

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
	Universitetsstyret	01.02.2022

Forslag til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA**Forslag til vedtak:**

- 1) *Universitetsstyret vedtar nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA slik de fremgår av det vedlagte forslaget.*
- 2) *Universitetsstyret vedtar at nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid trer i kraft fra 01.01.23, og at fakultetene ila. 2022 lager nye fakultetsvise retningslinjer tilpasset disse som behandles i det enkelte fakultetsstyre.*
- 3) *Universitetsstyret ber alle fakultetene og Avdeling for lærerutdanning å behandle nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid som egen sak i fakultetsstyret/Styret for lærerutdanningene.*
- 4) *Universitetsstyret ber universitetsdirektøren påse at implementering av prinsippene jevnlig følges opp i universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg og ev. andre egnede fora med sikte på en god implementering av de nye prinsippene på alle nivåer i organisasjonen.*
- 5) *Universitetsstyret ber universitetsdirektøren iverksette en tilsvarende gjennomgang av prinsipper og praksis ved UiA for fordeling av tid til undervisning og administrasjon og komme tilbake til universitetsstyret med en sak om dette på egnet tidspunkt.*

Seunn Smith-Tønnessen

Hva saken gjelder

Universitetsstyret skal i denne saken ta stilling til et forslag til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA. Saken er et ledd i oppfølgingen av UiAs strategi 2021-2024 og den strategiske satsingen om å utvikle rom for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Forslaget som her fremmes for universitetsstyret skjer på grunnlag av en lengre og grundig prosess ved universitetet hvor målet har vært å kritisk gjennomgå hvordan FoU-tid i dag fordeles på UiA og utarbeide et nytt sett med felles prinsipper for hvordan man på UiA skal fordele FoU-tid til den enkelte ansatte. Dagens gjeldende prinsipper på dette

området ble sist behandlet i universitetsstyret i 2009-2010 og har ikke vært vurdert eller revidert i styret siden.

Den enkelte ansattes FoU-tid er den største og viktigste forskningsressursen ved UiA, og saken er derfor av stor strategisk betydning for universitetet. Fakultetene vil ha en nøkkelrolle og et betydelig handlingsrom i det videre arbeidet med å implementere de institusjonelle prinsippene ved universitetet og å utarbeide fakultetsvise tilpasninger innenfor rammene av disse.

Universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg anbefaler universitetsstyret å vedta forslaget til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid slik det her fremmes.

Saksunderlag

1. Bakgrunn

Én av de strategiske satsingene i UiAs strategi 2021-2024 er å utvikle rom for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Siden nåværende rektorat tiltrådte er det igangsatt flere initiativ for å følge opp denne strategiske satsingen, hvorav ett av disse er å gjennomgå dagens prinsipper og praksis for å fordele bevilgningsfinansiert (ikke eksternt finansiert) FoU-tid ved UiA og å utarbeide nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA. Tiltaket inngikk i Plan 2021 for UiA og har blitt fulgt opp gjennom en bred prosess det siste året:

Våren 2021 ble det nedsatt en bredt sammensatt arbeidsgruppe, ledet av viserektor for forskning og tverrfaglige satsinger og med deltakere fra alle UiAs fakulteter samt utvalgte avdelinger, som fikk i oppdrag å:

- gjøre en kritisk gjennomgang av dagens institusjonelle prinsipper for FoU-tid ved UiA
- kartlegge og gjennomgå institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid ved et utvalg øvrige universiteter
- utarbeide et forslag til nye institusjonelle retningslinjer eller prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA

Det er flere grunner til at det har vært et behov for å gjennomgå nærmere hvordan FoU-tid fordeles på UiA og hvordan det bør fordeles i fremtiden og å gi dette i oppdrag til en arbeidsgruppe. FoU-tid er den viktigste ressursen i det offentlige finansierte forskningssystemet og det er UH-institusjonene selv som har ansvaret for å utarbeide prinsipper og retningslinjer for hvordan FoU-tid skal fordeles mellom de ansatte. Dette krever at institusjonene har et bevisst forhold til hvordan FoU-tid fordeles, bl.a. for å sikre at FoU-tiden utnyttes på best mulig måte. De eksisterende institusjonelle føringer for hvordan FoU-tid skal fordeles på UiA (se vedlegg) ble vedtatt gjennom to styrevedtak i 2009 (27/09) og 2010 (59/10) og har ikke vært revidert eller vært oppe til drøfting i universitetsstyret siden. Essensen i dagens institusjonelle føringer er at alle ansatte skal tildeles 10 pst. FoU-tid til faglig fornying og at FoU-tid utover dette tildeles individuelt basert på oppnådde resultater. Utover dette er det gitt stor autonomi til fakultetene å utarbeide sine egne fordelingsprinsipper og -retningslinjer.

Siden de institusjonelle føringer ble vedtatt i 2009-2010 har UiA vært i stor utvikling. Det har vært stor vekst i FoU-aktivitet og FoU-resultater, herunder vekst i FoU-personale og endring av FoU-personalets sammensetning. Omverdenen og myndighetenes forventninger til UiA, i tillegg til rammebetingelsene til UiA, har også endret seg vesentlig. Det er derfor et spørsmål om de institusjonelle føringer for fordeling av FoU-tid er tilpasset den situasjon UiA i dag befinner seg i og de strategiske utfordringene som UiA står overfor. Disse utfordringene dreier seg bl.a. om videre vekst i forskningsaktivitet og

ambisjoner for videre utvikling av nivået og kvaliteten på forskningen ved UiA, herunder tverrfaglig forskning, betydningen av og behovet for forskningsfinansiering fra eksterne konkurransearenaer som grunnlag for videre utvikling, og rekrutteringsutfordringer og konkurranse om forskertalenter og toppkompetanse.

Etter at de institusjonelle føringene for fordeling av FoU-tid ble vedtatt for over ti år siden har det skjedd en mer dynamisk utvikling og endring i de fakultetsvise retningslinjene for FoU-tid ved UiA. De institusjonelle føringene har imidlertid ikke vært gjenstand for endring. Det er til dels betydelige forskjeller mellom fakultetene når det kommer til hvordan FoU-tid fordeles. Det er et spørsmål om disse fakultetsvise forskjellene er formålstjenlige og godt begrunnede. Det er videre et spørsmål hva som er et fornuftig samspill mellom hhv. institusjonelle og fakultetsvise retningslinjer. Det dreier seg både om hva som skal gis føringer om eller veiledes om på institusjonsnivå samt i hvilken grad det som vedtas på institusjonsnivå hovedsakelig skal være veiledende/retningsgivende for fakultetene, dvs. retningslinjer, eller hovedsakelig være førende for fakultetene, dvs. prinsipper.

De ovennevnte spørsmålene og momentene dannet utgangspunktet for arbeidsgruppens mandat og oppdrag. Arbeidsgruppens rapport ble levert i juni 2021 og etter dette sendt på intern høring ved universitetet. Arbeidsgruppens rapport med vedlegg samt alle høringssvar til rapporten er vedlagt saken.

I etterkant av høringen har det blitt jobbet videre med saken, og basert på arbeidsgruppens rapport, høringsrunden, uformell drøfting i dekanmøte og behandling av et justert forslag i universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg, legges det nå frem et konkret forslag til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA. Disse foreslås å erstatte de gjeldende prinsippene vedtatt i 2009-2010. Universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg anbefaler universitetsstyret å vedta forslaget til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid slik universitetsdirektøren her fremmer.

Universitetsdirektøren vil innledningsvis trekke frem at forslaget til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA er tuftet på noen grunnleggende prinsipper og premisser:

- **Forutsigbarhet og avklarte forventninger og rammer**
 - Institusjonell bevissthet og tydelighet om hvordan FoU-tid fordeles på UiA – overfor ansatte og potensielle ansatte
 - Dagens ressursrammer ligger til grunn, men med tydelige forventninger om at FoU-tid må prioriteres som del av den totale arbeidstids- og ressursplanleggingen – forventningsavklaring mellom institusjon og fakultet
 - Tid til FoU som en gjensidig forpliktelse mellom ansattes innsats og UiAs arbeidsbetingelser – forventningsavklaring mellom den ansatte og UiA
- **Intern autonomi**
 - Høy grad av autonomi til fakultetene, som (fortsatt) skal ha hovedansvar for arbeidstidsplanlegging mv., også med rom for instituttvise tilpasninger
- **Fleksibilitet og strategisk handlingsrom**
 - Betydelig handlingsrom til instituttleder for å vurdere og avgjøre hvor mye FoU-tid den enkelte skal ha, hvor ulike hensyn kan og skal vektlegges
 - God utnyttelse av handlingsrom krever aktivt lederskap
- **Langsiktig perspektiv**
 - Et system som skal kunne stå seg over tid, med rom for å endre ved behov

- Rom og forståelse for at fakultetene kan trenge tid for å tilpasse seg det nye systemet

Universitetsdirektøren vurderer at forslaget til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid som her presenteres vil gi gode forutsetninger for økt oppmerksomhet og mer aktiv prioritering av FoU-tid til de ansatte, og dermed et bedre fordelingsystem enn det som UiA praktiserer på institusjonsnivå i dag. Forslaget reflekterer at UiA som universitet er på et annet sted i dag enn i 2009-2010 når dagens fordelingsprinsipper ble vedtatt. Det vises til nærmere redegjørelse for forslaget nedenfor.

Resten av saksfremlegget er strukturert som følger:

I del 2 nedenfor gjengis sentrale deler av arbeidsgruppens kritiske gjennomgang av dagens prinsipper og praksiser for fordeling av FoU-tid ved UiA, inkludert høringsinstansenes synspunkter samt universitetsdirektørens vurderinger. Det er denne kritiske gjennomgangen som i stor grad motiverer forslaget til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid.

I del 3 presenteres det konkrete forslaget til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid, hvor det redegjøres nærmere for arbeidsgruppens forslag, høringsinstansenes synspunkt, samt endelig forslag fra universitetsdirektøren og ev. særskilte momenter fra behandling av saken i universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg.

I del 4 gis det en kort redegjørelse for hvordan de nye prinsippene er tenkt innført ved UiA og i del 5 redegjøres det for universitetsdirektørens samlede vurderinger.

2. Kritisk gjennomgang av dagens prinsipper og praksis for fordeling av FoU-tid ved UiA: arbeidsgruppens vurderinger, hørings svar og universitetsdirektørens vurderinger

En sentral oppgave for arbeidsgruppen var å gjøre en kritisk gjennomgang av dagens prinsipper og praksis for å fordele FoU-tid ved UiA. Som del av dette arbeidet innhentet arbeidsgruppen informasjon om hvordan FoU-tid fordeles ved UiAs fakulteter og til dels også på instituttnivå. Denne gjennomgangen resulterte bl.a. i følgende sentrale vurderinger og konklusjoner:

- **Det er i dag store forskjeller i hvordan FoU-tid tildeles mellom fakultetene på UiA og behov for noe mer fellesføringer på institusjonsnivå:** de store forskjellene kan vanskeliggjøre muligheter for tverrfaglig samarbeid på tvers av fakulteter samt ha negative konsekvenser for arbeidsmiljø og bidra til at ansatte opplever en urettferdighet i systemet. Arbeidsgruppen ser derfor behov for noe mer fellesføringer på institusjonsnivå for å unngå store, uønskede og systematiske forskjeller mellom fakulteter og institutter i hvordan FoU-tid fordeles.
- **Ressursgrunlaget for tildeling av FoU-tid er begrenset og UiAs fordelingsprinsipper løser ikke dette, men kan bidra til et likere utgangspunkt for prioritering internt på UiA:** det er også til dels store forskjeller mellom fakultetene når det gjelder omfanget av ressurser som avsettes til FoU-tid, og dermed omfanget av FoU-tid som ansatte på de ulike fakultetene tildeles. Etter arbeidsgruppens vurdering er det i liten grad UiAs budsjettfordelingsmodell som forklarer eller skaper disse forskjellene, men heller trolig forskjeller i prioritering av ressurser og ulikheter i vekting/tidsnormering av ulike undervisningsoppgaver mellom fakultetene. Arbeidsgruppen mener at nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid kan gi et likere utgangspunkt for prioritering av ressurser til FoU-tid på tvers av fakultetene,

og vurderer ellers at det i større grad bør prioriteres ressurser til FoU-tid ved UiA enn det som i dag er tilfellet.

- **Det er behov for en tydeligere felles definisjon av FoU-tid og hva som inngår i FoU-tiden:** en felles forståelse av hva FoU-tiden skal omfatte vil bl.a. være et viktig utgangspunkt for å unngå uheldige, systematiske forskjeller mellom fakulteter.
- **Det er behov for noe tydeligere felles føringer for hvilke kriterier som skal ligge til grunn ved tildeling av FoU-tid:** arbeidsgruppen mener at UiAs prinsipper for fordeling av FoU-tid også fremover bør sikre og videreføre at det skal gjøres individuelle vurderinger når man tildeler FoU-tid, og at man i denne sammenheng vektlegger oppnådde FoU-resultater, uavhengig av stillingstittel. Samtidig ser arbeidsgruppen et behov for noe tydeligere felles føringer for hvilke hensyn som skal vektlegges i forbindelse med de individuelle vurderingene, bl.a. for å sikre at de individuelle vurderingene gjøres på et tilstrekkelig bredt grunnlag og f.eks. ikke bare utelukkende ut ifra publiseringspoeng, slik en del fakulteter i dag praktiserer.
- **Tildeling av FoU-tid bør ses i sammenheng med gjeldende strategier for kvalitet og omfang på FoU-aktiviteten ved UiA, og fordelingsprinsippene bør på ingen måte hemme eller fungere som en barriere mot å søke ekstern forskningsfinansiering:** arbeidsgruppen mener at ekstern forskningsfinansiering bør kunne benyttes til å finansiere FoU-tid utover det den enkelte tildeles gjennom den ordinære budsjettbevilgningen (bevilgningsfinansiert FoU-tid), f.eks. i form av frikjøp fra undervisning, og at dette tydeliggjøres i UiAs institusjonelle prinsipper. Dette vil i seg selv fungere som et insentiv for å søke ekstern forskningsfinansiering.
- **UiAs prinsipper og retningslinjer for fordeling av FoU-tid bør evalueres med jevne mellomrom:** arbeidsgruppen konstaterer at det nå har gått over ti år siden man sist foretok en gjennomgang av UiAs institusjonelle fordelingsprinsipper for FoU-tid. Dette svekker kjennskapet til hva som er gjeldende på institusjonsnivå, og har medført at det har utviklet seg relativt store forskjeller mellom fakultetene over tid. Arbeidsgruppen er opptatt av at det utarbeides fordelingsprinsipper og -retningslinjer som kan stå seg over tid, og at man bør evaluere disse med jevne mellomrom.
- **Det er behov for å gjennomgå prinsipper for fordeling av tid til undervisning ved UiA, og vurdere innføring av institusjonelle prinsipper for tildeling av tid til undervisning:** arbeidsgruppen registrerer at fakultetenes prinsipper og praksiser for tildeling av tid til undervisning har stor betydning for hvor mye FoU-tid den enkelte tildeles i siste instans. FoU-tid er i mange tilfeller det som er igjen av ressurser og tid på arbeidsplanen når undervisningsforpliktelsene er fordelt. Gitt den omfattende betydningen som fordeling av tid til undervisning har for universitetet i stort, og for arbeidshverdagen og arbeidsvilkårene for enkeltansatte, mener arbeidsgruppen at UiA bør sette ned et utvalg som får i oppgave å kritisk gjennomgå dagens systemer og praksiser for dette ved UiA.

I høringsrunden ble fakultetene og avdelingene invitert til å gi sine reaksjoner på disse vurderingene fra arbeidsgruppen. Høringssvarene viser at det samlet sett er stor støtte til det utfordringsbildet som arbeidsgruppen tegner opp. Et par fakulteter er imidlertid tydelige på at det ikke nødvendigvis er problematisk at det er forskjeller mellom fakultetene når det gjelder hvordan og hvor mye FoU-tid som tildeles til de ansatte, og er

derfor kritisk til arbeidsgruppens konklusjon om behovet for en større grad av fellesføringer på institusjonsnivå.

Universitetsdirektøren vurderer at arbeidsgruppen har pekt på en rekke utfordringer ved hvordan FoU-tid i dag fordeles ved UiA og er enig i arbeidsgruppens konklusjon om at dette tilsier at det bør gjøres endringer i de institusjonelle fordelingsprinsippene. Arbeidsgruppens rapport avdekker store forskjeller både i hvordan og hvor mye FoU-tid som fordeles, varierende grad av kjennskap og etterlevelse av dagens institusjonelle føringer, og fordelingspraksiser rundt på universitetet som fremstår som uheldige, f.eks. at FoU-tid utelukkende tildeles på grunnlag av publiseringspoeng enkelte steder og at ansatte ved et fakultet årlig må søke om ordinær FoU-tid. Etter universitetsdirektørens vurdering er det behov for at UiA som institusjon har økt oppmerksomhet og aktiv prioritering av FoU-tiden til de ansatte, og at nye institusjonelle prinsipper for fordeling er ett viktig virkemiddel for å oppnå dette.

3. Nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA: arbeidsgruppens forslag, høringssvar og universitetsdirektørens forslag

På grunnlag av arbeidsgruppens vurderinger av dagens prinsipper og praksiser for å fordele FoU-tid ved UiA, og en egen kartlegging av hvordan FoU-tid fordeles ved et utvalg andre universiteter (se eget vedlegg), utarbeidet arbeidsgruppen et forslag til nye institusjonelle fordelingsprinsipper for UiA. Arbeidsgruppens forslag til nye fordelingsprinsipper er oppdelt i fem deler/kapitler som til sammen dekker de viktigste spørsmålene knyttet til fordeling av FoU-tid, og som andre universiteters fordelingsprinsipper som regel også dekker. Disse er: 1) overordnede rammer/føringer for prinsippene, 2) hva som inngår i FoU-tiden, 3) hvordan FoU-tid skal tildeles den enkelte, 4) hvilke krav og forventninger som skal stilles til resultater fra tildelt FoU-tid, og 5) rom for å gjøre tilpasninger på fakultetsnivå og andre nivåer.

Forslaget som her fremmes av universitetsdirektøren tar utgangspunkt i samme struktur som arbeidsgruppen fremmet og den videre gjennomgangen følger derfor strukturen i forslaget. I gjennomgangen redegjøres det for hva arbeidsgruppen foreslo innenfor de enkelte delene/kapitlene av forslaget, hva høringssvarene oppsummert viser for hver del, ev. særskilte momenter fra universitetets forsknings- og innovasjonsutvalgs behandling av saken, og hva universitetsdirektøren endelig foreslår. Universitetsdirektørens forslag er likelydende med det universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg anbefaler at universitetsstyret vedtar. Gjennomgangen avsluttes med oppsummerende vurderinger av helheten i forslaget.

1. Rammer for prinsippene

Arbeidsgruppen foreslo et innledende kapittel hvor rammene for prinsippene tegnes opp. Prinsippenes kobling til UiAs arbeidsplanverktøy og dets tre kategorier (FoU, undervisning, annet/administrasjon) ble presisert. Det ble også presisert at prinsippene omhandler fordeling av bevilgningsfinansiert FoU-tid, og at til grunn for fordeling av bevilgningsfinansiert FoU-tid ligger fakultetenes kapasitet og tilgjengelige budsjetttrammer og at fakultetene er ansvarlige for at disponering av bevilgningsfinansierte ressurser til FoU-delen av arbeidsplanen til de ansatte, skjer innenfor disse rammene. Sistnevnte del er en videreføring av innledningen i de gjeldende institusjonelle føringene for fordeling av FoU-tid ved universitetet.

Høringsrunden:

I høeringsrunden kom det to innspill som er relevante for innholdet i kapitlet som omhandler rammer for prinsippene. Ett innspill, som ble gjentatt av flere fakulteter, er at fakultetenes økonomi og budsjетtrammer må hensyntas ved praktisering av fordelingsprinsippene. Det kom også innspill på at det ikke bør gjøres en så tydelig kobling mellom fordelingsprinsippene og UiAs arbeidsplanverktøy.

Universitetsdirektørens forslag:

Universitetsdirektørens foreslår enkelte justeringer i denne delen av prinsippene sammenlignet med arbeidsgruppens forslag, for å hensynta høringsinnspillene. Arbeidsgruppen foreslo at fakultetenes økonomi og tilgjengelige budsjетtrammer må hensyntas ved praktisering av prinsippene, men høeringsrunden viser at dette trolig ikke kommuniseres tydelig nok i prinsippene. Universitetsdirektøren foreslår derfor å endre overskriften på dette kapitlet til «rammer og føringer for praktisering av prinsippene» for å understreke at fakultetenes kapasitet og tilgjengelige budsjетtrammer er en sentral føring for praktisering av prinsippene. Prinsippene er, og må være, tilpasset dagens ressursrammer (budsjетtnøytrale), men reiser samtidig spørsmål om fakultetenes prioritering av ressurser til FoU-tid innen budsjетtrammen.

Universitetsdirektøren foreslår også å fjerne den direkte koblingen til UiAs arbeidsplanverktøy. I praksis er det en kobling mellom fordelingsprinsippene og arbeidsplanverktøyet, men fordelingsprinsippene vil også kunne fungere uavhengig av hvilket arbeidsplanverktøy man bruker og i tilfeller hvor man ikke bruker et bestemt arbeidsplanverktøy.

2. Hva som inngår i FoU-delen

Arbeidsgruppen foreslo en definisjon av FoU-begrepet som omfatter forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjons- og nyskappingsarbeid, og formidling knyttet til disse aktivitetene. Videre foreslo arbeidsgruppen en nærmere avklaring av hvilke mer konkrete oppgaver som kan inngå i FoU-tiden gjennom eksempler på en rekke ulike oppgaver, herunder faglig fornying, utvikling, tilrettelegging, gjennomføring og dokumentasjon av egen forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, utvikling, deltakelse og ledelse av og i forskningsprosjekter, forsknings- og innovasjonsprosjekter og kunstneriske og faglige utviklingsprosjekter, ledelse av og deltakelse i forskningsgrupper og forskningssentre, forskningsformidling og deltakelse i offentlig debatt mv. Det ble også foreslått at FoU-arbeidet i størst mulig grad skal støtte opp om og/eller bidra til videreutvikling av studieprogrammene.

Arbeidsgruppen foreslo også en nærmere avklaring av oppgaver som ikke skal inngå i FoU-tiden, herunder at veiledning av ph.d.-kandidater skal inngå i undervisningstiden og at utvikling av undervisning samt utvikling, deltakelse i og ledelse av utdanningsprosjekter som hovedregel skal inngå i undervisningsdelen. Arbeidsgruppen foreslo også at dersom et prosjekt har elementer av både utdanning og forskning, skal tid og oppgaver knyttet til prosjektarbeidet inngå under både undervisningsdelen og FoU-delen på arbeidsplanen. Til sist foreslo arbeidsgruppen en presisering av at betalt vitenskapelig arbeid som den ansatte gjør på oppdrag og utenfor egen institusjon faller utenfor den ordinære stillingen, og slike oppgaver skal derfor ikke inngå i FoU-delen.

Høringsrunden:

Arbeidsgruppens forslag til hva som inngår/ikke inngår i FoU-tiden fikk generell bred støtte i høeringsrunden. Det kom inn en del innspill på oppgaver som også bør presiseres som del av FoU-tiden. Utover dette viste høeringsrunden noe uenighet hvorvidt oppgaver knyttet

til utdanningsprosjekter skal inngå i FoU-tiden. Et par av høringsinstansene mener at dette bør inngå i FoU-tiden da en del utdanningsprosjekter (f.eks. finansiert av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse) kan inneholde en betydelig del av utviklingsarbeid og fordi det er viktig at UiA har rammebetingelser for de ansatte som sikrer rom for å søke og lede eksternfinansierte utdanningsprosjekter. Enkelte av høringsinstansene er også kritiske til forslaget om å presisere at FoU-arbeidet i størst mulig grad skal støtte opp om og/eller bidra til videreutvikling av studieprogrammene da dette kan oppleves som begrensende for den enkeltes valg av forskningstematikk. Det kom også innspill på at ev. egeninnsats fra UiA i eksternfinansierte FoU-prosjekter (i form av den ansattes arbeidstid) bør presiseres som del av FoU-tiden til de ansatte.

Én høringsinstans (Forskerforbundet) er imot arbeidsgruppens forslag til hva som kan inngå i FoU-tiden og foreslår en annen definisjon av FoU-tid hvor det lages en forskningstidskategori for personer i vitenskapelig karriereløp (professorløpet) og en utviklingstidskategori for personer i pedagogisk karriereløp (dosentløpet) med ulike oppgaver for disse to kategoriene. Forskerforbundet mener også at en del av de oppgavene som arbeidsgruppen foreslår som del av FoU-tiden ikke er å anse som forskningsoppgaver, men heller administrative oppgaver.

Universitetsdirektørens forslag:

Universitetsdirektøren innstiller på å følge opp de fleste forslagene fra arbeidsgruppen til denne delen. Et par av høringsinstansene forslag til presiseringer av hvilke oppgaver som naturlig inngår i FoU-tiden er tatt inn, bl.a. når det gjelder redaktørarbeid for vitenskapelige tidsskrifter og ev. egeninnsats i eksternfinansierte prosjekter. Det er også tatt inn en presisering om at samfunnskontakt ifm. FoU-arbeid inngår i FoU-tiden. Det vil imidlertid ikke være hensiktsmessig, og var heller ikke arbeidsgruppens intensjon, at prinsippene skal inneholde en uttømmende liste over hvilke oppgaver som kan inngå i FoU-tiden. Det er gjort enkelte justeringer i formuleringer for å presisere dette, og for å tydeliggjøre at prinsippene angir en ramme for hva som kan inngå i FoU-tiden. Ev. tvilstilfeller vil måtte avgjøres av instituttleder basert på de rammene som er tegnet opp i prinsippene.

I lys av at en større del av utdanningsmidlene nå tildeles via konkurransearenaer i form av utdanningsprosjekter er det naturlig at det reises spørsmål om hvordan de ansatte sikres rammebetingelser for å søke om disse midlene. Universitetsdirektøren erkjenner også at slike prosjekter kan ha elementer av både forskning og utdanning. Etter universitetsdirektørens vurdering fremstår imidlertid arbeidsgruppens forslag på dette området fornuftig, all den tid det er presisert at dersom et prosjekt har elementer av både forskning og utdanning skal tid og oppgaver knyttet til prosjektarbeidet inngå under både undervisningsdelen og FoU-delen på arbeidsplanen. Etter anbefaling fra universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg er det i universitetsdirektørens forslag imidlertid gjort enkelte redaksjonelle endringer i hvordan dette kommuniseres i prinsippene sammenlignet med arbeidsgruppens forslag. Universitetsdirektøren vil presisere at hvorvidt tid til et konkret prosjekt skal tas fra FoU-delen eller undervisningsdelen eller begge deler må vurderes i det enkelte tilfellet av instituttleder basert på de føringene som er angitt i prinsippene.

Arbeidsgruppen foreslo også at det i prinsippene presiseres at utvikling av undervisning samt utvikling, deltakelse i og ledelse av utdanningsprosjekter som hovedregel skal inngå i undervisningsdelen. Ved behandling av saken i universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg vedtok utvalget en anbefaling overfor universitetsstyret at denne setningen/presiseringen ikke inngår i de endelige prinsippene. Det ble i utvalgets behandling presisert at setningen kan oppfattes som at enkelte typer utviklingsarbeid, med klare grenseflater mot FoU-begrepet og FoU-arbeid, anses som mindre viktig og

dermed kan bli en kilde til praktiske problemer og unødvendig støy. Anbefalingen fra universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg er hensyntatt i forslaget som universitetsdirektøren her fremmer for universitetsstyret. Intensjonen til arbeidsgruppen ved å presisere dette er etter universitetsdirektørens vurdering tilstrekkelig hensyntatt ved at prinsippene fastslår at når et prosjekt har elementer av både undervisning og FoU, vil tid og oppgaver knyttet til prosjektarbeidet normalt fordeles mellom undervisningsdelen og FoU-delen på arbeidsplanen, jf. ovenstående avsnitt.

Universitetsdirektøren foreslår å fjerne punktet i arbeidsgruppens forslag om at FoU-arbeidet i størst mulig grad skal støtte opp om og/eller bidra til videreutvikling av studieprogrammene i lys av enkelte kritiske bemerkninger til dette i høringsrunden, og fordi det er ønskelig å unngå normative føringer på hva den ansatte tematisk bruker sin FoU-tid til.

3. Tildeling av FoU-tid

Arbeidsgruppen foreslo en modell for tildeling av FoU-tid med følgende elementer:

- alle vitenskapelige ansatte i kombinasjonsstillinger med fast ansettelse tildeles, med utgangspunkt i sin totale arbeidstid, 10 pst. basis FoU-tid til faglig fornying
- tildeling av FoU-tid utover dette skal gjøres basert på en kombinasjon av veiledende normer for andel FoU-tid tilpasset ulike stillingskategorier samt individuelle vurderinger
- de veiledende normene for andel FoU-tid skal ikke være individuelle rettigheter, men er å anse som et utgangspunkt for å vurdere tildeling av FoU-tid til den enkelte ansatte. Normene skal angi hva det er rimelig at den ansatte, gitt at vedkommende har levert i tråd med forventninger, kan tildeles av FoU-tid. Normene skal angis som en prosentvis fordeling mellom FoU og undervisning etter fratrukk fra tid til annet/administrasjon. Arbeidsgruppen ble imidlertid ikke enig om hvordan man skulle gruppere de ansatte i ulike stillingskategorier, hvor uenigheten gikk på om førsteamanuenser burde sidestilles med førstelektorer eller om førsteamanuenser burde sorteres sammen med professorer og dosenter i en øverste kategori. Arbeidsgruppen ble heller ikke enige om konkrete prosentvise normer for FoU-andel for de ulike stillingskategoriene, men var enige om at de burde angis med et visst spenn/intervall
- ifm. de individuelle vurderingene som skal gjøres må følgende ulike hensyn vektlegges:
 - a) den ansattes personlige forutsetninger og arbeidssituasjon mv., inkludert planer for opprykk og forskeropplæring, forskningsledelse, andre institusjonsbyggende oppgaver mv.
 - b) omfang av dokumentert forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid samt formidling av dette de tre siste årene
 - c) hvorvidt den ansatte har ledet og/eller deltatt aktivt i arbeid med større søknader om ekstern finansiering til forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid de tre siste årene
 - d) konkrete planer om fremtidige FoU-prosjekter, faglige aktiviteter og publikasjoner i tråd med faglige mål og forskningsstrategiske satsinger ved institutt, fakultet og/eller UiA
- Siden den endelige tildeling av FoU-tid skal skje i form av en samlet vurdering med utgangspunkt i veiledende normer og individuelle vurderinger er det bl.a. å forvente at endelig tildelt FoU-tid til den enkelte ansatte, over et kortere eller lengre tidsrom, vil variere, og også at tildelt FoU-tid nødvendigvis ikke sammenfaller med den veiledende normen.
- Det skal være rom for at den enkelte ansatte og nærmeste leder, for å tilrettelegge for sammenhengende tid til forskning, kan inngå tidsavgrenset avtale om fordeling av

arbeidsoppgaver- og tid som innebærer økt tid innen undervisning eller administrasjon i én tidsperiode mot økt tid til FoU-arbeid i en annen periode.

- Den enkelte ansattes FoU-tid kan økes ved frikjøp med interne eller eksterne midler. Dette for å gi et tydelig insentiv for særlig å søke om eksterne forskningsmidler.

Høringsrunden:

Denne delen av arbeidsgruppens forslag har desidert fått mest oppmerksomhet i den interne høringsrunden og det vises til vedleggene for detaljene i hørings svarene. Helhetsinntrykket av hørings svarene kan oppsummeres som følger:

- Generell stor støtte til forslaget om 10 pst. basis FoU-tid til alle faste vitenskapelige ansatte
- Generell stor støtte til punktet om individuelle vurderinger og de ulike hensynene som skal vurderes/vektlegges
- Meningene om forslaget om veiledende normer for FoU-andel er mange og delte og gir ingen tydelig retning. Dette gjelder både det overordnede forslaget om å innføre veiledende normer, hvor noen er for og noen er til dels sterkt imot. Det gjelder også hvordan det mer konkret bør innrettes, hvor meningene om f.eks. gruppering av stillingskategorier spriker. Det gjelder også spørsmål om ev. økonomiske konsekvenser av å innføre veiledende normer andel FoU-tid, hvor noen mener forslaget vil ha slike konsekvenser og at dette bør utredes. De som er mest kritiske mot forslaget mener det i praksis vil være svært vanskelig for instituttleder å tildele den ansatte mindre FoU-tid enn det som er angitt i normene. Disse fakulteter oppfatter dermed forslaget også som noe som vil svekke fakultet og instituttleders fleksibilitet og strategisk handlingsrom og medføre merutgifter som fakultetet på nåværende tidspunkt ikke har rammer for å dekke.

Universitetsdirektørens vurdering:

Det sentrale spørsmålet som må avgjøres er om UiA skal fortsette med et rent individbasert tildelingssystem eller innføre en kombinasjonsmodell etter forslag fra arbeidsgruppen, hvor man opererer med både prosentvise veiledende normer for de ulike stillingskategoriene og individuelle vurderinger. En viktig motivasjon for å innføre nye prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA er behovet for at UiA som institusjon har økt oppmerksomhet og aktiv prioritering av FoU-tiden til de ansatte. Dette fordrer også at fakultetene har et relativt likt utgangspunkt for å prioritere FoU-tid til de ansatte som del av den totale ressursplanleggingen. De veiledende normene for andel FoU-tid er et sentralt element for å oppnå dette, og disse normene er en viktig forventningsavklaring mellom både institusjon og fakultet. Tilsvarende anses også normene som en viktig forventningsavklaring mellom den ansatte og UiA ved å signalisere en gjensidig forpliktelse mellom den ansattes innsats og resultater og de arbeidsbetingelser UiA stiller til rådighet overfor den ansatte.

Som hørings svarene viser, og som også ble gjentatt i universitetets forsknings- og innovasjonsutvalgs drøfting av saken, vil normer for andel FoU-tid kunne gjøre tildeling av FoU-tid mer krevende for instituttleder i enkeltsaker. Det kan skyldes flere grunner. Den ansatte i en bestemt stillingskategori kan oppfatte de veiledende normene som en form for rettighet knyttet til sin stillingstittel, og ikke som det de er, dvs. en veiledende prosentandel for hva det er rimelig at en ansatt i en bestemt stillingskategori kan tildeles, gitt at vedkommende har levert resultater i tråd med de krav og forventninger som er fastsatt og signalisert fra fakultet og instituttleder. Det kan også være situasjoner hvor en ansatt i en bestemt stillingskategori har levert resultater i tråd med krav og forventninger fastsatt og signalisert fra fakultet og instituttleder, men hvor de økonomiske rammene gjør at den

enkelte ikke prioriteres for tildeling av en andel FoU-tid som stemmer overens med de veiledende normene. Det vil kunne gi et misforhold mellom forventninger til tildelt FoU-tid og den faktiske tildelingen.

Universitetsdirektørens utgangspunkt er at det er et ledelsesansvar å gjøre individuelle vurderinger og faglige og økonomiske prioriteringer, herunder å håndtere ulike forventninger fra de ansatte. De potensielle utfordringene for instituttleder, som nevnt ovenfor, vil også kunne avhjelpest gjennom tydelig kommunikasjon om hva prinsippene innebærer, gjennom jevnlig oppfølging av implementering av prinsippene i forsknings- og innovasjonsutvalget og andre egnede fora, og ikke minst gjennom nærmere avklaringer og presiseringer i de retningslinjene som fakultetene må utarbeide på grunnlag av de institusjonelle prinsippene. Universitetsdirektøren innstiller derfor på å følge hovedlinjene i forslaget fra arbeidsgruppen og at UiA innfører et prinsipp om at FoU-tid utover 10 pst. basis FoU-tid til faste vitenskapelige ansatte skal tildeles den enkelte basert på en kombinasjon av veiledende normer for andel FoU-tid og individuelle vurderinger.

Slik universitetsdirektøren leser arbeidsgruppens forslag er det en betydelig grad av autonomi til fakultetene i dette, og også et betydelig strategisk handlingsrom for instituttleder, men dette oppfattes ikke like tydelig av alle. Det er derfor bl.a. behov for å tydeliggjøre dette ytterligere. Sammenlignet med arbeidsgruppens forslag og i lys av høringsinnspillene foreslår universitetsdirektøren følgende justeringer og suppleringer:

- Det er spesifisert (ytterligere) at de veiledende normene verken er å betrakte som individuelle rettigheter eller angir minimums- eller maksimumsgrenser for hvor mye den enkelte ansatte kan tildeles av FoU-tid.
- Det er tydeliggjort at gjennom de individuelle vurderingene er det et betydelig handlingsrom (for instituttleder) for å vektlegge både resultatbaserte hensyn og strategiske og personlige hensyn. I tillegg er det tydeliggjort at fakultet og/eller institutt kan vektlegge flere hensyn enn de som står i prinsippene.
- Det er tydeliggjort at å gjøre en samlet vurdering av hvor mye FoU-tid den enkelte skal tildeles, basert på de veiledende normene og individuelle vurderinger (vektlegging av ulike hensyn opp mot hverandre mv.), er en lederoppgave som krever aktivt lederskap.
- Det er foreslått konkrete veiledende normer for andel FoU-tid, noe arbeidsgruppen ikke ble enige om, og disse angis i form av et intervall, som er i tråd med arbeidsgruppens forslag. De ulike andelene er bl.a. bestemt ut ifra tilsvarende andeler ved sammenlignbare universiteter og hva som er å anse som et rimelig nivå.
- De veiledende normene er angitt i prosent av total arbeidstid, etter tydelige tilbakemeldinger i høringsrunden om at dette er mer hensiktsmessig enn arbeidsgruppens forslag.
- Det er foreslått en kategorisering av stillingskategorier hvor førsteamanuenser plasseres i øverste kategori sammen med dosenter og professorer. Arbeidsgruppen ble ikke enige om et konkret forslag på dette punktet, men har presentert argumenter både for og mot de ulike alternativene. Argumentene som er vektlagt når det gjelder forslaget om å plassere førsteamanuenser sammen med toppstillingene er:
 - Ivaretagelse av ansatte med doktorgrad, og dermed legge forholdene til rette for å få mest kvalitet ut av tildelt FoU-tid (forskningskvalitetshensyn og universitetsbyggende hensyn)

- Sikre tilstrekkelige rammebetingelser for professoroppykk blant førsteamanuenser og dermed også legge til rette for flere kvinnelige ansatte i toppstillinger (likestillingshensyn)
 - Anerkjennelse av at det er en forskjell på innretning og fokus mellom hhv. førsteamanuensis- og førstelektorstillingen (arbeidsdeling)
 - Signalisere et ønske om å gi gode arbeidsvilkår og muligheter for unge vitenskapelige ansatte og dermed et virkemiddel for å sikre at UiA har vitenskapelige ansatte med forskerutdanning/høy forskningsfaglig kompetanse (rekrutteringshensyn og forskningsstrategiske hensyn)
- Det er åpnet for at instituttleder unntaksvis kan begrense omfanget av frikjøp fra undervisning med interne eller eksterne midler i de tilfeller hvor dette kan gå på bekostning av undervisningsforpliktelser, og ev. andre forpliktelser. Dette er en direkte oppfølging av enkelte innspill som har kommet i høringsprosessen om at i enkelte tilfeller bør være mulighet for å begrense omfang av frikjøp.

Dette gir oppsummert følgende forslag til overordnet tildelingsmodell:

<p><u>Veiledende norm for andel FoU-tid¹:</u></p> <p>Professor, dosent og førsteamanuensis: 30-45 pst.</p> <p>Førstelektor: 15-25 pst.</p> <p>Universitetslektor: 10-15 pst.</p>
<p><u>Individuelle vurderinger ved tildeling av FoU-tid:</u></p> <p><u>Resultatbaserte hensyn:</u></p> <p>a) omfang av dokumentert forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid samt formidling av dette de tre siste årene</p> <p>b) hvorvidt den ansatte har ledet og/eller deltatt aktiv i arbeid med større søknader om ekstern finansiering til forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid de tre siste årene</p> <p><u>Personlige og strategiske hensyn:</u></p> <p>c) den ansattes personlige forutsetninger og arbeidssituasjon mv., inkludert planer for opprykk og forskeropplæring, forskningsledelse, andre institusjonsbyggende oppgaver mv.</p> <p>d) konkrete planer om fremtidige FoU-prosjekter, faglige aktiviteter og publikasjoner i tråd med faglige mål og forskningsstrategiske satsinger ved institutt, fakultet og/eller UiA</p> <p>-----</p> <p>e) ev. andre hensyn vektlagt i fakultets-/instituttspesifikke retningslinjer og/eller av instituttleder</p>

¹ I prosent av total arbeidstid. Basis FoU-tid på 10 pst. av total arbeidstid til faglig fornying inngår i de veiledende normene for andel FoU-tid.

Universitetsdirektøren viser til at en del av høringsinstansene ba om at de økonomiske konsekvensene av å innføre veiledende normer for andel FoU-tid utredes. Etter universitetsdirektørens vurdering er det i liten grad hensiktsmessig å skulle utrede ev. økonomiske konsekvenser. En slik utredning måtte ha lagt til grunn at forslaget direkte pådrar fakultetene nye budsjettforpliktelser, noe det ikke er ment å gjøre. Det er presisert at prinsippene må praktiseres innenfor dagens budsjettammer, og det innføres ikke rettigheter eller garantier som pådrar fakultetene større budsjettforpliktelser. En utredning av ev. økonomiske konsekvenser måtte også langt på vei ha lagt til grunn at de veiledende normene for FoU-andeler er førende for hvor mye FoU-tid ansatte i ulike stillingskategorier skal tildeles, noe de ikke er. De utgjør et utgangspunkt for å vurdere hvor mye FoU-tid som skal tildeles og må ikke minst ses i sammenheng med de resultater som den ansatte har levert og om disse er i tråd med krav og forventninger. Hva krav og forventninger skal være er noe som fakultetene og ev. instituttleder er gitt handlingsrom til å fastsette, noe som gjennomgås nærmere nedenfor. Høringssvarene, og gjennom drøfting av saken i møter og utvalg på universitetet, viser også variasjon på tvers av fakulteter og internt ved fakultetene når det gjelder i hvilken grad normene oppfattes som å avvike fra hvor mye FoU-tid som normalt tildeles ansatte i ulike stillingskategorier i dag.

Universitetsdirektøren vurderer at prinsippene er utformet slik at de hensyntar de ulike fakultetene og enhetenes budsjettammer, og vil gjenta presiseringen fra innledningen om at prinsippene må betraktes i et langsiktig perspektiv, hvor det både skal være rom og forståelse for at enkelte fakulteter kan trenge tid for å tilpasse seg det nye systemet og åpning for å endre prinsippene ved behov.

4. Krav og forventninger til resultater fra tildelt FoU-tid

Arbeidsgruppen foreslo at det uttrykkes en generell forventning i prinsippene om at tildelt FoU-tid brukes til FoU-arbeid som understøtter det overordnede strategiske målet om kvalitet i og omfang av forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon ved UiA, og at resultater fra tildelt FoU-tid dokumenteres og tilgjengeliggjøres så langt det er mulig. Utover dette foreslo arbeidsgruppen at mer spesifikke krav og forventninger til resultater fra tildelt FoU-tid og dokumentasjon skal avklares gjennom fakultetsspesifikke prinsipper og/eller retningslinjer. De kravene og forventningene som fakultetene her setter og om disse er møtt vil bl.a. være et viktig utgangspunkt for å vurdere om tildeling av FoU-tid bør følge den veiledende normen.

Arbeidsgruppen foreslo videre at ved fastsetting av krav og forventninger til resultater til den enkelte ansatte skal det også gjøres individuelle vurderinger, hvor man bl.a. skal ta hensyn til den ansattes forutsetninger, arbeidsvilkår, steg i karriereløpet mv. Endelig foreslo arbeidsgruppen at vurderinger av hvorvidt den enkelte ansatte har levert FoU-arbeid og – resultater i tråd med krav og forventninger skal gjøres med utgangspunkt i de tre siste årene, og dersom det mangler resultater av FoU-arbeidet og tildelt FoU-tid, er det naturlig at den ansatte pålegges andre oppgaver og at FoU-andelen justeres ned.

Høringsrunden:

Et klart flertall av høringsinstansene støtter eller har ingen innvendinger mot denne delen av arbeidsgruppens forslag.

Universitetsdirektørens forslag:

Universitetsdirektøren foreslår ingen endringer i denne delen av prinsippene sammenlignet med det som ble foreslått av arbeidsgruppen, og mener det i svært liten grad er hensiktsmessig eller mulig å formulere mer konkrete forventninger og krav til resultater på institusjonsnivå. Fakultetene vil være best i stand til å gjøre dette, og her

ligger det også en høy grad av autonomi til fakultetene å avgjøre hva de mener vil være hensiktsmessige krav og forventninger til resultater, bl.a. for å kunne tildele FoU-tid i tråd med de veiledende normene til sine ansatte.

5. Fakultetsvise og lokale tilpasninger

Arbeidsgruppen foreslo en egen del i prinsippene som avklarer nærmere både hva fakultetene skal, kan og ikke kan vedta av lokale tilpasninger til de institusjonelle prinsippene. Arbeidsgruppen foreslo bl.a. at innenfor rammene av UiAs prinsipper for fordeling av FoU-tid *skal* fakultetene ha retningslinjer og/eller prinsipper for fordeling av FoU-tid som tar hensyn til egenarten ved fakultetet og dets fagmiljøer, men at fakultetene ikke har anledning til å etablere retningslinjer eller prinsipper for fordeling av FoU-tid som innebærer at de ansatte må søke om ordinær FoU-tid. Videre foreslo arbeidsgruppen en åpning for at det også kan gjøres tilpasninger på instituttnivå.

Endelig foreslo arbeidsgruppen at det i prinsippene uttrykkes en forventning til hva de fakultetsvise prinsippene og/eller retningslinjene bør inneholde, herunder at de bør avklare mer spesifikke krav og forventninger til resultater, for hvor lenge FoU-tid skal tildeles om gangen, hvordan resultater fra tildelt FoU-tid skal dokumenteres mv.

Høringsrunden:

Denne delen av arbeidsgruppens forslag fikk bred støtte i høringsrunden.

Universitetsdirektørens forslag:

Universitetsdirektøren foreslår ingen endringer i denne delen av prinsippene sammenlignet med det som ble foreslått av arbeidsgruppen, foruten enkelte redaksjonelle justeringer for å sikre at kapitlet henger sammen med endringer som er gjort andre steder i prinsippene.

4. Overgang og tilpasning til nye institusjonelle fordelingsprinsipper

Arbeidsgruppen tok ikke stilling til hvordan en overgang til nye institusjonelle fordelingsprinsipper skal skje, men i høringsrunden ble det skissert at fakultetene ila. 2022 får tid til å utarbeide nye fakultetsvise prinsipper/retningslinjer slik at de nye institusjonelle prinsippene kan tre i kraft fra 1. januar 2023. Dette ble positivt mottatt i høringsrunden og vil danne utgangspunktet for videre oppfølging av saken. Universitetsdirektøren vil imidlertid understreke at det er viktigere med en god prosess på fakultetene for å gjøre tilpasninger enn at «alt» skal være på plass innen utløpet av 2022, og mener det er hensiktsmessig at saken jevnlig følges opp i universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg og ev. andre egnede fora gjennom året for å sikre erfaringsdeling, avklaring av ev. uklarheter/spørsmål mv.

5. Universitetsdirektørens samlede vurderinger:

Som nevnt innledningsvis vil universitetsdirektøren understreke at forslaget til nye fordelingsprinsipper som her fremmes er tuftet på noen grunnleggende prinsipper og premisser:

- Forutsigbarhet og avklarte forventninger og rammer
- Intern autonomi
- Fleksibilitet og strategisk handlingsrom
- Langsiktig perspektiv

Dette er prinsipper og premisser som fakultetene gjennomgående vektlegger som viktige gjennom sine høringsuttalelser, og universitetsdirektøren vil argumentere for at disse ivaretas gjennom forslaget som her legges frem.

Universitetsdirektøren mener at forslaget til nye institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid som her foreslås vil gi gode forutsetninger for økt oppmerksomhet og mer aktiv prioritering av FoU-tid til de ansatte, og dermed et bedre fordelingsystem enn det som UiA praktiserer på institusjonsnivå i dag. Forslaget reflekterer at UiA som universitet er på et annet sted i dag enn i 2009-2010 når dagens fordelingsprinsipper ble vedtatt. Universitetsdirektørens forslag til universitetsstyret anbefales av universitetets forsknings- og innovasjonsutvalg.

Fordeling av FoU-tid til den enkelte og samlet for UiA kan imidlertid ikke ses uavhengig av fordeling av tid til andre oppgaver, herunder undervisning og administrasjon.

Arbeidsgruppen poengterte også dette i sin rapport, og foreslo derfor at det bør settes ned et utvalg på UiA som får i oppdrag å gjennomgå prinsipper og praksiser for fordeling av tid til undervisning. Dette er et forslag som har fått stor støtte i høringsrunden. Flere fakulteter mener et slikt arbeid er viktig å få gjennomført for å få til en god innføring av nye prinsipper for fordeling av FoU-tid, bl.a. slik at man får et helhetlig blikk og gjennomtenkt forhold til fordeling og prioritering av tid til alle de ulike kjerneoppgavene fakultetene og UiA har ansvar for innenfor dagens budsjettammer. Universitetsdirektøren vil derfor foreslå at man parallelt med vedtak om nye prinsipper for fordeling av FoU-tid, igangsetter et arbeid på UiA på institusjonsnivå med å gjennomgå prinsipper og praksiser for fordeling av undervisningstid, og også tid til administrasjon. Dette vil kunne bidra til at UiA som institusjon får et mer forutsigbart og avklart forhold til fordeling av tid til de ulike arbeidsoppgavene samlet sett. Det vil også kunne være med å sikre at man unngår ev. uintenderte konsekvenser for fordeling av tid til undervisning og administrasjon av at det innføres nye prinsipper for fordeling av FoU-tid samt belyse ev. behov for å foreta justeringer i de fordelingsprinsippene for FoU-tid som nå foreslås for universitetsstyret.

Vedlegg:

Forslag til institusjonelle prinsipper for fordeling av FoU-tid til universitetsstyret 1. februar 2022; Rapport fra arbeidsgruppe vår 2021 med vedlegg - Prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA ;Høringssvar til arbeidsgruppens rapport;Dagens prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA