
Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

V-sak 09/2021 NORMERING AV UNDERVISNING OG VEILEDNING VED HF

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret viser til vedtak i V-sak 08/2021 i fakultetstyremøtet 25.11.2021 og notat av 30.11.2021 fra dekan og vedtar de foreslåtte overordnede prinsippene og fakultære føringene for normering, veiledning og administrasjon i vitenskapelige stillinger ved Det humanistiske fakultet gjeldende fra studieåret 2022/2023 Fakultetsstyret ber om at ordningen evalueres innen to år etter at den er gjort gjeldende.

Vedlegg:

- Notat om V-sak 08/2021 til fakultetsstyret med synlige justeringer

Postadresse

7491 Trondheim

Norway

Org.nr. 974 767 880

postmottak@hf.ntnu.no

www.ntnu.no/hf

BesøksadresseDragvoll
Bygg 2, nivå 5**Telefon**

+47 73596595

SaksbehandlerJohn Kamsvåg
John.kamsvag@ntnu.no

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

V-sak 08/2021 NORMERING AV UNDERVISNING OG VEILEDNING VED HF

Vedtak:

Fakultetsstyret viser til notat av 04.11.2021 fra dekan med forslag til overordnede prinsipper og fakultære føringer for normering, veiledning og administrasjon i vitenskapelige stillinger ved Det humanistiske fakultet. Fakultetsstyret slutter seg til innretningen med overordnede prinsipper og fakultære føringer. Fakultetsstyret ber samtidig om at fakultetet justerer notatet med overordnede prinsipper og fakultære føringer på bakgrunn av innspillene som kom fram i møtet og legger det fram for fakultetsstyret til endelig godkjenning i Teams.

Vedlegg:

- Normeringsprosjektet - mandat og sammensetning av arbeidsgruppe
- Innstilling om retningslinjer for praktisering av arbeidspliktbestemmelsene ved Det humanistiske fakultet, NTNU (fra arbeidsgruppen)
- Merknader fra referansegruppe 2
- Høringsinnspill fra instituttene ved HF

1. Hensikten med saken

Å behandle forslag til overordnede prinsipper og fakultære føringer for praktisering av normene for undervisning, veiledning og administrative oppgaver for vitenskapelig tilsatte ved Det humanistiske fakultet.

2. Bakgrunn, mandatet til arbeidsgruppen og medvirkning

Dekan nedsatte 04.01.2020, i samsvar med anbefalinger fra instituttledermøtet, et internt utvalg/arbeidsgruppe som skulle gjennomgå og komme med anbefalinger til normering av undervisnings- og veiledningsoppgaver ved HF.

Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

- Vurdere detaljeringsnivå. Timeuttelling for undervisning, veiledning, sensur, komitearbeid og administrative oppgaver skal ikke være for detaljert
- Vurdere føringer for omfang av frikjøp fra undervisning med eksterne midler
- Vurdere om opparbeidet mertid skal kunne utbetales i form av lønn/overtid. Hvis ikke: om unntak skal kunne gis i helt særlige tilfeller
- Vurdere lik vektning av veiledning og undervisning på bachelor og master
- Vurdere om opparbeidet mertid skal nulles ut ved tildeling av forskningstermin
- Vurdere om det kan opparbeides mertid under forskningstermin
- Vurdere praksisisen der alle forelesninger vektes med faktor 4
- Vurdere normene for stipendiaters pliktarbeid

Mellomlederforum som ledes av administrativ leder, og ellers består av kontorsjefene ved instituttene og seksjonssjefene i fakultetsadministrasjonen fungerte som referansegruppe for arbeidsgruppen og ga tilbakemeldinger i møter under vegs. I tillegg ble det nedsatt en egen referansegruppe med tre vitenskapelig tilsatte.

Fakultetet mottok 25.11.2020 arbeidsgruppas rapport «Innstilling om retningslinjer for praktisering av arbeidstidsbestemmelsene ved Det humanistiske fakultet, NTNU». Rapporten ble deretter oversendt den vitenskapelige referansegruppa som ga sin skriftlige tilbakemelding 19.01.2021. Denne ble så oversendt arbeidsgruppa som i notat mottatt 08.02.2021 kommenterte noen av punktene i innspillet fra referansegruppa.

Saken ble 04.03.2021 sendt på høring til instituttene. Høringsfristen ble satt til 01.10.2021 for å gi instituttene god tid til medvirkning i utformingen av hørings svar.

3. Høringsinnspill

Innen høringsfristen mottok fakultetet hørings svar fra samtlige sju institutter. Hørings svarene varierer både i form, innhold og omfang. Ved enkelte institutt har man valgt å bringe videre synspunkter fra ulike grupper ansatte (eksempelvis midlertidige og faste tilsatte), andre har lagt ved uttalelser fra enkeltgrupper (emneansvarlige) sammen med synspunkter fra instituttet, atter andre kombinerer prinsipielle standpunkter fra instituttet med innspill fra enkeltansatte. Felles for innspillene er at de i stor grad avviser forslagene fra arbeidsgruppa. Enkelte, som personalmøtet ved IMS, avviser hele rapporten fra arbeidsgruppa og ber om at forslagene «kasseres». Andre slutter seg til noen få av forslagene. Dette gjør det vanskelig å trekke klare konklusjoner.

Flere av instituttene stiller spørsmål om det er hensiktsmessig å utarbeide normer som skal gjelde for alle instituttene. ISL stiller følgende spørsmål: «*Dersom man skal ha normeringstall, bør disse i så fall gjelde på fakultets- eller instituttnivå? Kan det for eksempel være hensiktsmessig å legge noen overordnede føringer på fakultetsnivå, mens en del detaljer overlates til instituttene?*»

IFR er inne på noe av det samme og skriver at «*(s)å lenge det tas høyde for lokal variasjon og tilpasningsmuligheter, så imøtesees normering som positivt.*» IHK påpeker at medarbeiderne er

«kritisk til at det skal innføres felles normtall for alle fagområder ved HF, og peker på at det er store forskjeller mellom programmer og fagområder. En slik felles normering vil innebære tap av fleksibilitet.» Også IKM er inne på noe av det samme og «savner en nærmere refleksjon over hvilke retningslinjer som bør være felles for ulike institutter og fagmiljø, og hvor det er hensiktsmessig å ha større fleksibilitet. Dette handler også om detaljnivået i normeringsmodellen.» KULT er mer ambivalent i sin uttalelse og framhever på den ene side «at et forsøk på felles normering kan gi åpenhet og forutsigbarhet i planlegging av undervisning, forskning og arbeidstid, og flere av forslagene som er lagt fram bekrefter eksisterende praksis på en nyttig måte.» På den annen side mener KULT at «(d)e enkelte institutt på HF er forskjellige når det gjelder undervisning og forskning, noe som gjør standardiseringsarbeidet kan ha uheldige utfall.»

På basis av arbeidsgruppas rapport, innspill fra den vitenskapelige referansegruppa, høringsinnspill fra instituttene og momenter som ble fremmet i fakultetsstyret 23.09.2021(D-sak 07-2021) utarbeidet fakultetet er forslag som ble drøftet i Instituttledermøtet 26.10.2021. Instituttlederne argumenterte også mot en del av disse forslagene. Det omtales nærmere under punktene nedenfor.

4. Forslag

Forslaget fra fakultetet går i store trekk ut på å videreføre dagens ordning for normering av veiledning, undervisning og andre oppgaver som legges inn i en vitenskapelig stilling ved Det humanistiske fakultet. Fakultetet foreslår imidlertid noen overordnede prinsipper samt fakultære føringer som innebærer presiseringer, justeringer og endringer på noen enkeltpunkter.

Samtidig mener fakultetet at arbeidsgruppa har levert et godt stykke arbeid, ikke minst fordi de foreslår noen forenklinger, men særlig fordi gruppa har forsøkt å finne fram til en felles normering for alle instituttene. Derfor mener fakultetet at rapporten ikke bør legges i skuffen sånn uten videre, men at den kan brukes av instituttene når de vurderer forenklinger og justeringer av sine normeringer.

4.1 Overordnede prinsipper

- **Hensikten med normering er først og fremst at det skal være et planleggingsverktøy for ledelsen ved instituttene og fungere som et ressursbudsjett.**
- **Fakultetet har utformet overordnede prinsipper og noen føringer. Fordi det er store forskjeller mellom program og fagområder ved HF, fastsetter og praktiserer det enkelte institutt detaljnormeringen.**
- **Normeringen av undervisning, veiledning, sensur, bedømmelser og administrasjon gjelder for alle ansatte i vitenskapelige stillinger. Unntaket er stipendiater som har egen normering.**
- **Instituttleder har ansvar for at det utarbeides arbeidsplaner for den enkelte vitenskapelig ansatte som omfatter forskning og utviklingsarbeid, undervisning og administrasjon.**
- **Fakultetet forutsetter at normeringen og planleggingen av undervisningen tar utgangspunkt i tilgjengelige ressurser, i klartekst instituttets økonomi (viderefordelingsmodellen), Strategisk personalplan og studieplanene. Overskudd på arbeidsplanene (mertid) skal ikke begrunne ønske om ny stilling.**

- **Fakultetet forutsetter at instituttene, for å lette arbeidet med arbeidsplanene, vurderer å forenkle normeringen i grovere kategorier. Forslagene fra arbeidsgruppen kan vurderes i dette arbeidet.**
- **Fakultetet forutsetter at den samlede ressursbruken på studieprogram og institutt ikke skal øke. Ressursfordelingen mellom emner kan justeres.**
- **Instituttene skal i sin planlegging ta utgangspunkt i at den samlede arbeidsplikt for alle vitenskapelig ansatte i full stilling utgjør 1695¹ timer per år for tilsatte under 60 år, 1657,5 for ansatte mellom 60 og 62 år, og 1597,5 timer for ansatte over 62 år.**

Disse prinsippene gjelder fra studieåret 2022/2023.

4.2 Undervisning

Fakultetet vil på bakgrunn høringsinnspillene fra instituttene ikke foreslå endringer i normeringen som instituttene bruker i dag. Fakultetet ser imidlertid at det i forslaget fra arbeidsgruppen om å tildele en rund sum av timeverk til hvert emne ligger ansatser til en forenkling av undervisningsplanleggingen. Det antas at fagansvarlige og faglærerne innenfor denne rammen kan planlegge undervisningsaktiviteten på en mer fleksibel måte enn i dag og blant annet ivareta hensynet til mer studentaktiv læring. Denne ordningen bør derfor prøves ut.

Fakultære føringer:

- **Studentaktiv læring skal ligge til grunn for normering og dimensjonering ut fra en normal arbeidsuke for studenter. Undervisningen kan gjerne være fleksibel, og blokklegges eller organiseres på ulike måter.**
- **Et semester dimensjoneres og planlegges tilsvarende 12 uker med full læringsaktivitet. Det betyr at undervisning kan komprimeres eller fordeles over flere uker**
- **Det anbefales at instituttene prøver ut en ordning der emner tildeles en rund sum av timeverk med utgangspunkt i normeringstallene, avhengig av emnestørrelse og antall studenter på emnet. Det forutsettes at summen av timeverk skal dekke all aktivitet på emnet, inkludert vurdering.**
- **Fagmiljøene oppfordres til å kontinuerlig diskutere normering av enkelte kurs**

4.3 Administrasjon

Forslaget fra arbeidsgruppen går ut på at alle ansatte i førststillinger normalt skal ha en administrasjonsandel på 6 %, mens 47 % skal brukes på undervisning og 47 % på forskning/formidling. Det vises i denne sammenheng til NTNUs retningslinjer for fordeling av arbeidstid til forskning og undervisning der det heter:

«Som hovedregel skal den enkelte vitenskapelig ansatte over tid ha like stor arbeidsinnsats på forskning og undervisning når andre oppgaver er trukket fra. Stillingens grunnpreg forutsetter

¹ Dette er timetallet vi får oppgitt fra HR-avdelingen på NTNU og som brukes i BEVISST Plan Bemanningsplan. For ansatte over 60 år trekkes én ekstra feriedag fra, for ansatte over 62 år trekkes i tillegg 8 seniordager fra.

at formidling og administrasjon skal utgjøre en begrenset del. For å løse enhetens og instituttets behov kan primæroppgavene² i begrensede perioder være skjevt fordelt.»

Instituttene har behandlet administrasjonsdelen ulikt. Noen institutter har valgt å trekke inn hele eller deler av denne ressursen og fordelt den i ansattes arbeidsplaner ut ifra omfanget av administrative oppgaver som den enkelte har eller påtar seg. Bakgrunnen for dette er at omfanget av administrative plikter varierer mellom de ansatte og at det derfor ikke er hensiktsmessig å gi alle lik administrasjonsandel. Behovet for å kunne bruke administrasjonsressursen på denne måten ble framhevet i høringsuttalelsene fra enkelte institutt. Fakultetet har forståelse for at instituttene har behov for fleksibilitet på dette punktet, samtidig som det må være et mål å arbeide for at de administrative oppgavene over tid fordeles noenlunde jevnt blant de vitenskapelig tilsatte.

I høringsprosessene og diskusjonene i instituttleder møtet har det blitt argumentert for at lektorstillingene (universitetslektorer og førstelektor) bør ha en administrasjonsandel. For begge disse stillingene gjelder at «normalt kan 20 % av stillingen brukes til forsknings- og utviklingsarbeid, herunder faglig oppdatering».³

Fakultetet foreslår at lektorstillingene normalt skal ha 5 % til administrative oppgaver. Denne andelen kan tas fra FoU-andelen slik at denne reduseres til 15 %.

Fakultære føringer:

- **Førstestillinger skal normalt ha 6 % administrasjonsressurs. Administrasjonsressursen skal dekke:**
 - **Deltakelse i medvirkning og møter på institutt-, fakultets- og NTNU-nivå**
 - **Deltakelse i interne komiteer**
 - **Medlem av programråd og instituttstyre**
- **Institutt som ønsker det, kan velge å trekke inn hele eller deler av administrasjonsressursen og fordele den slik at administrasjonsdelen kan variere fra ansatt til ansatt i perioder ut fra administrativ belastning. Det forutsettes uansett at Paritetsprinsippet⁴ ikke fravikes.**
- **Lektorstillinger har i utgangspunktet 5% administrasjonsressurs som vanligvis går til fratrukk i FoU-andelen.**
- **Instituttene anbefales å arbeide for at de administrative oppgavene over tid fordeles mest mulig jevnt mellom vitenskapelig ansatte.**

² Primæroppgavene = undervisning og forskning. Lokal lønnspolitikk for NTNU s. 17, også benevnt paritetsprinsippet.

³ Lokal lønnspolitikk for NTNU s.18-19.

⁴ Lokal lønnspolitikk for NTNU s. 17.

4.4 Mertid

Flere vitenskapelig tilsatte opparbeider mertid (plusstid). Det skyldes at de i perioder underviser og veileder mer enn normeringen i arbeidsplanene legger opp til. Dette går i mange tilfeller ut over forskningstiden til den ansatte, eller at man må forske på fritiden, som mange påpeker. I og med at «vitenskapelig ansatte over tid (skal) ha like stor arbeidsinnsats på forskning og undervisning når andre oppgaver er trukket fra»⁵, har mertiden blitt nulltet ut ved å øke forskningsandelen i perioder. Det har også i enkelte tilfeller blitt gitt økonomisk kompensasjon for mertid.

Fakultetet mener at det er viktig å begrense oppbygging av mertid. Begrunnelsen for dette er at det er utfordrende å håndtere dette på instituttene økonomisk fordi man må leie inn vikarer. Videre fører mertid hos mange ansatte til at planleggingen av undervisning og veiledning blir mer komplisert. Til dette kommer at instituttene må ta skattede undervisere ut av ordinær undervisning. Det må legges til at man bør unngå mertid av hensyn til den enkelte vitenskapelig ansattes arbeidssituasjon.

Det hender også at ansatte opparbeider minustid. Både plusstid og minustid kan overføres fra år til år. Det siste har LOSAM sluttet seg til.

Fakultære føringer:

- **Det er et lederansvar å sikre at den enkelte medarbeider ikke opparbeider seg mye mertid eller minustid**
- **Det kan normalt bare avtales mertid inntil ett semesters undervisnings- og veiledningstid**
- **Både mertid og minustid kan overføres fra år til år**
- **Det er et lederansvar å påse at tilnærmet balanse gjenopprettes i løpet av rimelig tid**
- **Overskudd på arbeidsplanene kan ikke godtgjøres økonomisk**

4.5 Veiledning

Doktorgradsavhandling (ph.d.)

Arbeidsgruppen foreslo å beholde normeringen for veiledning av en ph.d.-kandidat på 70 timeverk pr år i 3 år (totalt 210 timeverk). Derimot anbefalte gruppen at 2/3 (140 timer) av timene skal gi uttelling i arbeidsplanen, mens den resterende 1/3 (70 timer) skal inngå i veilederens forskningstid. Arbeidsgruppen foreslo samtidig å åpne for unntak dersom en veileder pålegges å veilede på et tema utenfor eget forskningsfelt.

I fakultetsstyrets drøftinger 26.09.2021 ble det pekt på at redusert uttelling for veiledning på ph.d. kan gå ut over veilederens forskning og at motivasjonen for å søke eksterne midler til blant annet stipendiatstillinger kan bli svekket.

Høringsuttalelsene fra instituttene er samstemte: Ingen av instituttene støtter at 1/3 av veiledningstiden skal inngå i forskningstiden. Et av argumentene er at forskning foregår på annen

⁵ Lokal lønnspolitikk for NTNU s. 17.

måte i humaniora enn teknologimiljøene som er modell for arbeidsgruppens forslag. Modellen fordrer dessuten store forskningsprosjekter med stipendiater tilknyttet. Det er i liten grad tilfelle innen fagene ved HF der malen er individuelle prosjekter der veilederne må sette seg inn i stadig nye felt. Det er også her pekt på at forslaget vil gå ut over veiledernes egen FoU-tid og lett skape vegring mot å påta seg veiledning. Flere institutter framhever at medgått tid overstiger normert tid til veiledning på ph.d. allerede med dagens normer. Endelig vises det til at selv innen fagområder der sampublisering er vanlig, reduseres ikke behovet for veiledning. Det er snarere slik veilederne må bruke av egen forskningstid for å sikre god nok kvalitet på artiklene.

Fakultetet valgte i denne situasjonen å luften et mulig forslag om å redusere uttellingen for veiledning til 150 timer over tre år. Bakgrunnen for dette var blant annet at det ved instituttene ved HF, UiO gis uttelling på bare 126 timer⁶. 150 timer er dessuten relativt sett samme uttelling som for en MA-oppgave på 60 sp som gir 60 timer. En ph.d.-avhandling er normert til 150 sp. Dette ble drøftet i Instituttleder møtet 26.10.2021. Instituttene argumenterte også mot dette forslaget, stort sett langs de samme linjene som i høringsuttalelsene. Argumentet om at uttellingen må stå i forhold til faktisk tid brukt på veiledning, ble understreket. Det ble pekt på at uttellingen, i et slikt perspektiv, heller må økes enn reduseres.

HF ved UiB har samme normering som vårt fakultet. Det samme er tilfelle ved sammenlignbare fakulteter ved NTNU. Ved UiT er uttellingen høyere enn ved NTNU. Det er også et poeng at det er obligatorisk med to veiledere på ph.d. på NTNU, og at medveileder får sin andel av veiledningsressursen fra de 210 timene.

Fakultetet foreslår på denne bakgrunn å opprettholde veiledningsressursen på 210 timer totalt på ph.d.. Samtidig ser fakultetet at gjennomføringsgraden i forskerutdanningen kunne vært bedre. Det er iverksatt en rekke tiltak for å bøte på dette, men veiledningen har i liten grad vært drøftet i denne sammenhengen.

Fakultæres føringer:

- **For ph.d. beholdes normeringen på 70 timeverk i 3 år, til sammen 210 timer som gir uttelling i arbeidsplanen**
- **Instituttene oppfordres, så langt det er mulig av faglige grunner, å unngå at en og samme ansatt tar på seg mye veiledning over tid**
- **Det må legges til rette for at nytilsatte uten veiledererfaring på ph.d. går inn som medveileder.**
- **Fakultetet forutsetter at instituttene vurderer tiltak som kan bedre gjennomføringsgraden på ph.d., herunder drøfte og vurdere andre måter å veilede på**

⁶ HF ved UiO opplyser at de alltid har ligget lavt når det gjelder veiledning på ph.d.. Dagens satser gir 144 timer i arbeidsplanen hvis kandidaten leverer på normert tid og 126 timer ved levering etter normert tid. Timerressursen skal også dekke medveileder.

Bachelor- og masteroppgaver

Arbeidsgruppen foreslo at uttellingen for veiledning av en bacheloroppgave på 7,5 sp skulle settes til 6 timer og til 10 timer for en oppgave på 15 sp. Dette forslaget fikk ikke gehør i organisasjonen. Instituttene ønsker ikke felles normering på dette punktet. Hovedargumentet er at det er store forskjeller mellom fagene her og at normene derfor bør fastsettes på instituttnivå. Fakultetet følger her innspillene fra instituttene.

Når det gjelder veiledning av masteroppgaver foreslår arbeidsgruppen å beholde dagens normer. Det betyr at man viderefører:

- Oppgave på 60/52,5 sp. gir 60 timer i arbeidsplanen
- Oppgave på 30/45 sp. gir 40 timer i arbeidsplanen
- Musikkvitenskap, studieretning komposisjon gir 150 timer i arbeidsplanen

Det springende punktet er forslaget fra arbeidsgruppen om at «minimum 1/3 av veiledningsressursen gis etter innlevert oppgave.» Fra instituttene blir det innvendt at dette vil skyve ansvaret for ferdigstilling av oppgavene over på veileder. Det blir vist til at veilederne i mange tilfeller legger veldig mye arbeidstid i mislykkede forsøk på å få studenter til å fullføre. Vi vet også at veiledere bruker langt mer tid enn normert for å få en del kandidater til å levere. Fakultetet har forståelse for at arbeidsgruppen foreslår insentiver som skal bidra til å bedre gjennomstrømningen og gjennomføringsgraden i masterstudiene ved HF, men er usikker på om dette er veien å gå. Samtidig bør instituttene med jevne mellomrom drøfte hvordan gjennomstrømningen på masterstudiene kan bedres, herunder kvalitet og opplegg for - og gjennomføring av veiledningen.

Fakultære føringer:

- **Normeringen av veiledning av bacheloroppgaver fastsettes på instituttnivå**
- **Dagens normeringer for veiledning av masteroppgaver beholdes**
- **Fakultetet forutsetter at instituttene vurderer tiltak som kan bedre gjennomstrømningen på masterstudiene, herunder drøfte og vurdere andre måter å veilede på**