



UNIVERSITETET  
I OSLO

Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH)

Til: Det humanistiske fakultet

Dato: 29. april 2024



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

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

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

### Generelle betraktninger

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

1.

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

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

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



# UNIVERSITETET I OSLO

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

2.

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

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

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

## Administrasjon

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

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



# UNIVERSITETET I OSLO

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

## Konklusjon

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

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

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

Med hilsen

Jon Vidar Sigurdsson, instituttleder

Til: Instituttstyret  
Fra: Instituttleder

---

Sakstype: V-sak  
Møtesaksnr.: 22/2024  
Møtenr.: 4/2024  
Møtedato: 30. mai 2024  
Notatdato: 23. mai 2024  
Saksbehandler: TEF

---

### IFIKKs hørings svar for nye arbeidspliktbestemmelsene

Det er delte meninger på IFIKK om arbeidsgruppas forslag til revisjon og forenkling av retningslinjene for arbeidsplikt på HF. Instituttstyret ser ulempene som arbeidsgruppa peker på ved dagens system, men anser at systemet har vesentlige verdier som står i fare for å gå tapt ved arbeidsgruppas radikale forslag til forenkling.

En fordel med dagens system for føring av regnskap over undervisning og administrasjon er at både forholdsvis smått og stort arbeid synliggjøres og sikres uttelling i timeregnskapet. Dette inkluderer mindre undervisnings- og sensuoppdrag så vel som administrative oppgaver som ikke tar så mye tid hver for seg, men som til sammen kan utgjøre ikke uvesentlige deler av arbeidstida. Dersom det ikke gis uttelling i timeregnskapet for slike oppgaver, slik arbeidsgruppens grovkalibrede modell legger opp til, kan det bli vanskeligere å få noen til å påta seg dem.

Dagens system med nitid arbeidsregnskapsføring av ulike arbeidsoppgaver er også en måte som sikrer at de som påtar seg mer enn arbeidsplikten et semester, får tilsvarende lettelser i senere semestre – og vice versa for de som gjør mindre enn plikten. Dersom regnskapsføringen blir mer omtrentlig, er det en fare for at de som er mest godhjertede, føyelige eller i svakest forhandlingsposisjon fordi de er nye eller avhengige av seniorers velvilje, påtar seg mer enn sin andel uten å få noe igjen for det senere.

Differensieringen i uttelling mellom ulike former for undervisning og sensur i dagens system er langt fra perfekt og vil alltid kunne være gjenstand for diskusjon. Samtidig reflekterer de ulike satsene at det varierer hvor lang tid man vanligvis bruker på ulike undervisningsformer og på sensur av ulike eksamensoppgavetyper. Den foreslåtte likerettingen tar ikke høyde for slike forskjeller, og det er derfor en fare for at så vel



undervisning som eksamensoppgaver vil gravitere mot de formene som tar minst tid, siden uttellingen er lik, med potensielt uheldige følger for læringen.

Arbeidsgruppa foreslår å gå bort fra ordningen der uttelling for tilbakemelding og retting av kvalifiseringsoppgaver o.l. er direkte avhengig av hvor mange studenter som tar emnet; i stedet foreslås et "standardemne" med gitt uttelling (150 timer) uavhengig av antall studenter hver gang emnet går, med åpning for variasjoner i form av lokal kalibrering av emner som ikke passer inn i standardformen. Slik lokal kalibrering kan innebære mye tautrekking og forhandling, som mange ser på med en viss bekymring – også når det gjelder arbeidsmengden som kan gå med til kalibreringen. Tanken om at forskjeller i studenttall jevner seg ut over tid, er ikke tilstrekkelig til å fjerne uroen for at modellen med et standardemne – selv med lokal kalibrering av non-standardemner – skal medføre systematiske skjjevheter i uttellingen.

Arbeidsgruppas forslag om å innføre en generell undervisningsenhet (GUN) på 50 timer til erstatning for dagens enkelttimer, og å ikke regnskapsføre mindre enn 1/2 GUN eller 25 timer mens man i dag regnskapsfører helt ned i 15 minutter, har vakt motstand på IFIKK. I kombinasjon med en del av de andre forslagene ser man for seg at det vil bli utstrakt bruk av skyggeregnskap fra den enkelte, og at dette vil underminere en del av forenklingsfordelene ved den foreslåtte modellen. Ved å holde fast ved timer (og halvtimer og kvarter) får man heller ikke de utfordringene for seniorpolitikken som skapes ved forslaget om å ikke regnskapsføre mindre enn 25 timer.

Mens de ovenstående delene av arbeidsgruppas forslag er omdiskuterte, har andre deler vakt lite eller ingen debatt. Det gjelder særlig forslaget om å gå bort fra sluttbonusuttelling for veiledning og masteroppgaver og doktoravhandlinger, og i stedet gi lik sats for all veiledning, fordelt over hvert semester. Uttellingen for en del administrative oppgaver kan trolig også standardiseres uten særlig negative følger. For enkelte mindre oppgaver som deltakelse i styrer og råd som gjerne rullerer og jevner seg ut over tid, kan den spesifikke uttellingen kanskje strykes mot en mindre, generell økning i uttellingen for uregistrert administrasjonstid.

### Sakspapirer:

- høring om revisjon av arbeidspliktbestemmelsene
- rapport fra arbeidsgruppa

- Vedlegg i (pdf)
- Vedlegg ii (pdf)
- Forklaring til vedlegg med samletabeller (pdf)
- HF's nettsider om revisjon av arbeidsplichtbestemmelser

**Vedtaksforslag:**

Instituttstyret vedtar IFIKKs høringssvar til HF.





## REVISJON AV ARBEIDSPLIKTBESTEMMELSENE VED HF – FORSLAG FRA ARBEIDSGRUPPE

### HØRINGSINNSPILL FRA IKOS, VEDTATT PÅ STYREMØTE 11.04.2024

IKOS støtter målsetningene i arbeidsgruppens mandat om å kunne styre fordelingen av arbeidsoppgaver i tråd med arbeidsplyktbestemmelsene på en måte som i mindre grad fokuserer på millimeter- og minuttrettferdighet og som samtidig sikrer:

- 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.

Arbeidsgruppen har arbeidet ut ifra en målsetning om å gjøre dagens arbeidsplyktregnskap (som de fleste av HFs institutter praktiserer i en eller annen form) mer grovkalibret gjennom å oppgi ambisjonen om full rettferdighet. Gruppas forslag hevder at et «mer grovkalibret system vil gjøre undervisningsplanleggingen vesentlig lettere og mer oversiktlig, ikke minst for den enkelte lærer.» Sentralt i gruppas forslag ligger innføringen av en standarduttelling for normalemner kalt *general education units* (GUN).

Det er flere sider ved arbeidsgruppens forslag som vi finner problematiske og som etter vårt syn IKKE vil føre til en forenkling av undervisningsplanleggingen. Videre finner vi at innføringen av enheten GUN tilsvarende 50 timer i arbeidsplykten IKKE vil gjøre en slik ordning mer oversiktlig for ledelse, administrasjon eller enkeltlærer. Vi er også bekymret for at det fremlagte forslaget vil motarbeide de førende prinsipper for omlegging av studiene ved HF knyttet til prosjekt helhet. Våre viktigste ankepunkter mot forslaget er følgende:

**Autonomi og helhet i studietilbudene:** Det ligger i arbeidsgruppens forslag at faggruppene vil fastsette emnetilbudet basert på emnenes uttelling i antall GUN. Når et emne er definert som et standardemne (tilsvarende 3 GUN eller ca. 150 timer i arbeidsplyktuttelling) eller et ikke-standardemne (emner som ikke passer med en uttelling på ca. 150 timer i arbeidsplykten), vil det være opp til faggruppens og enkeltlærernes autonomi (i samråd med undervisningsledelsen) å gjennomføre undervisning, følge læringsmål og gjennomføre eksamen/prøving; «I samråd med undervisningsledelsen vil faggruppene fastsette emnetilbudet og kalibrere ikke-standardemner. De involverte lærerne fordeler undervisningen i hvert emne, og får større pedagogisk frihet.» Som det står videre i rapporten vil det: «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.»

Gjennom fakultetets prosjekt helhet og undervisningssatsingen 2024-2028 legges det stor vekt på sammenheng, progresjon, varierte læringsformer og tilegnelse av ulike typer ferdigheter gjennom HFs studieløp. Disse målsetningene vil undergraves av et system hvor det er opp til enkeltlærernes autonomi og egen pedagogiske frihet å beslutte seg for undervisnings- og eksamensform i egne enkeltemner. Det vil være en stor fare for at enkeltlærere vil ønske å minske egen arbeidsbyrde gjennom å legge til rette for de minst arbeidskrevende undervisnings- og eksamensformene i egne emner, og helheten i studieløpene og emnegruppene samt sammenhengen mellom læringsmål og læringsformer i emnene vil ikke kunne opprettholdes som målsetning. En slik målsetning om helhet i studieløpene må planlegges i tett dialog med undervisningsledelsen ved

instituttet og opprettholdes gjennom å gi nødvendig uttelling for den arbeidstiden som faktisk inngår i de ulike undervisnings- og eksamensformer i emnene.

Arbeidsgruppen har ikke tematisert hva et revidert system for arbeidspliktbestemmelsene vil bety for undervisningssamarbeid på tvers av fag, institutter og fakulteter ved UiO. Dette er spørsmål som bør utredes bedre om modellen skal omsettes til praksis.

**Standardemner vs ikke-standardemner:** Arbeidsgruppen baserer sitt forslag om forenkling av arbeidsplikten på standardemner som gir ca. 150 timer i arbeidspliktuttelling. En betingelse ser ut til å være at en stor del av emnene ved HF er standardemner. Ikke-standardemner vil måtte kalibreres lokalt slik at uttellingen i antall GUN blir tilpasset den innsats som nedlegges i et emne. En enkel oversikt over alle emner som tilbys ved IKOS i 2024 viser at ca. 18% av emnene faller under kategorien standardemner, mens 82% er ikke-standardemner. Av totalt 180 emner er det altså 148 som må kalibreres lokalt. En slik kalibrering vil måtte følges opp jevnlig for å sørge for at den er tilpasset antall studenter og alle andre faktorer som ligger i arbeidspliktbestemmelsene. Selv standardemner må følger opp jevnlig med tanke på timeuttellingen. Det må med andre ord føres et skyggeregnskap for kalibrering av både standard- og ikke-standardemner som vil komme i tillegg til oversikter over planlegging basert på antall GUN. Arbeidsgruppen «vil understreke hvilken betydelig lettelse i undervisningsbudsjettering og arbeidsregnskapsføring den modellen som her er skissert, vil medføre.» Vi mener at denne innføringen av et nytt nivå i kalibrering av emner og undervisningsplanlegging basert på GUN ikke har den effekten. Snarere enn en forenkling vil dette føre til et vesentlig mer komplekst system for time- og ressursplanlegging.

**Finregning:** Arbeidsgruppen legger opp til en grovkalibrering av uttelling basert på enheten GUN, hvor minste tellende enhet skal være en halv GUN, altså tilsvarende 25 timer. Samtidig foreslår arbeidsgruppen at mindre oppgaver (som veiledning av bacheloroppgaver og sensurering av masteroppgaver) skal kunne regnskapsføres separat inntil de når opp til en halv GUN, som så innføres i GUN-regnskapet. Dette vil ytterligere øke behovet for et skyggeregnskap som kompliserer modellen som var ment å forenkle uttellingen.

**Verktøy for finregning:** Både kalibrering av ikke-standardemner og andre oppgaver som skal regnskapsføres som timer separat før de omregnes til GUN, vil medføre behov for et verktøy for tilpasning av timer til GUN. Vi mener at innføringen av et system for budsjettering og avregning av arbeidsplikt i tråd med arbeidsgruppens rapport vil måtte følges av utviklingen av et slikt verktøy. Dette virker ikke hensiktsmessig.

**Ansvar på nivå 4:** Det er også foreslått av arbeidsgruppen at all kalibrering av ikke-standardemner skal tillegges faggruppene, i samråd med undervisningsledelsen. Vi mener at all erfaring tilsier at det ikke er hensiktsmessig å overlate denne styringen av ressurser og undervisningsplaner til faggruppene. Faggruppeansvarlige har ikke myndighet eller ansvar for slike oppgaver i dagens ledelsesstruktur på nivå 4. Arbeidsgruppen hevder at 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 skjele 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.» Å overlate beslutninger om undervisnings- og eksamensformer til enkeltlærere vil medføre en privatisering av undervisningen som vi lenge har motarbeidet i revisjon av studietilbudene. Dette er i strid med målsetningene i prosjekt helhet, spesielt innen nivå 2 (programnivå).

**Veiledning master og phd:** Arbeidsgruppen foreslår at timeuttellingen for veiledning fordeles jevnt over de semestrene veiledningen skjer, uavhengig av levering. Dette støtter vi og mener at det kan gjennomføres helt uten innføring av et system med omregning til GUN.

**Seniorpolitikk:** Systemet for utregning av arbeidsplyktimer omregnet til GUN for medarbeidere som har fylt 60 og 62 blir unødvendig komplisert og vil være svært vanskelig å formidle til fakultetets seniorer.

### **Oppsummering**

Det ligger store gevinster i å føre budsjett for undervisningsplanlegging og å forenkle en del av rutinene og reglene for uttelling i arbeidstimer. Dagens modell kun basert på etterskuddsvis regnskapsføring av utført arbeid/undervisning er langt fra ideell, slik arbeidsplykten praktiseres ved mange av HFs institutter. Dessverre ser ikke forslaget fra arbeidsgruppen ut til å ha svarene på hvordan en forenkling av arbeidsplyktregnskap ved HF skal gjennomføres. IKOS mener det finnes bedre modeller for god undervisningsplanlegging og -budsjettering. IKOS' egen modell fungerer godt – det vi mangler er ikke et system, men robust programvare for å ivareta det budsjetterings- og regnskapssystemet vi allerede har.

I høringsprosessen er instituttene bedt om tilbakemelding på hvilken modell fakultetet skal ha som utgangspunkt i det videre arbeidet med revisjon av arbeidsplyktbestemmelsene. Modellene er beskrevet som følger:

«Modell 1 tar utgangspunkt i arbeidsgruppens forslag, som innebærer en forenklet modell med større tellende enheter.

Modell 2 tar utgangspunkt i dagens retningslinjer, som er basert på registrering av enkelttimer. Velges modell 2, vil arbeidet fremover være konsentrert om å standardisere og forenkle retningslinjene for å sikre harmonisering på tvers av fakultetet.»

Modell 1 og modell 2 er i liten grad beskrevet som faktiske modeller for hvordan revidering av arbeidsplyktbestemmelsene skal praktiseres. Begge modellene tar utgangspunkt i to ulike prinsipper for revisjon, men forklarer ikke hva de ulike modellene faktisk vil innebære. Det er derfor vanskelig å kommentere på selve modellene. IKOS' hørings svar fokuserer derfor på de forslag som ligger i arbeidsgruppens forslag og ikke på hva en eventuell standardisering og forenkling av retningslinjene under modell 2 vil innebære.

IKOS mener at modell 1 basert på arbeidsgruppens forslag ikke innebærer en forenklet modell, men snarere er en modell som kompliserer styring og planlegging av arbeidsuttelling for undervisning og administrasjon ved HFs institutter. Dessuten vil modellen motarbeide de sentrale prinsipper for HFs prosjekt helhet. IKOS mener at det ikke ligger noen forenkling i innføringen av tellende enheter på 50 timer (GUN). Det er ingen ting i veien for å basere en modell på kalkulasjoner basert på enkelttimer og samtidig oppnå harmonisering på tvers av HFs institutter. Det bør arbeides videre med forenklinger og utvikling av verktøy basert på dagens retningslinjer snarest mulig slik at instituttene kan best mulig planlegge og balansere undervisningsressursene opp mot emnetilbud og studieløp.





Til:  
HF STUD Studieseksjonen

Dato: 07.05.2024  
Saksnr.: 2024/4545 JANUN

### Høringsinnspill fra ILN om revisjon av arbeidspliktbestemmelsene -

Vi viser til høringsnotat av 01.03.24 der instituttene (v/styrene) bes komme med høringsinnspill til revisjon av fakultetets arbeidspliktbestemmelser.

Konkret ber fakultetet om tilbakemelding på to konkrete modeller for arbeidsplikt som skal danne utgangspunkt for det videre arbeidet, hhv:

- **Modell 1:** som tar utgangspunkt i et forslag fra en arbeidsgruppe nedsatt av dekanatet. Arbeidsgruppen har laget utkast til en forenklet modell med større tellende enheter.
- **Modell 2:** som tar utgangspunkt i dagens retningslinjer, som er basert på registrering av enkelttimer. Velges modell 2, vil arbeidet fremover være konsentrert om å standardisere og forenkle retningslinjene for å sikre harmonisering på tvers av fakultetet.

Vi takker fakultetsledelsen og arbeidsgruppen for grundig arbeid med to klare alternativer for registrering av arbeidsplikt. Dette har bidratt til konstruktive diskusjoner i fagmiljøer og mellom kolleger om hvordan registrering av arbeidsplikt best kan gjøres, både med tanke på virksomhetsplanlegging, arbeidsmiljø, rettferdig fordeling av arbeidsoppgaver, og effektivisering av administrative arbeidsoppgaver.

ILN har hatt saken til behandling i styret i to omganger, hhv. 18.03.24 (diskusjonssak) og 06.05.24. (vedtakssak). I tillegg har vi invitert til førstyreledelse i forkant av styremøtene der ansatte har hatt mulighet til å legge frem egne synspunkter for styremedlemmene.

Ut fra en samlet vurdering finner styret ved ILN at **Modell 2** der arbeidet fremover konsentreres om forenkling, standardisering og harmonisering på tvers av fakultetet vil være å foretrekke. Instituttstyret finner at ILN med denne modellen har bedre mulighet til å forvalte ressursene klokt over tid, samtidig som de ansatte vil oppleve bedre oversikt over eget arbeidsforhold enn med den foreslåtte modellen med større enheter.

Instituttstyret anbefaler derfor ikke innføring av **Modell 1**.



UNIVERSITETET  
I OSLO

Notat

2

Med hilsen

Instituttstyret ved ILN

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

*Jan Halvor Undlien*

*, j.h.undlien@iln.uio.no*

# 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 arbeidsplichtbestemmelsene 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 poengsoppgave 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 helhetstanken 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.



## Revisjon av HFes arbeidspliktbestemmelser

### Høringsinnspill fra IMK

Ved IMK har dette spørsmålet blitt diskutert i følgende fora:

- Diskusjonssak på styremøte
- Allmøte for staben
- Høring på Teams for staben
- Diskusjon i lederteammøter

Følgende innspill ble vedtatt på styremøtet 23. april:

Overordnet støtter IMK arbeidsgruppens ambisjon om et forenklet verktøy som reduserer byråkrati og i større grad legger til rette for en «budsjettmodell» som gjør arbeidsressursene mer oversiktlige og som legger til rette for planlegging.

Samtidig har vi etter en intern prosess ved IMK landet på at de løsninger som presenteres i arbeidsgruppas revisjonsforslag er for ufullstendige til at vi kan slutte opp om modellen som skisseres. Vi vil derfor anbefale en løsning hvor HF reviderer dagens modell som er basert på registrering av enkelttimer, men hvor det utarbeides bedre verktøy for ressursplanlegging.

Vi har landet på denne konklusjonen etter interne diskusjoner i ledergruppe og instituttstyret, og etter innspill fra staben (hvor samtlige innspill har uttrykt skepsis til arbeidsgruppas forslag).

Nedenunder følger en nærmere redegjørelse for aspekter IMK finner problematiske ved arbeidsgruppas forslag, og hensyn som vi vurderer det er viktig å ivareta i den videre prosessen.

En mer grovkalibret modell med større tellende enheter vil føre til at arbeidsoppgaver av mindre omfang ikke blir registrert, og dette har flere uheldige aspekter:

- Dette vil kunne bli et hinder for samarbeid om undervisning, internt ved instituttet og på tvers av instituttgrenser, ettersom mindre undervisningsoppgaver ikke vil gi uttelling
- Det vil bli vanskeligere å fordele sensuroppgaver
- Det vil bli vanskeligere å fordele administrative oppgaver
- Modellen kan invitere til at både instituttledelse og den enkelte ansatt opererer med ulike skyggeregnskap som så blir gjenstand for forhandling ved tildeling av arbeidsoppgaver

Videre kan modellen innebære en risiko for et «race-to-bottom» ved utføring av undervisningsoppgaver, dersom det ikke vil bli gitt ekstra uttelling for mer arbeidskrevende undervisnings- og vurderingsformer.

IMK er skeptiske til forslaget om at ekstrainsats skal godtgjøres gjennom lønn snarere enn timeuttelling. Vi støtter intensjonen om at undervisning og administrative oppgaver

er faktorer som i større grad bør tilgodeses som grunnlag for lønnskrav, men vurderer at dette spørsmålet bør behandles uavhengig av en diskusjon om modell for arbeidspliktregnskap. Vi frykter at en sammenblanding av disse spørsmålene kan invitere til at lønnskrav i større grad vil inngå i forhandlinger om tildeling av arbeidsoppgaver, og kan skape urealistiske forventinger om kronetillegg ved merarbeid.

Samlet er vi bekymret for at en grovkalibret modell kan fremme en forhandlingskultur, snarere enn en samarbeidskultur, og dermed virke mot sin hensikt.

Kjetil Rødje, Instituttleder IMK



Til:  
HF STUD Studieseksjonen

Dato: 31.05.2024  
Saksnr.: 2024/4545 NINARUND

### Høring om revisjon av arbeidspliktbestemmelsene - høringssvar fra IMV

Høringssvaret er basert på innspill som kom på allmøtet ved IMV 11. april 2024, fra ledergruppa ved IMV, og fra styrets møte 16.05.2024, og ble godkjent av styret på sirkulasjon 30.05.2024.

Ved IMV kjenner vi igjen mange av de utfordringene det pekes på i rapporten fra arbeidsgruppa. Særlig opplever vi disse utfordringene hos oss:

- Timeregnskapet føres på etterskudd, og brukes ikke per nå til å planlegge undervisning.
- På grunn av mange detaljer tar det tid å fullføre regnskapet, det brukes mye ressurser på å føre det, særlig på administrativ side men også for vitenskapelig ansatte som skal kontrollere, korrigere og supplere eget regnskap.
- Man oppdager store overskudd/underskudd for sent, og forsøk på korrigeringer kan gripe inn i allerede planlagt undervisning.
- Systemet er lite gjennomsliktig da det krever mye å sette seg inn i de ulike satsene som brukes.
- Det er ulikt hvor nøye ansatte er med å melde inn oppgaver som skal ha uttelling (utover det administrasjonen fører), eller hvor mye man forhandler, noe som fører til ulikebehandling.
- Mye tid brukes på å diskutere hva som er passende antall timer for oppdrag som ikke har en definert uttelling, eller forhandle om tolkning av retningslinjene.

Vi ser at et mer grovmasket system kan hjelpe på flere av disse utfordringene. Det vil gjøre planleggingen av ressursbruk enklere, og den enkelte ansatte vil få raskere oversikt over egen saldo og bedre oversikt over planlagt ressursbruk fram i tid. Vi mener en mer grovmasket uttelling vil gjøre det mer oversiktlig for den enkelte hva slags rom det er for å ta på seg andre løpende eller sporadiske oppgaver.

Ved IMV er det noen emner som vil passe inn med det foreslåtte standardemnet, mens de fleste ikke vil det. Vi ser at det vil være mulig å finne løsninger for dette lokalt i de fleste tilfeller, ved f.eks. å omregne til antall GUN emnet tilsvarer og evt fordele dette på flere forelesere. Ett eksempel er EXFAC, som vi tenker vil tilsvare 6 GUN (istedenfor de standard 3), og der de tre underviserne f.eks. kan få 2 GUN hver. I dag vil uttelling utgjøre ca 265 timer, med nytt system blir uttellingen 300 timer. En økning i uttellingen kan forsvares med at emnet krever stadig fornyelse og samarbeid med andre, og at det er et emne instituttet satser på.



Et emne som passer godt med det foreslåtte standardemnet er Music and Environment. Med 3 GUN i uttelling er det rom for noen variasjoner, og emneansvarlig kan gjøre noen valg innenfor rammene vi har. En beregning viser at uttelling med dagens system er 150 timer, som er eksakt det et standard-emne i nytt system vil gi, dvs 3 GUN.

Utfordringene ved dagens system merkes nok aller mest hos administrasjonen og ledelsen. De ansatte som har timeregnskap i dag har i stor grad en mer kritisk holdning til nytt forslag, dels fordi man er bekymret for hva effekten av endringene vil bli i praksis. Det er særlig to ting man ser som viktig å bevare og som mange opplever at dagens system håndterer bra; 1) rettferdig fordeling av oppgaver og 2) insentiv for å gjøre en ekstra innsats i form av å bidra på andres emner eller jobbe med utvikling og revidering av studietilbudet. Det er en bekymring for at et mer grovmasket system vil være mindre rettferdig. Bekymringen er at nye ansatte, unge ansatte og de mest sårbare ansatte vil tape gjennom at ekstra innsats de legger ned ikke vil synes i et mer grovmasket system. En eventuell revidering må ha mekanismer på plass som sikrer at ingen blir utnyttet, eller at skjevheter blir avdekket og tatt tak i. Det er et ansvar som ikke må havne hos den enkelte ansatte.

Praksis nå er at nye ansatte ikke har timeregnskap det semesteret de starter, fordi de ofte vil tape på det. (Ved oppstart midt i et semester vil det være mindre undervisning som er planlagt og fordelt til den nye ansatte, og det er en risiko for å havne i minus helt fra oppstart.) Samtidig tar opplæring og kurs ofte mye tid i oppstart, så nye ansatte følges tett opp slik at de ikke tar på seg for mye i starten. En slik oppfølging og uttelling for kurs og opplæring vil fortsatt kunne gis med nytt system. Det som kan være mer utfordrende er om nye ansatte føler seg forpliktet til å si ja til kollegaer som ønsker dem med i mindre oppgaver, og som til sammen utgjør mye arbeid uten at dette gir uttelling hver for seg.

Det er en bekymring for at det vil bli vanskeligere å dele på undervisning, eller at systemet ikke vil gi nok insentiv til å samarbeide om undervisning både innenfor institutter og på tvers. Mye av undervisningen på IMV har flere undervisere i små eller større roller. Et nytt system må ikke gjøre dette mindre attraktivt, eller skape barrierer for slike samarbeid. Det er viktig å bevare muligheten til og viljen til å samarbeide om undervisning, og viljen til å forbedre og revidere studietilbud. Det er ulike meninger om hvor finmasket et system må være for å ivareta dette, men mange synes en halv GUN er for stor enhet, altså at spranget fra 0,5 timer til 25 timer er for stort. Andre mener effekten blir borte hvis man fortsetter med små enheter. Det er bred enighet om at det er viktig å få flyttet fokus fra regnskap i etterkant til planlegging i forkant. Det vil gi bedre muligheter for planlegging for den enkelte ansatte, og frigjøre mye tidsbruk som i dag går til finregning i etterkant.

De fleste ansatte ser utfordringer med dagens system og mener det ikke fungerer godt nok. Utfordringen er totalen av oppgaver som skal fordeles, både oppgaver vi må gjøre og oppgaver vi har lyst til å gjøre. Med større fokus på planlegging vil den enkelte ansatte og leder ha bedre oversikt over om man har/hvem som har kapasitet til komitearbeid osv. Dagens system fungerer dårlig som planleggingsverktøy, fordi det er for





detaljert. Det er store hull, mange ting fanges ikke opp. Det brukes mye tid på å justere for enkeltforelesninger på andres emner o.l.

En god ting med nåværende system er at det fins en standard for hva de ulike tingene utgjør, når man skal hjelpe andre. Det oppleves lettere å få uttelling for administrative oppgaver. En sjekk av uttelling for administrative oppgaver ved IMV viser at våre ansatte ligger noe over snittet ved HF, og vårt snitt er høyere enn de foreslåtte 50 timene eller 1 GUN. En årsak er trolig at en liten enhet har færre ansatte å fordele oppgavene på, også fordi IMV har flere deltidsansatte som i mindre grad har rom i sin stilling til administrative oppgaver. I tillegg har instituttet mange rekrutteringer og doktorgradsstipendiater sett i forhold til størrelsen pga SFF'et. Det betyr mange timer til ansettelse og disputaser. Spennet er stort, og uttelling i administrative timer varierer fra 20 timer (kun generell undervisning) til godt over 100 timer som ofte inkluderer ansettelse og andre typer komiteer.

Semester	Kvinner snitt	Menn snitt
Vår 2022	53,5	50,1
Høst 2022	55,0	58,9
Vår 2023	64,6	39,5

Administrative timer, fratrukket større verv (forskningsleder etc)

Vi ser at en utfordring er fordelingen av oppgaver, der noen ansatte tar eller får mange administrative oppgaver, mens andre i stor grad ikke tar eller får det. I noen tilfeller kan det være strategisk bruk av ansatte, eller etter eget ønske fra den ansatte (enten å delta i slike oppgaver eller få lov til å fokusere på undervisning). Forskningsområder med flere prosjekter eller strategiske tildelinger der rekrutteringsstillinger inngår kan fylle opp timeregnskapene til enkelte ansatte pga ansettelseskomiteer. Dagens system oppleves av mange som rettferdig fordi man får uttelling for disse oppgavene til fulle. På den annen side kan det tenkes at et nytt system som har større fokus på planlegging vil kunne gi en mer «rettferdig» fordeling fordi man har oversikt over hvem som har kapasitet det aktuelle semesteret, eller i det minste mer planlagt bruk av ansatte til administrative oppgaver.

### Oppsummert

IMV ser utfordringene med dagens bestemmelser og er positive til å gjøre justeringer som kan møte disse utfordringene. Vi mener en revidering har potensiale for økt fleksibilitet for ansatte og faggrupper. Vi mener også at det tydeliggjør ansvaret som ligger på ledelsen til å følge opp, samt gjør det enklere å utøve dette ansvaret gjennom å fange opp behov for justeringer eller tiltak i en tidligere fase.



Vi støtter en revidering som gjør det enklere å planlegge, og flytter fokuset fra regnskapsføring. Dette krever et mer grovmasket system enn man har i dag, og det krever en kulturendring i måten vi tenker om arbeidstid og arbeidsplikt. Det er svært viktig å skape tillit til et nytt system under implementeringen.

Forslaget som fremmes av arbeidsgruppen har derimot støtte hovedsakelig hos administrasjonen og ledelsen, og ikke de ansatte som det føres timeregnskap for.

Hvis man skal gjøre endringer må disse ivareta nyansatte og andre sårbare grupper, og ikke gjøre det vanskeligere for disse gruppene. Det må være oversiktlig og gjennomskuelig. Det må ikke oppleves som en reduksjon av uttellingen man får for oppgavene i dag. Det er også viktig at systemet ivaretar ekstrainsats og vilje til fornyelse. Det må oppleves rettferdig og ha insentiver som støtter slikt arbeid, og ideelt sett også støtter tverrfaglighet på en bedre måte enn i dag.

Instituttstyret ved IMV mener arbeidsgruppens forslag ikke kan sikre punktene over på en god nok måte til å støtte forslaget slik det foreligger.

Med hilsen

Zafer Özgen  
Instituttleder

Nina Rundgren  
Administrativ leder

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

*Nina Rundgren*

+4722856527, [nina.rundgren@imv.uio.no](mailto:nina.rundgren@imv.uio.no)