oppgaver ikke vil kunne gis uttelling. Til dette hører sensureringsoppdrag, veiledning på lavere grad og pedagogiske bidrag utenom ordinær undervisning (som på faglig-pedagogisk dag og åpen dag og tilsvarende arenaer). Her foreslår arbeidsgruppa at man kan opptre med et skyggeregnskap og ikke føre timer før det når 25. Vi stiller oss spørrende til hvordan et skyggeregnskap passer inn i tanken om å forenkle arbeidspliktregnskapet.

Videre synes vi det er vanskelig å forstå hvordan man skal løse budsjetteringen av emner som gis av flere forelesere, såkalte *Ringvorlesungen*. Man kan ha forelesningsrekker hvor så mange som 4–5 forelesere bidrar. Hvordan løses det i en budsjetteringsmodell med grovskårne tidsenheter?

Et annet punkt vi ser som problematisk, er sykmeldinger. Hvordan skal reduksjon i arbeidsplikten kunne gjenspeiles i det grovkalibrede systemet som foreslås? Det er lite i det arbeidsgruppen skriver, som peker i retning av at administrasjonen får færre oppgaver.

I sum sitter vi igjen med at selv om fakultetet skulle gå fra en regnskaps- til en budsjetteringsmodell, vil det kreve både et ordinært regnskap og et skyggeregnskap, som føres i bakgrunnen. All den stund utfordringene våre ikke ligger på planlegging er det vanskelig å se gevinsten ved den foreslåtte ordningen. Tvert imot forekommer det oss at en modell med budsjett, regnskap og skyggeregnskap i sum vil innebære mer administrasjon og mindre rettferdighet.

Pedagogisk ansvar

ILOS vil understreke at det er vesentlig at normene for kvalitet i undervisning ligger fast. Vi kan ikke avvike fra de overordnede kravene til helhet og kvalitet når vi reviderer eller endrer modellen for timeregnskap. Derfor er det punkter i innstillingen vi stiller oss undrende til.

Et argument arbeidsgruppa bruker, er at dagens organisering av arbeidspliktbestemmelsene står i veien for pedagogisk utvikling. Som vi allerede har sagt, kjenner vi oss ikke igjen i dette. I forslaget ser det ut til at arbeidsgruppa mener at ansvaret for pedagogisk utvikling skal delegeres den enkelte underviser. Vi vil påpeke at det pedagogiske ansvaret påhviler instituttledelsen og programrådene og forvaltes av fagmiljøene som fellesskap, og det er essensielt at man har en helhetlig tilnærming til studieprogrammene. Utdanningsleder og studieleder jobber tett både med fagmiljøene og med studiedekanen og studieseksjonen på fakultetet for å sikre kvalitet og sammenheng i våre studietilbud.

Vi vil advare mot en modell hvor den enkelte faglærer bestemmer undervisnings- og eksamensformer utfra egne preferanser uten at det ses i sammenheng med det faglige fellesskapet, regelverket og den øvrige porteføljen. Det vil undergrave helhetstenkningen og fragmentere ansvaret for studiekvaliteten ved fakultetet, som er forankret i Prosjekt Helhet.

Konklusjon

Instituttet er blitt bedt om å vurdere to ulike muligheter for videre arbeid ved fakultetet: Enten å gå videre med arbeidsgruppens anbefalinger eller å standardisere og forenkle dagens system. Gitt instituttets innvendinger ovenfor konkluderer vi med at den ønskede løsningen vil være en gjennomgang og standardisering av den gjeldende regnskapsmodellen på fakultetet. For å få til en administrativ forenkling av dette, vil vi oppfordre til at det utvikles digitale verktøy som importerer data direkte inn i regnskapene slik det ble foreslått av Randin-utvalget.

Vi vil samtidig anbefale at fakultetet går i dialog med underviserne om hvordan modellen skal forstås og hvilke forventninger den signaliserer.