

## Høring om revisjon av arbeidspliktbestemmelser for Det humanistiske fakultet

Nedenfor er høringssvar fra ansatte på fakultetet, i kronologisk rekkefølge. Enkelte lenker videre til utdypende argumenter.

### **Hilde Reinertsen Levert: 07.03.24**

Takk for godt og nyttig underlag fra arbeidsgruppa. Analyse, konklusjoner og anbefalinger virker svært fornuftige. Gir full støtte til å gå bort fra ordet "regnskap" med finmasket timeuttelling som tar uforholdsmessig mye tid å administrere for alle, forenkle beregningsmåten drastisk slik at det også blir lettere å planlegge, og belønne god innsats med lønnsøkning i stedet for reduksjon av plikt. En svært god løsning!

### **Haley De Korne Levert: 15.03.24**

Fra mitt ståsted vil den foreslått endring føre til et mindre rettferdig system når det gjelder arbeidsfordeling, og langt mindre tillit og trivsel i mitt arbeidsliv ved HF. Det nåværende system fungerer bra, og er en grunn til at jeg velger å jobbe ved UiO/ HF. Ved ILN er det vanlig at emner undervises og sensureres av flere personer, noe som er en fordel for forskningsbasert undervisning. Det nåværende system tillater en slik samarbeid på en rettferdig og gjennomsiktig måte, så at alle får det uttelling de fortjener. Det foreslått systemet vil føre til en urettferdig og mer rigid uttelling for både undervisning og komitearbeid. Hvis fakultetet setter pris på arbeidet de vitenskapelige ansatte gjøre, er det naturlig å anerkjenne det på en gjennomsiktig måte, selv om det tar noen ressurser. Dette skjer i stor grad i dag fra mitt synspunkt, men ville være umulig med det foreslått systemet.

### **Timo Roettger Levert: 18.03.24**

We will hereafter refer to the proposed system that generalises work compensation across teaching units as the "generalised system" and we will refer to the current system that allocates work compensation according to specific tasks as the "task-specific system".

We would like to stress that we consider the current task-specific system well-designed (on the whole) and that it leads to what we consider a culture of fairness at work.

The proposed generalised system, on the other hand, leads in our opinion to (i) a drastic increase in unpaid/uncompensated labour, (ii) further erosion of incentives to contribute/participate and/or making pedagogical decisions that are laboursome but pedagogically valuable, and (iii) a further increase in systemic inequality. We are, thus, vehemently against the proposed generalised system.

For a detailed breakdown of our arguments, see the document linked here:

<https://shorturl.at/JRWZO> (signed by 11 colleagues).

### **Alejandra Mancilla Levert: 19.03.24**

Jeg vil kommentere om denne paragraf: " 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 fagligebedømmelser, 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 betroddetillitspersonene må få sin belønning andre steder enn i arbeidsregnskapet. Den åpenbare løsningen er økt lønn."

Jeg tenker at det er en fare at de beste forhandlingene skal få mer lønn, mens dem som gjør ekstra ting men er ikke spesielt dyktig til lønnsforhandlinger skal være negativt påvirket. Dessuten er dette en potensiell ulempe for kvinner, som trenges i alle komiteer og ofte gjør mer enn deres rettfærdige andel når det gjelder disse aktivitetene.

Om læring: forslaget som det står nå mangler incentiver til å bruke mer tidskrevende (men også mer lærerike) oppgaver. Hvis svaret er "bedre lønn", problemet er det samme som jeg har allerede nevnt.

**Piotr Garbacz Levert: 19.03.24**

Inspilning fra Kristin Bech og undertekning, publisert i Uniforum den 11/3 og den 18/3:

<https://www.uniforum.uio.no/nyheter/2024/03/debatt-vil-hf-bytte-ut-arbeidsregnskap-med-dugnad.html>

<https://www.uniforum.uio.no/nyheter/2024/03/debatt-svar-til-dekanen-angaende-arbeidstidsbestem.html>

**Katherine Burlingame Levert: 21.03.24**

This plan clearly was not developed with temporary staff in mind nor early-career researchers and PhD students on continuation grants who are often used as 'last resort' teachers to fill in teaching hours on a variety of courses. This system will be entirely unbalanced, weighted toward permanent staff and course conveners, and will set other temporary staff at a huge disadvantage. As we as temporary staff, early careers, and PhDs are the most vulnerable to job insecurity, it is vital to ensure that we have the optimal amount of teaching hours credited for the work we do across a wide variety of courses. Expecting job-insecure employees to work pro-bono up to a certain point is preposterous, and likely challenges existing labor laws on compensation. Furthermore, this initiative sets back ambitions for inter-departmental collaborations and co-teaching, and de-incentivizes collegial collaboration and 'earning credit where credit is due'. Due to the skewed distribution of hours and the unclear administration of them, this will inevitably lead to conflicts and a less fruitful and collaborative working environment. Finally, for future international job applications for those in temporary positions who need to create itemized lists of hours taught in a teaching portfolio, this will create a difficult conundrum when there are gaps in 'uncredited' hours that differ from other systems. Is it not possible to improve the old system? I suggest the following: that course conveners are responsible for their course and the distribution and reporting of hours to administration at the end of each semester. Based on an established spreadsheet, they will tally the amount of hours taught, who did the teaching, who did the examination, and the spreadsheet (also perhaps in an online system one can log into) will automatically update according to teaching hours for each person and for the hours credited to the course responsible. This makes the system centralized, but also allows for individual employee autonomy so that course conveners can register faculty from different departments and the hours are then distributed more evenly. I would really appreciate halting this process until a wider critical lens is taken to consider the effects on those who are most at risk.

**Arnt Maasø Levert: 22.03.24**

Takk for stor jobb og forslag til endringer! Jeg har sympati for motivasjonen bak, og forsøket på å justere og forbedre det nåværende arbeidspliktregnskapet. Jeg har imidlertid noen tilbakemeldinger og bekymringer som jeg gjerne vil melde inn:

**\*Samarbeid om småskala undervisning\***

Jeg er bekymret for at et omfattende byråkrati omkring tidsregistrering kan hemme viktig samarbeid i mindre undervisningsopplegg. Det må ikke bli slik at det å bidra i andres emner eller holde en dag med undervisning blir unødvendig vanskelig, eller en må ha ulike typer 'skyggeregnskap'. Jeg mener det er særlig viktig å utvikle en god samarbeidskultur på HF og er spesielt skeptisk til at den nye modellen reduserer incitamentet for samarbeid innenfor og på tvers av institutter. Ved IMK har samarbeid om emner blitt vanligere og samarbeidskulturen blitt bedre de siste årene (og har eksempelvis vært helt nødvendig ved utvikling av de nye bærekraftemnene). Jeg er redd det nye forslaget vil gjøre tilsvarende samarbeid vanskeligere i fremtiden.

**\*Risiko ved desentralisering av timeregnskapet\***

Jeg er opptatt av at flytting fra administrative rutiner til en "forhandlingskultur" om undervisningstimer for småoppdrag osv. til enkeltpersoner i lærerstaben kan ha negative konsekvenser. Dette kan gi rom for uformelle maktstrukturer som særlig kan påvirke yngre eller mindre etablerte akademikere.

**\*Verv som "lønn i himmelen"\***

Jeg ser med uro på at verv og lignende oppdrag risikerer å bli ansett som ikke-essensielle – eller at strategiske innflytelse over fag og universitetspolitikk skal overlates til de med "evne" og vilje til makt. Det er viktig å legge til rette for at mange og ulike typer ansatte kan være med på å bidra til å sette preg på utviklingen av institutt, fakultetet og universitetet. Og mangel på godtgjørelse her kan føre til at færre vil delta i roller som komitémedlem, fagråd, styrer o.l. fremover.

Jeg ser mange fornuftige sider ved det nye forslaget, som f.eks. uttelling for masterveiledning underveis, og å ha en omtrentlig timeuttelling for "standardkurs". Jeg er også urolig over de store variasjonene som finnes mellom enkelte institutter og fag i dag. Det er viktig å undersøke grunnene til dette for å sikre mer rettferdig ressursbruk over hele linjen. Men jeg er skeptisk til om den nye modellen er veien å gå for å få til dette. Lykke til!

**Reidar Aasgaard Levert: 22.03.24**

Her er det gjort eit grundig arbeid, og den føreslegne modellen synest å vera ei ordning som er fleksibel, ganske treffsikker, oversiktleg og sparar administrativt arbeid for tilsette av ulike slag. Her er fire innspel til justering:

1. Endre basiseininga til 25 timar. Bruken av ei slik eining bør ha utgangspunkt i det minste timetalet ein reknar ut ifrå. Så langt eg kan sjå, er det ikkje noko problem å gjere dette, og meir problematisk at ein reknar med 0,5 – det verkar inkonsistent og litt forvirrande. Med 25 som basiseining vil det også vera meir fleksibelt i dei tilfella det er aktuelt å gje godtgjering for ekstrainsats (jf. pkt. 4.3), for eksempel i tilfelle der innsatsen er god, men ikkje omfattande nok til å få 50).
2. Endre namnet på basiseininga til «Ape». Namnet bør ikkje vera GUN, av fleire grunnar: Det er eit eksempel på engelsk sjuke (ikkje bra når vi no utviklar ny språkpolitikk), tyder noko på engelsk som ikkje er triveleg (bl.a. i desse dagar), er unødvendig kjønnsprega (kvinnenamn) og speglar også STORbokstavmani. Ape er meir sakssvarande som forkorting (for arbeidspliktaining/ arbeidspliktenhet), fungerer både på nynorsk og bokmål, kan bøyast på norsk vis (ein Ape, mange

Aper), kan ikkje forvekslast med noko anna, og er atskilleg meir morosam (også gjeve temaet «plikt»).

3. Nynorsk: Når/om ordninga vert innført, bør nettsidene om det vera på nynorsk, bl.a. sidan det er ein tekst som vil bli mykje lest. Det vil bidra til å gjere nynorsk litt meir synleg ved UiO.

4. Ordninga bør også ta høgde for personar i reduserte stillingar. Det er bra at ein tek omsyn til seniorpolitikk og sjukmeldingar (jf. pkt. 4.1–2). Men det er også ein del, om ikkje mange, som av ulike årsaker (arbeidsevne o.a.) vil ha varig redusert stilling, t.d. 80, 60, 50 og mindre. Ein bør sjå på ordninga også ut frå dette perspektivet, og ikkje til ulempe for dei det gjeld. Bør ein da for eksempel for «uregistrerbar administrasjon» (som ofte og viktig nok vil vera møter, samtalar om arbeid, kollegakontakt osv.) halde på same eining-tal som for dei i full stilling?

#### **Øystein Linnebo Levert: 23.03.24**

Jeg støtter ønsket om å forenkle systemet for uttelling av undervisning og adm. arbeid, samt å motarbeide tendensen til "millimeter-rettferdighet". Et mer grovmasket system som i større grad er basert på standardsatser fremstår her som hensiktsmessig og rimelig.

Jeg har likevel to innvendinger mot anbefalingene i rapporten.

1. Lik uttelling til alle for administrative oppgaver virker uklokt. Her vil det alltid være store variasjoner. Jeg opplevdet selv et system å la hva som anbefales i UK. Resultatet ble at de pliktoppfyllende gjorde langt mer enn mange andre. Noen kalkulerte åpenbart med å fremstå som lite dyktige på div. adm. oppgaver, og kunne dermed "ustraffet" slippe unna storparten av slike oppgaver. De pliktoppfyllende fikk dermed ekstra mye.

2. Ønsket om å erstatte timer med GUNs fremstår ikke som berettiget. Det opereres pr nå med en "vekslingskurs" mellom de to "valutaene". Så da er det hipp som happ om man bruker den ene eller den andre valutaen. Det eneste poenget jeg kunne se med å gå over til GUN-valutaen ville være å la denne utvikle seg uavhengig av gullstandarden i form av timer. Men dette ville åpenbart være en tilsnikelse! Siden en slik tilsnikelse neppe er intendert, ville det ikke da være langt bedre å beholde gullstandarden i form av timer?

Oppsummert: jeg støtter ønsket om forenkling og kamp mot "millimeter-rettferdighet", men mener at dette vil oppnås best ved å droppe de to problematiske forslagene.

#### **Tone Selboe Levert: 16.04.24**

1) Det nye forslaget er styrt av et ønske om grovkalibrering som kan øke risikoen for at a) man velger minst arbeidskrevende løsninger for eksamensformer og undervisningsopplegg, og b) kan føre til et skyggeregnskap som kompliserer snarere enn forenkler vis à vis nåværende regnskap, jf. forslaget om at enkelte standardemner «må i praksis kalibreres lokalt».

2) Uklart forhold mellom standardemner og ikke-standardemner.

3) 50 timer foreslås for alle som uregistrert administrasjon (ILOS har i dag 40), og ingen ekstra uttelling for annet enn tunge lederverv. Ansatte på allmenn litteraturvitenskap påtar seg mye utvalgs- og komitéarbeid, jf. stillinger, phd.-er og annet. Dette er svært tidkrevende arbeid, som vil bli vanskelig å fordele med det nye forslaget. Mye overlates til den enkeltes moral ifølge det nye forslaget, f.eks. at man påtar seg å overta andres undervisning når en kollega blir syk. Eller når de som påtar seg flere admin. oppgaver enn andre, får som belønning at de får mer å si over instituttets og fagets fremtid.

4) Det virker fornuftig å få uttelling for veiledning av MA-studenter i det semesteret man får tildelt kandidat.

**Cathrine Holst Levert: 23.04.24**

Jeg støtter at det fortsetter å være timeregnskap så fordelingen av ulike oppgaver ikke skal bli for skjev og urettferdig.

Jeg er samtidig enig i at systemet bør forenkles.

Jeg tror likevel det er å gå for langt å ikke gi noe uttelling for administrasjon, for eksempel komitearbeid. Her er det store individuelle forskjeller i arbeidsbyrde.

Det kan også hende man bør ha et noe mer fin-masket system for undervisningsuttelling, jf. andre høringsuttalelser. Jeg støtter imidlertid i det store og hele et røffere og greiere system, der vi ikke blir sittende å fin-telle på alt.

Dersom utvalgets forslag om forenklinger faller, og man fortsetter med et fin-tellingssystem når det gjelder vitenskapelig ansattes aktiviteter, må en større bredde av aktiviteter på bordet. Noen eksempler:

Timer brukt på å administrere eksterne forskningsmidler. Forskningsmidler kommer med en betydelig (og ofte underkommunisert) administrasjonsbyrde. Her er det stor skjevhet i arbeidsbelastning.

Aktiviteter knyttet til samfunnskontakt, offentlig engasjement, formidling, osv. Her har sektoren, UiO og HF høye mål, og denne type virksomhet er avgjørende for legitimitet i omverdenen, synlighet, rekruttering osv. Mange tenker vel også at slike oppgaver ligger til en vitenskapelig stilling ved et universitet. Her er likevel store individuelle forskjeller i aktivitetsnivå.

Undervisning, veiledning, vurdering, sensurering osv. ved andre enheter, inkludert andre fakulteter. Det følger av UiOs mål om og satsninger på mer tverrfaglighet at det blir mer av slik virksomhet på tvers: gjesteforelesninger på kurs på andre fag, biveiledning av masterstudenter på andre fag osv. Hvor mye den enkelte tar på seg av slikt ekstraarbeid varierer imidlertid betydelig

Skal fin-tellingen fortsettes, må dette (og annet) inn. Det er ikke rettferdig at enkelte aktiviteter fin-telles når det gjelder hver minste ting, mens svære greier holdes helt utenfor.

Legges dette til grunn, er vi imidlertid på vei mot et enda mer komplekst og uhandterlig timeregnskapssystem.

Også dette er bakgrunnen for at jeg alt i alt støtter linjen utvalget har lagt seg på (med justeringer).

**Franco Trivigno Levert: 24.04.24**

No revolution with GUNs!

One of the remarkably positive things about the system we currently have at HF/IFIKK is that it is fine-grained and recognizes those who, in supervision, in teaching, and in administration put in extra work. In contrast, the new proposal seems worse on various counts.

The new system would be significantly less fair (as it doesn't count extra work being done by some), and would risk putting extra burdens on those who in teaching, supervision and administration make a larger effort.

When it comes to teaching, for example, the incentives to be a better teacher (to have many students enrolled in your courses, choose more labor-intensive teaching, and evaluation methods) all disappear.

When it comes to other activities, all the extra work that is unevenly distributed would no longer be recognized: the one who is on more committees, does more mentoring, steps in when colleagues are sick, says yes to an extra guest lecture here or a class visit there all "lose out" with the new proposal. It is remarked that these larger investments in time and effort will be compensated when negotiating one's salary.

However, this is not a good solution, as it will end up rewarding good negotiators and ignoring those who are not (here women are an especially sensitive group). This also assumes that time and effort are fully convertible into cash, which is not the case. What the current system allows is time for those who have done more than what they are expected, and this is a precious and irreplaceable resource for academics.

The cumulative effect of all these changes is significant for everyone, but especially for lecturers, who already have a lot more hours that are counted. The effect of, for example, the sizes of ExPhil groups becomes even more pressing. The more teaching hours one has, the more vulnerable one becomes to inequalities with the new system.

Moreover, the system increases the hours for lecturers slightly in relation to positions with research (8 GUN is 400 hours and 13 GUNS is 650 hours vs today's 389 and 636 hours respectively). If the new system with GUNs is adopted, 12 GUNS ought to be the teaching load for lecturers, since lecturers will be expected to do many of the tasks that are not counted in this new system.

Saying that the measuring of ExPhil will be a matter of "local negotiations" is underplaying the complexities and difficulties that these may run into.

The point of there being a democratizing effect whereby the spreading of the work burdens will be more equal may be true for ideal theory, but there is no guarantee that it will happen in practice. We fear that the proposed change will thus make for more "invisible", uncounted work and a more unfair distribution of tasks.

The one big advantage of the new system is that is simpler, but fairness should not be sacrificed for the sake of simplicity. To save administrative hours put into this, one may consider trying to automate counting (i.e. each faculty member says what they have done and the system spits out the hours, and maybe those who don't want to fine-grain can just default to a 'standard counting').

It may also be worthwhile to go through the details of how various things are counted and re-calibrate. A reform to the current system seems to us a much better solution than a revolution with GUNs.

#### **Studentutvalget ved det humanistiske fakultet (HFSU) Levert: 03.05.24**

Studentutvalget er bekymret for at den foreslåtte modellen fjerner insentiver for forelesere til å utvikle undervisningen sin og velge pedagogiske undervisningsformer.

Vi er redd for at forslaget kommer til å føre til at undervisere velger enklere undervisningsformer og eksamensformer, siden det ikke ligger noen økonomisk godtgjørelse i bunn for å fornye eller utvikle undervisningen sin.

I en hektisk hverdag der undervisere også skal ha tid til å forske, bør fakultetet holde på den uttellingen ekstra innsats i emner har for å sikre at foreleserne har mulighet til å prioritere undervisningen og studentene.

**Nanette Nielsen, Kyle Devine, Peter Edwards, Tejaswinee Kelkar, Yngvar Kjus, Stefano Fasciani, Judith I. Haug, Áine Mangaoang, Jonna Vuoskoski, Ragnhild Brøvig, Hallgjerd Aksnes Levert: 15.05.24**

Revision of mandatory work regulations: Comment from colleagues at IMV.

There are positive aspects of the proposed model, not least the intention to implement a system that builds trust and gives a better overview over resources in order to accommodate better planning. But there are shortcomings in the model which emphasise problems that are better addressed by revising the current system and exploring alternative ways of reducing the administrative burden, instead of implementing a new system with significant flaws.

The new system proposes that, as a general rule, individual activities under 25 hours (half a GUN) are not counted. In general, changing a reference system or unit of measure in itself will not change problems and will only mask them.

The proposal does not acknowledge the vast number of ways in which academic staff contribute, and the total cumulative number of hours that this work requires.

Will there be a mechanism for compensating staff who accumulate a significant number of hours from activities that are not counted, other than through salary negotiations and bonuses? What about those employees who make significant contributions but to areas that are less visible at department level? The new system will potentially lead to less transparency and fairness rather than more. Another outcome may be that staff are less willing to take on activities that are not accounted for, in order to safeguard research time, which many already find a challenge to safeguard and prioritize. In addition, the new model does not encourage collaboration across department and faculty boundaries – rather the opposite. Similar problems arise for taking on duties as second examiners, for example, or evaluation and program board work across department boundaries, or engaging with sporadic teaching activities (for example as part of PhD week, those who engage in innovative forms of teaching, collaboration on micro courses or other strategic initiatives etc.).

The new model proposes that all staff receive a set, equal amount of hours for admin, leaving – for example – committee work unrewarded. This has implications for vulnerable and traditionally disadvantaged groups such as (but not limited to) women who are involved in a lot of committee work because our system requires adequate female representation in all such cases. In the current system, it is clear when a member of staff has taken on additional administrative tasks, and the activities are accounted for accordingly, while potentially shielding the academic by balancing out the tasks in other ways, once a certain amount of hours have been reached. In the proposed system, such extra labour would be invisible. Connected to this, the new system relies even more strongly than the current one on interpersonal relationships in the departments. Power imbalances are highly likely to play out when it comes to distributing tasks that are less well or not accounted for. Such situations will put employee groups such as young and temporary staff, newly arrived foreigners with yet limited Norwegian skills, or neurodiverse people at a disadvantage.

It is not clear under the new proposal how PhD supervision would be organised when all supervision hours are allocated at the beginning of the three years (Videre foreslås at all uttelling for veiledning gis ved tildeling av veiledere, p. 2). Current flexible co-supervision systems, with different co-

supervisors during the course of the candidate's study, are intended to accommodate the candidate's progress in the best way possible. If we were to retain our way of doing things under the new system, this is likely to yield more admin for the supervisor, not less.

Will the new system allow for funds currently used in the administration to be spent otherwise? The saving may contribute to mitigating some of the challenges we already face with a tight budget, but the administrative cost will potentially be shifted to the academic staff and leadership and negatively impact teaching and research.

The idea of planning several years ahead is potentially positive, with some advantages for administrative and academic staff. Nevertheless, this should not come at the cost of an ability to remain flexible and dynamic; for example, when participating in important strategic work at short notice. Further, there is no inherent contradiction between long-term planning and detailed accounting. The safeguarding of research time and maintaining a healthy research environment would be better supported by making the current system better—not by switching away from it and favoring coarse-grained accounting. The new proposal will in any case still require administrative resources. The proposed new system is somewhere between an accounting system (which does not count everything) and a resource to enable better planning (which may require extra leadership resources given that management will presumably still need to track activities that are no longer accounted for in the system). Why not instead implement a planning system that is not retrospective? This would function in the same way that allocation of master's supervision works (or any number of other examples): with the intention of allocating new students evenly across all teaching resources available.

Teaching/admin activities should be fairly and precisely acknowledged so that they do not take over research time – one of the reasons for having an accounting system is to safeguard research time. Having seen how similar reforms have played out elsewhere in the world, this kind of imprecise accounting system inevitably overburdens scientific staff with teaching and administrative duties—thus not only damaging the research environment but also work–life balance and mental health.

Not taking account of the work done does not mean that it does not exist. The new proposed system risks not recognising the work done by academics and will likely risk compromising time spent on research as a result. The implementation of any revision or simplification to the accounting system needs to be backed up by an institutional acknowledgement of the risks and implications that follow with it and a robust plan for working to increase trust and safeguard collaboration.

#### **Sverre Stausland Johnsen Levert: 26.05.24**

Den såkalte «Randinrapporten» konkluderer at dagens retningslinjer er for upresise og åpner for mye skjønn, noe som har ført til ulik praksis på tvers av instituttene på HF. Rapporten foreslår en revisjon av retningslinjene for å oppnå «større grad av likebehandling mellom instituttene». En arbeidsgruppe på HF har fått i mandat å utarbeide et forslag som «må føre til at arbeidspliktbestemmelsene praktiseres likt på hele fakultetet».

Arbeidsgruppen har nå lagt frem sin rapport. Gruppen har eksplisitt valgt å \_ikke\_ «korrigere anomaliene som Randinrapporten peker på», fordi de mener at det vil opprettholde en rekke «problemer» med dagens ordning. I stedet foreslår de en helt ny modell. Men disse såkalte problemene gjenfinnes hverken i Randinrapporten, årsplanen eller ledermøtenotatet, altså er det arbeidsgruppen selv som har identifisert dem.



1. Ett problem skal være de ansattes ønske om et godt samsvar mellom faktisk tid brukt til arbeidsoppgaver og den uttellingen de får for disse oppgavene. Gruppen mener slik «rettferdighet» har «negative følger for fellesskapsfølelsen», men hverken utdypner eller forklarer påstanden. I stedet ønsker de «mindre rettferdighet». Det er en oppsiktsvekkende holdning.

2. Et annet problem skal være en «betydelig ressursbruk» på å administrere dagens arbeidspliktrengskap, en påstand det ikke fremlegges noe empirisk belegg for. Selv bruker jeg neppe mer enn 15 minutter i semesteret på å føre et komplett regnskap.

3. Det siste problemet gruppen identifiserer, er at regnskap visstnok skal hindre god planlegging av undervisning, igjen uten forklaring eller belegg. Påstanden er vanskelig å forstå, og den bestrides også av mange undervisningsplanleggere på instituttene.

Den nye foreslåtte modellen fra arbeidsgruppen skaper derimot nye problemer. Paradoksalt nok forsterker den nye modellen hovedproblemet som gruppen var satt til å løse, nemlig ulik praksis på tvers av instituttene.

4. Den nye modellen vil gi mindre uttelling for undervisning og veiledning. Da må det kuttes tilsvarende i undervisnings- og veiledningstilbudet. Det vil gå ut over studentene.

5. Gruppen vil at uttellingen for de fleste emner skal «kalibreres lokalt». Det vil føre til enda mer ulik praksis på tvers av instituttene enn det vi har i dag. Dette forslaget er det \_motsatte\_ av det gruppen fikk i mandat å utarbeide.

6. Det nye forslaget er å ikke gi uttelling for undervisningsoppgaver på mindre enn 25 timer. Det motvirker samarbeid mellom faglærere i undervisningen, da bidraget fra hver enkelt faglærer sjelden svarer til bolker på 25 timer.

7. Både den omfattende lokale kalibreringen av emner og planleggingen av undervisningssamarbeid i 25-timersbolker vil øke tidsbruken for å administrere arbeidsplikten. I tillegg ønsker arbeidsgruppen å føre parallelt regnskap etter både den gamle og nye modellen – i praksis en fordobling av tiden brukt på å føre regnskap.

8. Det nye forslaget rammer de sårbare gruppene mest. Gruppen vil ikke gi uttelling for administrasjon eller sensur. Byrden havner da primært hos dem som kvier seg mest for å si nei når de blir spurt om å gjøre slike arbeidsoppgaver, og det er nyansatte og kvinner. Gruppen vil heller ikke redusere arbeidsbyrden for syke, med mindre sykmeldingsperioden deres biker 25-timersbolker. Er man ikke syk «lenge nok», må man senere ta igjen det arbeidet man ikke gjorde da man var syk.

Arbeidsgruppen burde ha holdt seg til mandatet de fikk, som var å foreslå en revidering av arbeidspliktbestemmelsene for å sikre lik praksis på tvers av instituttene. Den nye foreslåtte modellen fører til «mindre rettferdighet» og skaper en rekke nye problemer. Forslaget bør derfor avvises, og dagens modell bør opprettholdes.

En utdypning av de nummererte punktene ovenfor kan leses i det komplette høringssvaret her: <https://shorturl.at/2SYOp> (pdf).

**Mads Breckan Claudi Levert: 29.05.24**

Innspill på vegne av fagmiljøene nordisk litteratur og Ibsen-senteret:

Fagmiljøene er positive til forslaget fra arbeidsgruppa og ønsker velkommen en forenkling og en omlegging av arbeidspliktbestemmelsene som gjør ordningen til mer av et verktøy for planlegging og mindre til et system for etterrapportering.

Vi ser at forslaget medfører en risiko for at visse arbeidsoppgaver usynliggjøres, og vi vil foreslå at man vurderer å telle med enkelte større administrative oppgaver (komitéarbeid etc.) som i forslaget er holdt utenfor beregningen.

Samtidig er det viktig å bemerke at mange arbeidsoppgaver er usynlige eller forminsket til det ugjenkjennelige også innenfor dagens system, der en rekke administrative oppgaver ikke regnes inn, og der tidsressursen som gis til mange oppgaver knyttet både til undervisning og administrasjon, tidvis er dårlig avstemt mot tiden som reelt brukes.

Ellers vil en harmonisering på tvers av instituttgrensene etter vår mening i seg selv være en fordel.

Samtidig som vi ønsker endringen velkommen, mener vi at en omlegging bør ledsages av en gjennomgang av uttellingen som gis for undervisning, sensur mv..

Med dagens regime opplever mange at det reelt sett ikke er mulig å forene plikten til undervisning m.m. med forskning i det omfang som vi på papiret skal ha mulighet (og plikt) til å bedrive, i hvert fall ikke uten å bedrive utstrakt fritidsarbeid. (Her er det f.eks. relevant å nevne at SV-fakultetet opererer med andre og høyere faktorer for undervisning.)

Omleggingen bør derfor også sørge for at tidsberegningene som legges til grunn for bestemmelsen av arbeidsplikten, bringes mer i samsvar med reell tidsbruk.

#### **Ragnhild Marthine Bø Levert: 30.05.24**

Innspill til Rapport fra arbeidsgruppa for revisjon av HFs arbeidspliktbestemmelser fra Faggruppen for kunsthistorie og visuelle studier

Mange har allerede levert grundige innspill til rapporten fra arbeidsgruppa som sett på revisjon av HF sine arbeidspliktbestemmelser. Vi går ikke her inn i hva som var arbeidsgruppens mandat, men vil kort komme med noen kommentarer til rapporten som er sendt ut til høring.

Vi er positive til at den ansatte får uttelling for veiledning av MA-studenter i det semesteret man får tildelt kandidat(ene). Vi støtter også ønsket om at instituttene samkjøres bedre og at lokale variasjoner av arbeidspliktregnskapet opphører.

Som flere har vært inne på er dette avsnittet i rapporten problematisk: «Ansatte som gir særlig (...) Den åpenbare løsningen er økt lønn.» Vi finner det dypt problematisk at tid og penger blandes på denne måten all den tid det er snakk om et system for timefordeling. Den økte lønnen kan ikke loves – den må forhandles og forhandlingen vil ikke nødvendigvis føre frem.

Dette er også et forslag som gir den enkelte større ansvar for egen lønn og vi er neppe tjent med et arbeidsmiljø preget av den enkelte ansattes forhandlingsvilje og gjennomslagskraft.

I rapportens forslag til beregning av arbeidsplikt vil lektorplikten øke med 12 timer. Dette er fordi dagens 636 timer ikke kan deles på (den egentlig helt vilkårlige vektingen av en halv GUN til) 25.

Dette oppgis som en "beskjeden økning" og skal veies opp med større lettelser i arbeidsplikten etter fylte 60 og enda mer etter fylte 62. Dette er god seniorpolitikk, men elendig politikk for balanse mellom arbeidsliv og privatliv i yrkeslivet ellers. Den kan heller ikke begrunnes med at få ansatte slutter før de er 65 eller med lettelser i administrativt arbeid.

For det første vil lektorer (og nyansatte!) med stor sannsynlighet ta på seg/få tildelt mange av oppgavene som ikke skal telles i det nye. Det stemmer heller ikke for vår faggruppe at «lektorer og

forholdsvis uerfarne ansatte tar sjeldnere del i bedømmelser og en del andre verv og oppgaver enn kolleger med forskningstid og lengre ansiennitet».

Derimot vil muligheten til å vise god vilje i det generelle arbeidet gjennom deltakelse i utvalg med mer vil bli drastisk redusert for lektorer dersom dette ikke lenger kompenseres med tid. Det er rett og slett ikke nok timer igjen, uansett hvor god vilje det er.

Slikt arbeid er også ofte meritterende i akademiske sammenhenger, noe som ytterligere vil diskreditere forelesere i forhold til amanuensis og professorer. Forslaget fremstår som særdeles lite generøst overfor stillingskategorien (første)lektor – ikke minst fordi vikarer ofte plasseres i denne kategorien.

Flere av forslagene i rapporten slår spesielt uheldig ut for studenter, med mer dugnadsånd (steppe inn for syk kollega) og ytterligere effektivisering av undervisning (fordi videreutvikling ikke får noen uttelling).

Vi ser at Studentutvalget er bekymret «for at undervisere nedprioriterer å utvikle nye undervisningsformer fordi de skal ha tid til å forske» og minner om at noen av HF sine ansatte kanskje nedprioriterer utvikling av nye undervisningsformer fordi de skal ha tid til å undervise.

At undervisning i det hele tatt har såpass dårlig uttelling er uheldig og strider helt med alt som HF-ansatte ellers blir oppmuntret til når vi snakker om førsteårssatsing og andre initiatiiv for å få studentene til å fullføre sine påbegynte studieløp.

En videre bekymring knyttet til nytenkning i undervisningen som er innpasset i et pedagogiske opplegg er at GUN-beregningen tar utgangspunkt i et såkalt standardemne. Det betyr at det må forhandles om økte rammer for emner som ikke passer inn i denne standarden.

Dersom GUN skulle bli innført, bør det ligge inne en ikke-standard-beregning som gir ekstra uttelling for undervisning som legger vekt på f.eks. samarbeid med relevante, eksterne institusjoner.

#### **Cristina Archetti Levert: 31.05.24**

I am overall against the suggestions for change. I think that the (over)simplified way of calculating units of work can be useful at the management level to get a better overview of working tasks and where the staff labour goes. Perhaps managers can use that system. I am in favour, though, of keeping the current system for recording the workload of academic staff. Very briefly, these are my reasons:

The recommendations for change are based on assumptions about the current situation that are, in my view, misleading, unfounded and even constructed to create a “strawman.” The starting point of the report is that the system at the moment is too rigid, too much bogged down in details, and even not a rational and reasonable use of time. I would challenge this. The administration staff in my department (IMK), based on an internal meeting we have had, does not at all think the current system is too details-oriented or time consuming. As a member of the academic staff, I am also personally happy with the way the work I do is currently recorded: it is accurate, fair and, most importantly, it shows respect for my work. It reassures me that I am part of a fair organization, and that what I do is seen. I trust that, if I do more, this will be recognized.

The new model seems to be oriented towards some idea of efficiency and time-saving, but to achieve what exactly? Where do pedagogy and the concern for teaching and learning fit into the picture? Whether a course has 10 or 100 students makes a huge difference. It would be completely unfair to allocate the same amount of workload time regardless of the number of students. The only

possible consequence I see is that a member of staff that needs to deal with 100 students will allocate the least time possible to each student because anything above that just disappears in the (huge) cracks of the new model.

The new model is justified on the ground that it will encourage people's will to 'stille opp for faget/felleskapet'. Understanding how this will be possible is completely beyond me: Why would anyone want to do more when going the extra mile does not figure anywhere (or it does so only partially)? This connects to my next point.

The report states that 'de beste veilederne, de mest aktive lærerne og de mest betroede tillitspersonene må få sin belønning andre steder enn i arbeidsregnskapet.' This is not right first because it makes the whole salary negotiation business even less transparent than it is today. Second: how are we going to make our claims for a pay rise if our efforts are not recorded anywhere?

In conclusion for me, as a member of staff, the current system works well. Saving time is not a value in itself--unless one buys blindly into extremely damaging neoliberal models. The bottom line is for me that, if it takes time for an institution to keep record of what its members of staff do, then that is fine. We are doing our best every single day and we deserve that time, that attention, and that respect.

#### **Annely Tomson Levert: 31.05.24**

Takk til arbeidsgruppen for deres innsats. Det positive med rapporten er at den har minnet meg og, basert på innspillene ovenfor, mange andre om at dagens retningslinjer for praktisering av arbeidspliktbestemmelsene ved HF er forholdsvis rettferdige og oversiktlige.

Følgelig er jeg mot revisjons- og forenklingsforslaget arbeidsgruppen har presentert i rapporten.

Flere har allerede kommentert svakhetene ved arbeidsgruppens tolkning av mandatet (jf. Sverre Stausland Johnsens innspill) og at motivasjonen for å innføre endringene foreslått i rapporten, ikke er overbevisende nok fordi behovet, slik det beskrives i rapporten, ikke synes å eksistere i virkeligheten (jf. Cristina Archettis innspill). Dessuten vil den foreslåtte revisjonen og forenklingen resultere i at arbeidsvilkårene vil bli negativt påvirket (jf. Timo Roettgers innspill).

Herved følger noen konkrete eksempler på hvordan arbeidsgruppens revisjons- og forenklingsforslag kan påvirke fagmiljøet jeg tilhører, Norsk for internasjonale studenter (NORINT). NORINT er sammensatt av universitetslektorer/førstelektorer.

Vår emneportefølje består i all hovedsak av ferdighetsemner der det gis betydelig mer undervisning enn på emner som arbeidsgruppen kvalifiserer som standardemner. Ifølge arbeidsgruppen bør slike ikke-standardemner kalibreres lokalt av faggruppene i samråd med undervisningsledelsen.

Dessuten foreslås det å øke faggruppene ansvar for disponering av undervisningsressurser generelt. Det er uklart hvordan det siste forslaget skiller seg fra hvordan det er i dag, men om man mener at faggruppene bør få enda mer ansvar for ressursbruken, vil denne økningen føre til mer administrasjon for oss.

I tillegg forventes det implisitt at vi fører regnskap over arbeidsoppgaver som har et mindre omfang enn 25 timer/0,5 GUN inntil uttellingen utgjør 25 timer/0,5 GUN, som da arbeidsregnskapsføres. Arbeidsgruppen foreslår også å øke undervisningsplikten for rene undervisningsstillinger.

Det er riktignok ikke snakk om mange timer, 14 timer per semester, men om det blir både mer administrasjon og mer undervisning enn i dag, vil ansatte med rene undervisningsstillinger slite med

å finne tid til faglig utvikling/forskning. I så fall vil studienes kvalitet påvirkes negativt, og studentene vil få et dårligere studietilbud.

En godt gjennomtenkt oppdatering av dagens retningslinjer for praktisering av arbeidspliktbestemmelsene ved HF er følgelig et mer rettferdig alternativ enn arbeidsgruppens revisjons- og forenklingsforslag.