

## Rapport fra arbeidsgruppa for revisjon av HF's arbeidspliktbestemmelser

### 1. Bakgrunn og hovedpunkter

#### 1.1. Arbeidsgruppas sammensetning og mandat

Etter drøfting med instituttlederne i mars 2023 nedsatte dekanen i september 2023 en arbeidsgruppe med oppdrag å se på fakultetets retningslinjer for arbeidsplikt for vitenskapelig ansatte med sikte på revisjon og forenkling. En ambisjon har vært å gjøre systemet mer oversiktlig og mer egnet som redskap for undervisningsplanlegging, og å oppnå likebehandling på hele fakultetet.

Arbeidsgruppa har bestått av instituttleder Tor Egil Førland, IFIKK (leder); førsteamanuensis Unn Pedersen, IAKH; professor Knut Stene-Johansen, ILOS (representant for fagforeningene); professor Bjørn Olav Utvik, IKOS; og studieleder May Maria Tollerud, ILN. Tollerud har vært gruppas sekretær, men var syk i siste del av arbeidet og ble da erstattet av sin stedfortreder ved ILN, rådgiver Morten Hvaal Stenberg.

Foruten notatet fra instituttledermøtet i mars har gruppa tatt utgangspunkt i rapporten fra prosjektet Ressursplanlegging for fremtiden (Randinrapporten) fra 2022, som skisserer hva som skal til for å få et effektivt undervisningsbudsjett- og arbeidsregnskapsverktøy for hele HF. En del av rapporten («Behov for endringer i Retningslinjer for praktisering av arbeidspliktbestemmelsene ved Det humanistiske fakultet», vedlagt) kartlegger punkter der arbeidspliktbestemmelsene praktiseres forskjellig på ulike deler av fakultetet, og peker på bestemmelser som bør klargjøres eller revideres.

Arbeidsgruppa har ikke ansett det som del av mandatet å foreslå endringer i omfanget av arbeidsplikten, fastlagt i retningslinjenes punkt 4. Gruppa har heller ikke ansett at det lå innenfor mandatet å vurdere om fakultetet eller enkeltfag har tilstrekkelige undervisningsressurser.

#### 1.2. Formål og problemer med dagens arbeidspliktbestemmelser

Arbeidspliktbestemmelsene på HF er ment å sikre – i uprioritert rekkefølge –:

- noenlunde lik undervisningsarbeidsmengde over tid mellom ansatte i samme kategori (stillingstype og alder) så vel innenfor hvert institutt som over instituttgrensene;
- at undervisningsmengden ikke går ut over forskning og fritid for den enkelte;
- optimal undervisningsressursutnyttelse på hvert institutt, herunder korrespondanse mellom tilgjengelige ressurser og undervisningsforpliktelser;
- rasjonell og rimelig tidsbruk på, og uttelling for, ulike undervisningsoppgaver.<sup>1</sup>

Standardsatser for ulike typer undervisning, kravet om at det skal føres arbeidsregnskap som skal godkjennes av den enkelte lærer, og ordningen med at inntil ett semesters positiv eller negativ saldo (unntaksvis to) kan akkumuleres og overføres til neste semester før tiltak må treffes for å redusere ubalansen, er ment som bidrag til å oppnå disse målene. Uttelling i arbeidsregnskapet for undervisning eller administrative oppgaver som ikke faller inn under standardsatsene, fastsettes av instituttleder.

Det er instituttledelsens ansvar å sørge for at bestemmelsene etterleveres og systemet virker som det skal. Selv når det skjer, er det systemiske utfordringer med retningslinjene slik de praktiseres i dag. 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

<sup>1</sup> Der ikke annet fremgår av sammenhengen, brukes i dette notatet begrepet "undervisning" både om undervisnings- og administrasjonsdelen av stillingene. Det formelt riktige begrepet er "den arbeidsregnskapspliktige delen av stillingen". Forskning/formidling og faglig oppdatering omfattes ikke av regnskapsplikten.

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. Ansatte har i dagens situasjon også begrenset innsikt i om det gis lik uttelling for (de etter hvert mange) oppgaver som ikke faller inn under standardsatsene. Det kan også diskuteres i hvilken grad standardsatsene er riktig satt. Randinrapporten peker på en del andre forhold som har gjort spesifikke deler av retningslinjene – og praktiseringen av dem – foreldet eller uheldige, herunder at det har vokst fram lokale særordninger som gjør at systemet praktiseres ulikt på forskjellige deler av fakultetet, og at tiden (herunder digitaliseringen) på noen områder har løpt fra dagens bestemmelser. Videre har fokuset på arbeidsregnskap på noen institutter medført at systemet ikke fungerer godt som middel til undervisningsbudsjettering, men primært brukes til *post factum*-beregning av hvilke ressurser som er blitt brukt. Systemet er dessuten forholdsvis ressurskrevende, og mer ressurskrevende jo mer detaljert og minuttrettferdig ledelse og ansatte prøver å gjøre/føre det. I korthet medfører dagens system overdrevet fokus på timeregnskapsuttelling til fortrenghet for faglige ambisjoner; frustrasjon over satser som oppleves urimelige; skjevheter mellom instituttene; og bruk av betydelige studieadministrative ressurser på oppgaver som kun svært indirekte bidrar til læring.

Å korrigere anomaliene som Randinrapporten peker på, og å utvikle et effektivt undervisningsbudsjetterings- og arbeidsregnskapsverktøy på tvers av hele fakultetet slik HUMIT nylig har fått i oppdrag, vil eliminere noen av ulempene med dagens arbeidspliktsystem. Men bevegelsen henimot minuttrettferdighet og misnøyen med satser som oppfattes som urimelige, vil bestå, sammen med rigiditeten. Ressursbruken på planlegging og regnskap/kontroll vil fortsatt være betydelig, selv om et effektivt digitalt verktøy kan redusere den.

### *1.3. Arbeidsgruppas hovedsyn*

Arbeidsgruppa har vurdert muligheten av å droppe arbeidspliktreknskapet, men ikke gått videre med denne ideen. Uten arbeidspliktreknskap vil målene om noenlunde lik undervisningsmengde, skjerming av forsknings- og fritid, og balanse mellom undervisningsressurser og -forpliktelser trolig kun unntaksvis oppnås. Instituttene har for mange studenter, faggruppene har for ambisiøse ønsker om hvor mye og hva slags undervisning de vil tilby, og lærernes evne og vilje til å motstå ønsker om at de påtar seg undervisning er for ulikt fordelt, til at arbeidspliktreknskapet kan droppes uten sterkt negative virkninger på forholdsvis kort sikt.

For å bevare muligheten til å oppnå målsettingene med arbeidspliktreknskapet uten de systemiske utfordringene ved dagens system foreslår arbeidsgruppa å gjøre bestemmelsene langt mer grovkalibrert enn i dag. Det innebærer å gi opp ambisjonen om full rettferdighet, som har vist seg vanskelig å oppnå og har medført uforutsette og øyensynlig uavvendelige problemer. Et mer grovkalibrert system vil gjøre undervisningsplanleggingen vesentlig lettere og mer oversiktlig, ikke minst for den enkelte lærer. Samtidig vil arbeidsgruppa beholde regnskapet slik at skjevheter i undervisningsomfang over tid eller mellom ansatte kan utjevnes. Et sentralt element i grovkalibreringen er å innføre en standarduttelling for normalemner. Gruppas forslag innebærer at lærerne gjennom faggruppene får økt ansvar for disponeringen av lærerressursene som er til rådighet etter fratrukk for frikjøp, forskningsterminer, tunge verv/administrative oppgaver og veiledning. I samråd med undervisningsledelsen vil faggruppene fastsette emnetilbudet og kalibrere non-standardemner. De involverte lærerne fordeler undervisningen i hvert emne, og får større pedagogisk frihet. Videre foreslås at all uttelling for veiledning gis ved tildeling av veiledere, og at uttelling for administrasjon blir lik for alle (unntatt ansatte med særlig omfattende verv og administrative oppgaver) og settes så høyt at alle anses å fylle administrasjonssplikten.

## **2. Grovkalibrering**

### *2.1. Undervisning i standard- og non-standardemner*

Uttellingen for undervisning i et 10 stp emne i HF-fag varierer nokså mye. Faktorene som avgjør det meste av omfanget, er (i) antall studenter (jo flere studenter, jo mer tilbakemelding og retting, og jo mer sensur); (ii) undervisningsform (fakultetets retningslinjer sier at forelesning gir 4 t uttelling

per undervisningstime, seminar 3 t, gruppe 2 t); (iii) om emnet er nyopprettet (50 t) eller har gjennomgått omfattende revisjon (25 t); (iv) eksamensform (1 t per student for semesteroppgave eller mappe, 3/4 t for hjemmeeksamen, 1/2 t for skoleeksamen); (v) undervisningsintensitet, som dels henger sammen med instituttinterne tradisjoner og beslutninger og dels om emnet er et såkalt ferdighetsemne i fremmedspråk (42 undervisningstimer) eller andre utøvende/praktiske fag eller et kunnskapsemne med sluttvurdering (28 undervisningstimer) eller integrert vurdering (20 undervisningstimer) i henhold til fakultetets [normer for undervisning og sensur](#).

Ut fra HF's normer for undervisning og sensur og satsene i fakultetets retningslinjer for arbeidsplikt kan man beregne hvor mange arbeidstimer som går med til undervisning og sensur i et standard 10 stp emne. Et kunnskapsemne med seminarundervisning og sluttvurdering der 24 studenter får tilbakemelding på en obligatorisk oppgave og 20 av disse går opp til hjemmeeksamen, gir en uttelling i arbeidsregnskapet på 145 t. Med integrert vurdering og semesteroppgave/mappe blir uttellingen 150 timer. 20 eksamenskandidater er litt over gjennomsnittet i 2000-ernene på HF de siste semestrene når vi ser bort fra fremmedspråkene (og IKOS som vi ikke har data fra). I 2000-ernene i språkfag er antall eksamenskandidater lavere, som i praksis oppveier den mer intensive undervisningen. Med 12 studenter hvorav 10 går opp til eksamen blir uttellingen henholdsvis 159 timer hvis det er seminarundervisning og 117 timer hvis det er gruppeundervisning.

Tallene i avsnittet over viser hvilken uttelling et standard 10 stp emne gir hvis fakultetets normer og retningslinjer for arbeidsplikt følges. Tabellvedlegget viser at empiri og teori stemmer godt overens – vel å merke så lenge vi ser på gjennomsnittet –: Gjennomsnittsuttellingen for 2000-ernene på HF (uten data fra IKOS som ikke fører regnskap) i de tre semestrene vår og høst 2022 og vår 2023 var 150 timer. Det er til dels store variasjoner mellom emnene. Disse variasjonene kan delvis forklares med faktorene (i)–(iv) ovenfor og normene for ulike undervisningstyper, men henger også sammen med de nevnte instituttinterne tradisjonene og beslutningene som har nedfelt seg i forskjeller i uttellingen som ikke alltid er lett å forstå utenfra. Variasjonen understreker behovet for faglig begrunnede kalibreringer av non-standardemner (se nedenfor).

*Arbeidsgruppa foreslår* at uttellingen for et standard HF-emne settes til 150 arbeidstimer. Dette er uavhengig av antall studenter, undervisnings- og eksamensform, om emnet er nyopprettet, revidert eller ikke, og uavhengig av om emnet er et kunnskapsemne med integrert vurdering eller sluttvurdering eller om det er et ferdighetsemne i fremmedspråk. En slik standardisert uttelling vil gjøre at lærergruppa kan velge den undervisningsformen – herunder graden og typen av digitalisering – og den eksamensformen som de anser som pedagogisk gunstigst uten å skjele til uttellingen. Faggruppene i samråd med undervisningsledelsen må sørge for at antall emner holdes på det nivået ressurstilfanget tillater.

Langt fra alle emner på HF er standardemner. Store innføringsemner og spesialiserte masteremner krever en annen kalibrering. Slike emner må i praksis kalibreres lokalt: av faggruppene i samråd med undervisningsledelsen på instituttet. Faggruppene i samråd med undervisningsledelsen er også de som må vurdere om også andre emner faller så langt utenfor standarden at de må kalibreres lokalt. Slik kalibrering må ta hensyn til hvilke ressurser som er tilgjengelige etter fratrukk for frikjøp, forskningsterminer, tunge verv/administrative oppgaver og veiledning. Faggruppene i samråd med undervisningsledelsen må avveie om ressursene er best anvendt på intensiv undervisning i et fåtall emner eller undervisning i flere standardemner.

For å ta høyde for effekten av studenttall på arbeidsmengden kan det vurderes å innføre en faktor som øker og minker uttellingen for det som ikke lenger blir rene standardemner, i tråd med studenttallet. Arbeidsgruppa ser fordelene, men er tvilende til om en slik mer eller mindre automatisk kalibrering etter studenttall er hensiktsmessig. På den ene siden vil det kunne redusere behovet for lokal kalibrering (skreddersøm). På den annen side vil det vanskeliggjøre planleggingen, underminere noe av fordelene ved å ha ett standardemne der uttellingen er gitt, og redusere den fagspesifikke pedagogiske friheten.

Et særlig spørsmål er kalibreringen av heisemner. Her varierer uttellingen voldsomt (se vedlegg): I noen heisemner får masterstudentene knapt noe annen undervisning enn den bachelorstudentene får, mens i andre fremstår mastervarianten nærmest som helt egne emner med et omfattende eget undervisningstilbud. I noen grad ser denne forskjellen ut til å falle sammen med at i noen fag er

heisemnene et tilbud få masterstudenter bruker, mens i andre fag kan det være like mange master- som bachelorstudenter på heisemnene. Trolig bør heisemnene kalibreres lokalt etter faglige, pedagogiske og ressursmessige vurderinger heller enn at det etableres en fakultær heisemnestandard.

Mange, trolig de fleste, av emnene på HF involverer mer enn én lærer, særlig når sensuren inkluderes. For å forenkle undervisningsbudsjettering og arbeidsregnskapsføring og gi lærerne større ansvar for ressursbruken i faggruppas emner er det avgjørende at fordelingen av undervisningen (inkludert sensur) i hvert emne fastlegges idet undervisningsplanen utarbeides, slik at både lærere og studieadministrasjon vet hvor stor andel av så vel standardemner som andre emner hver enkelt lærer har.

Arbeidsgruppa vil understreke hvilken betydelig lettelse i undervisningsbudsjettering og arbeidsregnskapsføring den modellen som her er skissert, vil medføre. Så fort et emne er definert som standardemne eller kalibrert lokalt, vil alle vite hvor stor ressursbruk emnet innebærer, og faggruppa – med hjelp fra undervisningsledelse og studieadministrasjon – kan beregne hvor mange (standard)emner man har ressurser til når andre nødvendige aktiviteter (frikjøp, forskningsterminer, tunge verv/oppgaver, veiledning, administrasjon) er trukket fra. Når undervisningsandelene i hvert emne er fordelt mellom lærerne, vil hver enkelt lett kunne se hvorvidt og hvordan arbeidsplikten er oppfylt. Denne forenklingen og muligheten til å få oversikt over egen arbeidsplikt er etter arbeidsgruppas mening en vesentlig gevinst med modellen som her foreslås. En annen betydelig gevinst er den fleksibiliteten og autonomien modellen gir faggruppa og de involverte lærerne, som kan velge den undervisnings- og eksamensformen de anser mest hensiktsmessig uten å skjelle til forskjeller i uttelling – og som kan endre undervisning og eksamen hvis det er faglige grunner til det, uten å tenke på uttellingen siden den ikke endres.

## 2.2. Veiledning

Veiledning av masteroppgaver er den største undervisningsoppgaven på de fleste HF-fag, og kan i enkelte fag og semestre utgjøre rundt en firedel av arbeidsplikten. Uttellingen i dag for å veilede en 60 stp masteroppgave er 60 arbeidstimer, og for en 30 stp oppgave 30 timer, uansett hvor lang tid studenten bruker på å levere. Arbeidspliktbestemmelsene sier imidlertid at 1/4 av uttellingen skal gis i det semesteret veiledningen starter, og de øvrige 3/4 etter at oppgaven er levert. Dersom en student med 60 stp oppgave aldri leverer, blir dermed den samlede uttellingen til veileder kun 15 t. Ved utgangen av 2023 hadde 83,6 % av HF-studentene i kullene som begynte fra 2017 til 2020, levert oppgaven. Andelen varierer noe, men tabellvedlegget viser at av fakultets 24 masterprogrammer lå bare tre mindre programmer under 76 %, og ingen over 97 %; to tredeler lå mellom 76 og 90 %.

Veiledning av doktoravhandlinger utgjør en langt mindre del av arbeidsplikten, fordi det er så mange færre stipendiater. Veiledningsuttellingen er 42 arbeidstimer hvert av de to første årene, til fordeling mellom hoved- og biveileder(e). Dersom stipendiaten leverer til normert tid (etter tre år), gis det en ekstra uttelling på 66 t; hvis (men bare hvis) innlevering skjer senere, gis 42 timer. Uttellingen for veiledning av en stipendiat er med andre ord fra 84 til 150 timer. De fleste stipendiater leverer til normert tid (fakultetet har riktignok ikke pålitelig statistikk på dette), og får dermed ett års gjennomføringsstipend.

Opplegget for bacheloroppgaver (på 10 eller 20 stp) varierer sterkt mellom og til dels innenfor instituttene. Uttelling for veiledning av bacheloroppgaver har ingen standardsats i arbeidspliktbestemmelsene, og spenner fra 2,5 til 8 timer som ser ut til å gis uavhengig av levering. Slik veiledning utgjør en forholdsvis liten del av undervisningsomfanget. På en del fag gis en god del undervisning i tillegg selve veiledningen.

*Arbeidsgruppa foreslår* å gi 50 t for veiledning av masterstudenter som skriver oppgaver på 60 stp, 25 t for oppgaver på 30 stp, og 150 t for en doktoravhandling. Videre foreslås at veiledningen fordeles jevnt over den normerte tida med 25 t per semester, og gis uavhengig av levering. Dette vil innebære en betydelig forenkling, og vil gjøre det lett å ha oversikt for både veiledere og administrasjon. Det er liten grunn til å tro at å fjerne dagens forholdsvis kompliserte modell med forskjellige bonusordninger til veileder, vil påvirke innleveringen i særlig grad.

For masterveiledning vil uttellingen i snitt – og dermed samlet ressursbruk – være uforandret, siden 50 t/60 t = 83,3 %, altså nesten nøyaktig det samme som i dag. Manglende uttelling for studenter som ikke leverer oppgaven, fordeles dermed jevnt på de ansatte. For stipendiatveiledning vil uttellingen øke litt, siden den vil være den samme for alle stipendiater som for de som i dag leverer avhandlingen til normert tid. Fra et ressurs synspunkt er økningen liten, siden det er så få stipendiater.

Arbeidsgruppa foreslår at uttellingen for veiledning av bacheloroppgaver harmoniseres med øvrig veiledning og standardiseres til 25 t per 30 stp, jf. pkt. 3 nedenfor.

### 2.3. Administrasjon

Administrasjonsdelen av arbeidsplikten utgjør ca. 50 timer per semester.<sup>2</sup> Fakultetets retningslinjer sier at inntil 20 t av disse kan anses oppfylt av såkalt uregistrerbar administrasjon. Gjennomsnittlig administrasjon blant fast vitenskapelig ansatte med undervisningsplikt på HF (IKOS unntatt) var i perioden våren 2022 til våren 2023 42 timer når lederverv inkl. fagledelse og programledelse trekkes fra. Gjennomsnittet varierer mellom instituttene, men med unntak av IMV (59 t) som står i en særstilling pga. ansvar for musikkrom og utstyr, og ILOS (46 t) som opererer med 40 t uregistrerbar administrasjon per semester, er variasjonen ikke veldig stor. Som tabellvedlegget viser, varierer administrasjonstimetallet en god del innenfor hvert institutt, men på hele fakultetet er det bare ti ansatte (foruten de med lederverv) som har 75 t eller mer administrasjon i gjennomsnitt i perioden.

Retningslinjene fastlegger uttelling for ulike verv (så som programråd) og bedømmelser og komitéarbeid i forholdsvis stor detalj, og gir dessuten instituttleder rom for å gi uttelling etter avtale for oppgaver som ikke er beskrevet. I hvilken grad denne muligheten benyttes, varierer både mellom instituttene, mellom hver enkelt ansatt, og mellom instituttlederne over tid.

Når ansatte ikke fyller administrasjonsdelen av arbeidsplikten, sier fakultetets retningslinjer at det overskytende av administrasjonsplikten kan overføres til undervisningsplikten. Mindre administrasjon enn arbeidspliktbestemmelsene angir, innebærer følgelig mer undervisning. Det mindretallet som har mer administrasjon enn bestemmelsene tilsier, får redusert undervisningsplikten tilsvarende.

Avklaringer og nøyaktig regnskapsføring av administrasjonsplikten er blant de tingene som tar mye tid, og som kan skape frustrasjon både blant vitenskapelig ansatte og hos ledelse og administrasjon. Tids- og energibruken står ofte ikke i forhold til omfanget, siden administrasjon utgjør en nokså liten del av arbeidsplikten og en enda mindre del av arbeidet for de fleste. Den potensielle gevinsten ved forenkling er tilsvarende stor. Det hører med til bildet at det er vanskelig å beregne den uregistrerbare administrasjonen, som blant annet rommer det meste av møtevirksomheten til lærerne.

Arbeidsgruppa foreslår at alle får 50 timer uttelling for administrasjon og at alle ansatte dermed anses å oppfylle administrasjonsplikten. Til gjengjeld gis det ikke lenger spesifikk uttelling for mindre administrative oppgaver, dvs. for verv som utgjør mindre enn 25 timer per semester, møtevirksomhet, komitéarbeid, bedømmelser og annen administrasjon. Ansatte med verv som utgjør 25 timer eller mer per semester og som varer minst ett år (for eksempel fagledelse, programledelse, verneombud), skal få uttelling for dette, og får med andre ord tilsvarende redusert undervisningsplikt.

Forslaget innebærer at de som bidrar til driften av instituttet gjennom programråd, styre og andre organer eller utvalg, ikke vil få ekstra uttelling i arbeidsregnskapet. Det samme gjelder de som medvirker til å bestemme hvem som blir ansatt på instituttet gjennom bedømmelser og komitéarbeid. Den totale uttellingen for administrasjon vil imidlertid øke. Det innebærer at dersom

---

<sup>2</sup> Dette er basert på fakultetets standardprosentfordeling 47/6/47 mellom undervisning, administrasjon og forskning for førsteamanuenser/professorer, og 75/6/19 (faglig utvikling) for (førstelektorer og dosenter. Etter 60 år synker den samlede arbeidsplikten, jf. pkt 4.1 nedenfor.

de administrative oppgavene over tid fordeles noenlunde jevnt mellom de ansatte, vil alle få uttelling for den administrasjonen de gjør, selv om det kan ta noe tid. De som jevnt over gjør mer administrasjon enn andre – verken evne eller vilje til å utføre administrative oppgaver er jevnt fordelt – vil få mindre uttelling for arbeidet enn de som ikke blir bedt om eller unnsår seg slike oppgaver. De som er særlig glad i eller gode til å løse administrative oppgaver, eller som kvier seg for å si nei, vil til gjengjeld få mer å si over instituttets og fagets fremtid.

Å gi alle mer administrasjonstid og ikke gi uttelling for mindre administrative oppgaver vil trolig slå ut forskjellig avhengig av stillingskategori og ansiennitet. Lektorer og forholdsvis uerfarne ansatte tar sjeldnere del i bedømmelser og en del andre verv og oppgaver enn kolleger med forskningstid og lengre ansiennitet; den ekstra, automatiske administrasjonsuttellingen vil derfor særlig komme de førstnevnte til gode. Til gjengjeld bruker ansatte i rene undervisningsstillinger ofte mye tid på undervisningsadministrative oppgaver som ikke registreres med dagens retningslinjer, som ekstra studentkontakt. Og nyansatte trenger gjerne noe tid på å utvikle administrativ effektivitet, så den ekstra uttellingen kan komme godt med for denne gruppa. Det større lokale ansvaret som grovkalibreringen innebærer, kan medføre økt møtevirksomhet. Arbeidsgruppa vil understreke betydningen av at hele organisasjonen viser måtehold, særlig med møter som forholdsvis nyansatte kan oppleve som obligatoriske.

Et alternativ til å gi alle full administrasjonspliktuttelling på 50 timer er å gi alle 25 timer og fortsette å gi uttelling for bedømmelser, komiteer og annet administrativt arbeid som hver for seg utgjør minst 25 timer. Dette er mer tungvint enn det grovkalibrede forslaget, og gjør undervisningsbudsjetteringen mindre forutsigbar siden det vil være usikkert hvor mange undervisningstimer hver lærer har til disposisjon etter fratrukk for administrative oppgaver. Men det kan samtidig sies å være mer rettferdig. Fordelene for lektorer og andre som ikke brukes i særlig grad til denne type arbeid, vil bli tilsvarende mindre. Arbeidsgruppa er tvilende til om alternativet med mindre automatisk uttelling til alle og mer uttelling for komitéarbeid m.m. er å foretrekke. Instituttleder må imidlertid fortsatt ha muligheten til å gi ekstra uttelling i tilfeller med særlig tunge verv eller til ansatte som får særlig omfattende administrative oppdrag, slik det er nevnt over.

### **3. Fra timer til generelle undervisningsenheter (GUN)**

Arbeidsgruppa har vært opptatt av å motvirke tendensen til stadig mer finkalibrering av elementene i arbeidspliktrengskapet, siden det lett dreier fokuset vekk fra faglige og pedagogiske hensyn og over mot en uttellingsøkonomi med negative følger for fellesskapsfølelsen og fagutviklingen. Arbeidsgruppas mottrekk er forslaget om økt lokalt selvstyre ved å la lærerne gjennom faggruppene få større ansvar for emnetilbudet, for kalibrering av non-standardemner, og for fordelingen av undervisningsandeler i hvert emne.

Arbeidsgruppa foreslår også at det vurderes et annet mottrekk, nemlig å gå bort fra å bruke arbeidstimer som basisenhet for arbeidspliktrengskapet, og i stedet bruke *generelle undervisningsenheter* (*general education units*), forkortet GUN. 1 GUN tilsvarer 50 timer, og et sentralt element i grovkalibreringen innebærer å aldri telle mindre enn 1/2 GUN. Alle timeanslagene ovenfor kan lett omgjøres til GUN, slik at vi får tabellen nedenfor over arbeidsregnskapsplikt og de foreslåtte endringene i uttelling for ulike oppgaver. Alternativt kan man beholde timer som enhet, men ikke tillate lavere oppløsning enn 25 timer.

Noen oppgaver – arbeidsgruppa har identifisert veiledning av bacheloroppgaver og sensur av masteroppgaver – har et omfang som åpenbart er mindre enn 1/2 GUN (25 arbeidstimer per oppgave), samtidig som de er såpass omfattende at de bør gi uttelling. Uttellingen for slike oppgaver kan akkumuleres inntil de arbeidsregnskapsføres idet de når 1/2 GUN, dvs. når man har veiledet bacheloroppgaver som tilsvarer 30 stp (på samme måte som veiledning av en 30 stp masteroppgave gir 1/2 GUN) eller når man har sensurert masteroppgaver som tilsvarer 120 stp. (Sensur av en masteroppgave gir i dag en uttelling på hhv. 6 og 12 t avhengig av om oppgaven er på 30 eller 60 stp.) Dersom man vil beholde timer som enhet, kan disse oppgavene enten akkumuleres på samme vis og føres inn i regnskapet idet de når 25 t, eller regnskapsføres fortløpende. Å holde oversikt over slik veiledning og sensur er uansett en enkel administrativ

oppgave, og omfanget av dette arbeidet er ikke så stort at det i særlig grad vil påvirke disponible lærerressurser selv om det kun regnskapsføres i ettertid og ikke kommer med i undervisningsbudsjetteringen. Annet mindre sensurarbeid, som bedømmersensur av et fåtall oppgaver på emner der man ellers ikke er en del av lærerteamet, kan for så vidt også regnskapsføres på samme vis, altså ved at hver sensuroppgave gir uttelling etter dagens (varierte) satser og at sensurarbeidet akkumuleres og regnskapsføres idet det når 1/2 GUN eller 25 timer. Siden omfanget av dette arbeidet er svært beskjedent, er arbeidsgruppa tvilende til om det er nødvendig å regnskapsføre det, og om gevinsten ved slik regnskapsføring er tilstrekkelig til å forsvare det administrative ekstraarbeidet. Det tida som administrasjonen i dag bruker på arbeidsregnskapet, er tid som når den frigjøres, kan brukes på andre studieadministrative oppgaver med potensielt større nytteverdi.

Tabell 1.

Uttelling i arbeidspliktregnskapet i dag og med en ny, grovkalibrert modell med GUN (= 50 timer)

	Timer i dag	Grovkalibrert GUN
Undervisningsplikt per semester: førsteamanuensis/professor (første)lektor/dosent	398 636	8 13
Administrasjonsplikt per semester:	51	1
Undervisningspliktreduksjon f.o.m. 60 år: førsteamanuensis/professor (første)lektor/dosent	10 16	0 2
Undervisningspliktreduksjon f.o.m. 62 år: førsteamanuensis/professor (første)lektor/dosent	34 52	1 2
Administrasjon	20–	1
Alternativt uregistrerbar administrasjon	20	0,5
Alternativt bedømmelser, komitéarbeid	Div. spesifisert	0,5–1
Stipendiatveiledning	84–150	Per semester: 0,5
Masterveiledning (30 stp / 60 stp)	15–60 / 7,5–30	Per semester: 0,5
Bachelorveiledning (per 30 stp)	Ikke spesifisert	0,5
Standardemne undervisning og sensur	117–159	3
Non-standardemner undervisning og sensur	Ikke spesifisert	Kalibreres lokalt
Mastersensur (per 120 stp, ekskl. muntlig)	24	0,5
Doktorgradskomiteéledelse	40	1

## 4. Spesifikke utfordringer ved grovkalibrering

### 4.1. Seniorpolitikk<sup>3</sup>

UiOs seniorpolitikk innebærer at ansatte som fyller 60 år innen 1. september, får en ekstra ferieuke fra og med det året, og dessuten 12 ekstra fridager («seniordager») fra og med det året de fyller 62 år. Dette gir en reduksjon i undervisningsplikten (inkl. administrasjon) på hhv. 10 og 35 timer per semester for førsteamanuenser og professorer, og 16 og 52 timer for (første)lektorer og dosenter. En så finjustert ordning lar seg ikke enkelt overføre til den foreslåtte grovkalibrede modellen med 1/2 GUN eller 25 timer som minste tellende enhet. Dersom man velger denne modellen, foreslår arbeidsgruppen at ansatte i rene undervisningsstillinger (lektorer/førstelektorer og dosenter samt førsteamanuenser og professorer med lektorplikt) får redusert undervisningsplikten med 2 GUN fra det året de fyller 60 år. De får ingen ytterligere reduksjon ved 62 år. Ansatte med både forsknings- og undervisningsplikt (førsteamanuenser og professorer) får ingen reduksjon ved 60 år, men får redusert undervisningsplikten med 1 GUN fra det året de fyller 62 år. Det foreslås ingen endringer i administrasjonsplikten, som uansett blir oppfylt dersom forslaget om å gi alle 1 GUN i administrasjon, følges.

Den foreslåtte differensieringen mellom ansatte i rene undervisningsstillinger og ansatte i kombinerte stillinger vil kompensere de førstnevnte for den lille økningen (14 timer per semester) de får i undervisningsplikt før de blir 60 år, når dagens undervisningsplikt (ekskl. administrasjon) på 636 timer erstattes med 13 GUN. Disse vil riktignok ofte høre til den gruppa som får mest utbytte av den foreslåtte grovkalibreringen av administrasjonsplikten (en økning på 30 timer per semester for de som kun har uregistrerbar administrasjon), men arbeidsgruppa er usikker på om dette er tilstrekkelig. Eldre arbeidstakere opplever dessuten gjerne undervisning mer belastende enn forskning, slik at en litt tidligere og større undervisningspliktreduksjon vil være ekstra verdifullt for (første)lektorer og dosenter.

Svært få vitenskapelig ansatte ved HF går av før de fyller 65 år. Med den foreslåtte ordningen får ansatte som sitter i stillingen til de er 66 år eller mer, totalt litt mindre undervisningsplikt enn i dag, og forskjellen øker jo lenger de står i jobb. Endringene er imidlertid ikke store. Den totale akkumulerte undervisningsplikten på rundt 25 000 timer for en førsteamanuensis eller professor som begynner ved UiO som førtiåring og går ved fylte 67, reduseres med 66 timer; ved avgang ved 70 år er den samlede reduksjonen 156 timer. (Første)lektorer og dosenter med en arbeidslivsløpsundervisningsplikt fra 40 til 67 år på ca. 37 000 timer får en reduksjon på 74 timer; reduksjonen er 284 timer ved 70 år.

### 4.2. Sykmeldinger

Sykmeldinger skal medføre redusert arbeidsplikt. Denne kan nedjusteres i ettertid ved at arbeidsplikten det angjeldende semesteret reduseres med en andel som tilsvarer sykeperiodens andel av arbeidstiden. Hvor nøye sykmeldinger arbeidsregnskapsføres, synes å variere mellom instituttene. Særlig kortere sykmeldinger ser ofte ut til å ikke få noen konsekvenser verken i form av redusert arbeidsplikt eller at den syke mister uttellingen for undervisning som ikke gjennomføres (og som noen ganger blir avlyst, andre ganger overtatt av andre som får uttelling i arbeidsregnskapet sitt for den ekstra undervisningen).

Hvis arbeidsplikten omregnes til GUN og minste tellende enhet er 1/2 GUN, må ansatte være sykmeldt i 7 arbeidsdager før arbeidsplikten reduseres. Dette motsvares imidlertid av at det ikke vil telles enkelt- (eller dobbelt)-timer undervisning for regnskapsformål: Arbeidsfordelingen mellom lærerne på et emne gis via det faggruppa melder inn som del av undervisningsplanleggingen, og dersom en lærer stepper inn for en som er syk, regnskapsføres ikke det for noen av dem – inntil sykmeldingen blir så langvarig at den utløser både reduksjon i arbeidsplikten og endring i den innmeldte arbeidsfordelingen mellom lærerne. Slike korreksjoner vil være nødvendig dersom sykdom eller andre faktorer endrer den planlagte arbeidsfordelingen så vesentlig at de involverte lærerne melder ifra om det. Ved mindre endringer vil lærerne kunne steppe inn for hverandre uten at det trenger å rapporteres, slik praksis gjerne har vært i velfungerende fagmiljøer.

<sup>3</sup> Første avsnitt korrigeret 14. februar etter nye opplysninger om UiOs seniorpolitikk<sup>5</sup>.



### 4.3. Godtgjøring for ekstrainsats

Den grovkalibrede modellen innebærer at det fortsatt vil føres regnskap over så vel undervisning som administrasjon, selv om undervisningsregnskapsføringen vil bli mye mindre detaljert enn i dag, og administrasjonsregnskapet i praksis kun vil gjelde særlig omfattende verv og oppgaver (se pkt. 2.3 over). Ansatte som gir særlig god veiledning (målt som andel av masterstudenter og stipendiater som leverer på normert tid), som utmerker seg i fagutviklingsarbeidet (f. eks. gjennom å bidra særlig sterkt til programrevisjon eller nye undervisnings- eller vurderingsformer), eller som tar ekstra tak for faget eller instituttet i form av mer enn alminnelig vilje til å ta del i faglige bedømmelser, komité- og styrearbeid o.l., vil ikke lenger få uttelling for denne innsatsen i form av redusert undervisningsplikt. De beste veilederne, de mest aktive lærerne og de mest betrodde tillitspersonene må få sin belønning andre steder enn i arbeidsregnskapet. Den åpenbare løsningen er økt lønn. Det forutsetter at både arbeidsgiver og arbeidertakerorganisasjonene godkjenner slik ekstrainsats som grunnlag for lønnskrav: enten gjennom de ordinære årlige lønnsforhandlingene (Hta 2.5.1) eller gjennom enighet om at ikke bare forskning, men også undervisning og administrasjon kan anses som ekstraordinær arbeidsinnsats (Hta 2.5.3, 2). Arbeidsgruppa anser en slik erkjennelse fra fakultetsledelsen som helt avgjørende for å få de ansatte til å gi avkall på den mer direkte timeuttellingen for ekstrainsats som ligger i dagens arbeidspliktregnskap.

### **Vedlegg**

- Randinutvalgets delrapport «Behov for endringer i Retningslinjer for praktisering av arbeidspliktbestemmelsene ved Det humanistiske fakultet»
- Samletabeller arbeidsplikt
- Forklaring til samletabellene