

## Sak S 03-10

---

Til: Universitetsstyret  
Møtedato: 25. februar 2010  
Arkivref.: 2009/6820 FNI000/430

### Retningslinjer for fordeling av FoU-termin

#### Innledning

I brev datert 10.1.2005 fra Utdannings- og forskningsdepartementet (vedlegg 1) går det fram at det delegeres til den enkelte institusjon å fastsette bestemmelser om fordeling av arbeidstid. Prinsippene skal drøftes med organisasjonene, men fastsettes av arbeidsgiver, noe som innebærer at beslutningen faller inn under arbeidsgivers styringsrett. Det åpnes videre for en fleksibel utnyttelse av personalressursene. Dette kan skje ved bruk av ulike stillingskategorier, variasjon av tidsbruk til ulike arbeidsoppgaver og ved individuell fastsettelse av andelen undervisning og FoU virksomhet.

Styringsgruppa for fusjonen vedtok i *Sak SG 59/08 Fordeling av arbeidstid og kriterier for forskningstermin* felles retningslinjer for fordeling av arbeidstid til undervisning og FoU-virksomhet. Av vedtaket framgår det blant annet at det skal arbeides videre med kriterier for tildeling av FoU-termin.

#### Bakgrunn og prosess

Før fusjonen hadde Universitetet i Tromsø en forskningsterminordning for ansatte i professor- og førsteamanuensisstillinger, mens Høgskolen i Tromsø ikke hadde en liknende ordning for sine ansatte. En god ordning for forskningstermin var et viktig komparativt fortrinn for å rekruttere forskere nordover da universitetet ble etablert. Ved UiT ble det gitt anledning til å søke forskningstermin i inntil ett år etter fire års opptjeningstid. Normalordningen ved de andre breddeuniversitetene var da inntil ett år forskningstermin etter seks års opptjeningstid.

Av *Strategidokumentet for Universitetet i Tromsø 2009-2013* framgår det at institusjonen har en forventning om at alle ansatte med forsknings- og utviklingsandel i stillingen jevnlig skal publisere sine FoU-resultater. FoU-terminordningen er et viktig virkemiddel for å nå denne forventningen/målsettingen.

Som en del av fusjonsprosessen ble det satt ned en arbeidsgruppe som blant annet fikk i oppdrag "å utgreie felles retningslinjer for [...] tildeling av forskningstermin for tilsette ved det nye UiT." I spørsmålet om hvem som skal ha mulighet til å søke FoU-termin, konkluderte arbeidsgruppa med at ansatte i stillingskategoriene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor skal gis mulighet til å søke. Arbeidsgruppa anbefalte også at nye retningslinjer for fordeling av FoU-termin skal gjelde for alle ansatte i de ovenfor nevnte stillingskategoriene (uavhengig av hvilken institusjon de kom fra), og gjelde for alle enheter ved det nye universitetet. Gruppas konklusjoner ble også tatt inn i universitetsdirektørens anbefalinger i *Sak SG 59/08*.

Høsten 2009 ble det satt ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utarbeide forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin. Gruppa bestod av prorektor forskning Curt Rice, rådgiver Frode Nilsen (AFU), personalsjef Bjarte Toftaker (POA) og forskningsdirektør Pål Vegar Storeheier (AFU). Arbeidsgruppa ba den 23.9.2009 de faglige enhetene ved UiT om å spesifisere (i) hvilke kriterier de mener bør vektlegges når man vurderer søknader om FoU-termin og (ii) hvilke produksjonskrav de ulike enhetene ønsker å legge til grunn for at en ansatt skal få innvilget søknad om FoU-termin.

Fire fakulteter (Helsefak, Jurfak, HSL og Kunstfak) ga tilbakemelding på gruppas henvendelse. Tilfredsstillende rapport fra tidligere FoU-termin, godkjent plan for hvordan terminen skal benyttes og eventuelle grunner til mindre produksjon av FoU-resultater i opptjeningsperioden ble nevnt som kriterier som burde vektlegges ved vurdering av søknader. Tre av fakultetene (Helsefak, Jurfak og HSL) ga også tilbakemelding om at de mente at det burde være et klart definert produksjonskrav knyttet til tildeling. Deres forslag var å bruke publikasjonspoeng til dette formålet, og innspillene til poenggrense variert fra 0,5 poeng per år (Helsefak) til 1 poeng per år (HSL). Kunstfak ga tilbakemelding om at det for kunstnerisk utviklingsarbeid er utfordringer med å definere kriterier og produksjonskrav, men at dette er noe det skal jobbes videre med.

Parallelt med dette ble det påbegynt et arbeid der man bygget opp et datasett som gjør det mulig å se på de faglige ansatte sin produksjon av publikasjonspoeng over tid. Basert på de tidligere retningslinjene for fordeling av forskningstermin ved UiT, tilbakemeldinger fra enhetene og oversikt over de faglig ansatte sin tidligere produksjon av publikasjonspoeng, utarbeidet arbeidsgruppa et forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin (vedlegg 2).

## Høringssvar fra enheter og organisasjoner

Universitetsdirektøren ba i brev datert 26.1.2010 (vedlegg 3) de faglige enhetene og tjenestemannsorganisasjonene om tilbakemelding og synspunkter på universitetsdirektørens forslag til retningslinjer. Høringspartene ble spurt om tilbakemelding på hele dokumentet, men ble samtidig bedt om å være særlig oppmerksomme på følgende punkter:

- pkt. 2: Krav til søknad og innspill til rutiner for behandling av søknader
- pkt. 3.2 – 3.4: Er de foreslåtte tildelingskriteriene hensiktsmessige?
- pkt. 4: Differensiert opptjeningsstid – er dette hensiktsmessig?
- pkt. 8: Bør det være mulig å påklage avslag på FoU-termin?
- pkt. 9: Skal det være mulig for enhetene å lage utfyllende bestemmelser?

Det har kommet inn høringssvar (vedlagt) fra Det helsefaglige fakultet (Helsefak), Det juridiske fakultet (Jurfak), Det kunstfaglige fakultet (Kunstfak), Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE), Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL), Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT), Tromsø Museum (TMU) og flere av tjenestemannsorganisasjonene. I tillegg har det kommet innspill fra Universitetsbiblioteket (UB).

### Punkt 1. Formål

Flere høringsinnstanser har i høringssvarene kommentert formuleringen i pkt 1.2 om at FoU-termin er en faglig stimuleringsordning og ikke en automatisk rettighet. Akademikerne mener at formuleringen kan bidra til at mange av dagens vitenskapelige ansatte vil føle seg usikker på om de kan forvente å få en slik termin i framtiden. De mener også at dette kan slå negativt ut for rekrutteringen av ansatte til UiT. Leger i vitenskapelige stillinger oppfatter dette som en innskrenkning av ansattes rettigheter i forhold til tidligere regler for FoU-termin, og etterspør en forankring av bestemmelsen.

I pkt 1.2 er det også tatt inn en formulering om at terminen skal styrke søkerens fagmiljø, ikke bare den enkelte faglig ansatte. I høringsrunden har Leger i vitenskapelige stillinger spilt inn at dette momentet kan være konfliktskapende i et fagmiljø, særlig i store fagmiljø/grupper. Faglig uenighet kan forekomme, og flertallet vil dermed ha et redskap til å styre aktiviteten til enkeltforskere, noe som kan oppfattes som knebling av egen aktivitet.

Når det gjelder pkt. 1.3, hvilke stillingskategorier som skal ha mulighet til å søke FoU-termin, mener flere av tjenestemannsorganisasjonene at også stillingskategorien amanuenser og universitetslektorer må få mulighet til å søke om FoU-termin. UB ønsker en avklaring på om førstebibliotekarer og universitetsbibliotekarer skal omfattes av FoU-termin ordningen. Akademikerne mener at alle i faglige stillinger skal ha rett til FoU-termin, da dette vil være et vesentlig bidrag til å rekruttere og beholde faglige ansatte.

I pkt 1.3 er formuleringen om at ansatte i II-stillinger ikke omfattes av FoU-terminordningen kommentert. Det helsevitenskapelige fakultet, og spesielt IKM, har en rekke personer med hovedstilling i helseforetaket og bistilling ved UiT. Disse bidrar sterkt i forskningsproduksjonen ved fakultetet. Muligheten for FoU-termin i UiT-delen av stillingen hevdes å ville virke motiverende for fortsatt god forskningsproduksjon og være en billig ordning for UiT. Helsefak foreslår derfor at ansatte i II-stillinger tilknyttet Helse Nord kan omfattes av FoU-ordningen, men at det i slike tilfeller må kreves særskilt begrunnelse og vurdering fra fagmiljø/institutt. En åpning for at II-stillinger også skal kunne søke om FoU-termin ønsker også Leger i vitenskapelige stillinger.

Både Forskerforbundet og Leger i vitenskapelige stillinger mener at midlertidig ansatte bør kunne søke om FoU-termin. Forskerforbundet påpeker i sitt hørings svar at midlertidig ansatte i følge arbeidsmiljøloven har et vern mot diskriminering (Aml.§13-1). I forslaget til retningslinjer mener de derfor at det må framgå at det må være saklige grunner for å skille mellom midlertidige og fast ansatte. Det må være stillingen og ikke tilsetningsforholdet som avgjør om man skal ha anledning til å søke FoU-termin eller ikke. Forskerforbundet foreslår at midlertidig ansatte som fyller kriteriene og som har tid til å fullføre prosjektet innen utløpet av tilsetningsforholdet, skal ha anledning til å søke. Leger i vitenskapelige stillinger fremholder at undervisningen ved UiT skal være forskningsbasert, og at det da er viktig å legge forholdene til rette for at alle som underviser skal ha slikt fundament.

## Punkt 2. Søknad

Til dette punktet er det kommet innspill til hvilket organ som skal behandle søknadene. Kommentarene på dette punktet henger også sammen med innspill til spørsmålet om klageadgang (pkt 8).

Helsefak stiller spørsmål om søknadsbehandlingen bør gjøres av fakultetsstyret eller dekanen, og påpeker at valget vil innvirke på eventuelle klageprosesser. Fakultetet mener at UiT ikke vil være tjent med at fakultetsstyret, eller universitetsstyret skal behandle slike enkeltsaker. Helsefak foreslår også at forskningsgruppeleder og undervisningsansvarlig ved enheten bør gi sin tilslutning før instituttleder behandler søknaden og innstiller overfor beslutningsinstans. Også Kunstfak har kommentert sammenhengen mellom beslutningsorgan og klageorgan. Fakultetet viser til at en klage skal realitetsbehandles. Det betyr at alle sider ved klagen skal vurderes. Universitetsstyret vil ikke ha reell mulighet til det, og vil i tilfeller hvor det eventuelt gir en klager medhold fatte et vedtak om ressursdisponering som det i prinsippet alt har delegert til fakultetsstyret å foreta. Dersom det skal være klageadgang, er det fakultetsstyret som bør være klageorgan og dermed er det dekan – jfr. pkt. 3.2 – som bør være førsteinstans. Det vil også være i tråd med prinsippet for enhetlig ledelse og relasjonen mellom institutt og fakultet i andre saker.

I forslag til retningslinjer er det foreslått at FoU-resultater som skal vurderes som en del av søknaden skal være registrert i forskningsdokumentasjonssystemet som UiT benytter. Leger i vitenskapelige stillinger stiller spørsmål ved hvilket system det her siktes til. Et slikt verktøy må også fange opp all vitenskapelig aktivitet ved institusjonen.

## Punkt 3. Tildeling

Fra høringsinstansene kom det inn en rekke innspill til underpunktene med tilhørende kulepunkter. I hovedsak er dette kommentarer som gjelder språklige detaljer, og forlag til punkt som bør fjernes og forslag til nye punkter. Noen punkter er presentert nedenfor. En fullstendig oversikt over innspillene framgår av vedlagte hørings svar.

Pkt 3.2, strekpunkt to: HSL mener det må tas hensyn til at små fagmiljø kan få problemer med undervisningsbehovet ved tildeling av FoU-termin. Det er viktig å ta hensyn til arbeidssituasjonen på instituttet, men ikke så strengt at ansatte i små fagmiljø ikke kan søke om FoU-termin. Forskerforbundet mener at dårlig økonomi ved en enhet ikke bør være årsak til avslag på FoU-termin. Arbeidsgiver må ha et overordnet ansvar for at alle vitenskapelige ansatte, uavhengig av fag og tilhørighet, kan gis støtte til FoU-termin.

Kravet til publisering (pkt 3.3) er kommentert av Helsefak, Jurfak og HSL. De mener at kravet om publisering er for lite ambisiøst, og Helsefak mener dette kan bidra til å undergrave FoU-termin som virkemiddel for å nå UiTs mål om økt kunnskapsproduksjon.<sup>1</sup> Helsefak foreslår derfor at kravet endres til minimum to publikasjonspoeng i opptjeningsperioden. Jurfak på sin side foreslår at kravet settes til et snitt på 0,7 poeng per år i opptjeningsperioden. Av rettferdighetshensyn bør en slik ordning begynne å virke for opptjeningsperioder som starter etter at de nye reglene er vedtatt. HSL ser dette i sammenheng med enhetenes muligheter til å utarbeide utfyllende bestemmelser (pkt 9). Dersom enhetene ikke tillates å lage egne utfyllende bestemmelser, bør de sentrale retningslinjene strammes betraktelig inn med hensyn til krav om forskningsaktivitet (publisering). Det kravet som ligger i forslaget er etter HSL sin vurdering langt under det som er rimelig å forvente av vitenskapelig ansatte. Vitenskapelig produksjon godt under gjennomsnittet bør ikke belønnes med FoU-termin.

Akademikerne mener at kravet om at søkeren skal ha publisert FoU-resultater i tellende kanaler i opptjeningsperioden kan bidra til å skape usikkerhet. Det kan være mange grunner til at ansatte i vitenskapelige stillinger har hatt en belastning innenfor andre deler av virksomhetens arbeidsområder, og derfor ikke har publisert i samsvar med kravene. All faglig aktivitet bør telle med i opptjeningen, også undervisning. Det er en rekke viktige faglige aktiviteter som ikke gir uttelling i systemet for resultatbasert omfordeling (RBO-systemet). Enkelte fagområder har høyere undervisningsbelastning enn andre, og dette vil ofte gå ut over tid til forskning. FoU-termin vil derfor være svært viktig for å få full konsentrasjon om forskning over en lengre periode. Det fryktes at de foreslåtte

<sup>1</sup> Strategidokument for Universitetet i Tromsø 2009-2013.

retningslinjene kan oppfordre ansatte til kun å prioritere arbeid som gir uttelling i RBO-systemet. Resten av høringsinstansene har ikke kommentert forslaget om krav til publisering. Forskerforbundet mener at et absolutt krav om publisering må tas ut av retningslinjene.

Et annet punkt som det er gitt tilbakemeldinger på er bestemmelsen om at førstegangssøkere er unntatt fra publiseringskravet. HSL mener at det på den ene siden er viktig å ta hensyn til førstegangssøkere på grunn av at forskningen/publisering lider de første par årene i undervisningsstilling. På den annen side har nyansatte ofte hatt forskningstid i stillinger som stipendiat og postdoc, og det må derfor kunne forventes at de kan arbeide videre med dette materialet. Fakultetet peker i tillegg på at begrepet førstegangssøkere også kan omfatte ansatte med en lang undervisnings- og forskerkarriere bak seg, og at det må kunne forventes at disse kvalifiserer seg på vanlig måte. HSL foreslår derfor at reglementet må åpne for at førstegangssøkere med omfattende undervisningsoppgaver og krav til pedagogisk kvalifisering kan gis unntak fra kravet om publisering. Dette åpner for at instituttlederne kan utøve skjønn i søknadsbehandlingen.

NT mener at også førstegangssøkere i utgangspunktet skal oppfylle kravet til publisering, men at det etter vurdering kan gjøres unntak fra kravet om publisering for denne gruppen. Fakultetet ber også om at det i pkt 3.4 tas inn en formulering om at planene for FoU-arbeid i terminen må være i tråd med instituttets og fakultetets strategi- og handlingsplan. FoU-termin er en betydelig ressurs som må utnyttes optimalt for å understøtte UiTs mål og strategier. Det er derfor viktig at dette eksplisitt angis som et av kriteriene for prioritering.

Helsefak anbefaler også at de nye reglene gjøres gjeldende for tildeling av FoU-terminer i 2010, men ønsker da at tildelingen utsettes til august for å gi tilstrekkelig tid for implementering av de nye reglene.

#### Punkt 4. Opptjening av ansiennitet

Høringsinstansene er stort sett enige, med unntak av Akademikerne, i at det er hensiktsmessig å ha en differensiert opptjeningsperiode som sees i sammenheng med andelen FoU tid i stillingen. Helsefak stiller også spørsmål ved om det kan være hensiktsmessig å åpne for differensiert varighet av FoU-terminen (3, 6 og 12 mnd) og dermed også ytterligere differensiert opptjeningstid. Akademikerne mener at det ikke bør være forskjell på de som har 50/50 og de som har 70/30 undervisning/forskning. Begrunnelsen er at de mener at undervisning også skal telle i opptjeningen til FoU-termin.

Flere høringsparter melder at det er behov for å klargjøre når opptjeningstiden for tidligere høgskoleansatte starter. Gjelder dette fra tilsetning i den aktuelle stillingen, eller fra fusjonstidspunktet? Helsefak foreslår at opptjeningstiden for tidligere høgskoleansatte starter fra 1.1.2009.

Til pkt 4.12 mener NT at forslaget om FoU-termin for instituttledere må sees i sammenheng med behovet for å rekruttere instituttledere, og at det er ønskelig med større fleksibilitet enn det forslaget legger opp til.

#### Punkt 5. Avvikling av FoU-termin

Jurfak har gitt tilbakemelding om at ferie bør være inkludert også ved FoU-terminer på et halvt år. Ellers blir et halvt års FoU-termin "mer verdt" enn et helt års.

#### Punkt 6. Rettigheter og plikter

HSL og NT har gitt tilbakemelding om at det bør være naturlig å veilede (master- og) doktorgradsstudenter, også i FoU-terminperioden. Særlig veiledning på ph.d.-nivå krever spisskompetanse hos veileder som det ikke er gitt kan erstattes internt ved UiT.

#### Punkt 7. Rapportering

HSL påpeker at det bør være retningslinjer sentralt eller lokalt ved enhetene som beskriver faktiske konsekvenser for manglende rapportering. Dersom konsekvensen er at ny FoU-termin ikke gis må det overholdes konsekvent og fastsettes konkret hvor lenge. Fakultetet foreslår at ansatte som ikke leverer rapport etter tidligere FoU-termin må vente et ekstra år før tildeling.

#### Punkt 8. Klageadgang

HSL ønsker ikke at det skal være mulig å påklage avslag på FoU-termin. Sannsynligheten er stor for lange prosesser og usikkerhet for mange parter, også i forhold til planlegging for fakultetet / institutt / den enkelte forsker. Så lenge kriterier og krav er godt informert og ikke gir grunnlag for tvil / usikkerhet om tildeling ser ikke fakultetet at klageadgang er nødvendig. Tildeling av FoU-termin er også et av de sentrale virkemidlene lokale ledere har for styring av personale og forskningsaktivitet, og det vil være uheldig dersom den reelle kontrollen over dette virkemidlet tas bort fra dem.

BFE støtter heller ikke forslaget om klageadgang. Begrunnelsen er at de nye fakultetene har fått egne styrever, med ekstern styreleder. Styret sammen med dekan har fått et klart mandat med ansvar for strategisk styring og ledelse av fakultetet. Retningslinjene har klare kriterier for hvem som kan søke om FoU-termin, samtidig som det er presisert at ordningen er en faglig stimuleringsordning og ikke en automatisk rettighet. Når fakultetet har tatt sitt vedtak i samsvar med egen og UiTs strategi, og eventuelt valgt å ikke imøtekomme en søknad, virker det ulogisk at et slikt vedtak skal kunne ankes til universitetsstyret.

NTL støtter forslaget om klageadgang ved avslag på søknad om FoU-termin.

## Punkt 9. Utfyllende bestemmelser

HSL ønsker at det skal være mulig for enhetene å lage utfyllende bestemmelser. Erfaringene med utfyllende bestemmelser ved enhetene er gode, fordi det gir mulighet til å foreta tildeling ut fra spesifikke forhold ved den enkelte enhet. Det er særlig ønskelig ut fra krav til tildeling, kriterier og prioriteringer. Fakultetsledelsen ønsker blant annet at det skal stilles større krav til dokumenterbar forskningsaktivitet (publisering) for tildeling av FoU-termin enn det som foreslås i utkastet, og mener dette kan gjøres best gjennom utfyllende bestemmelser ved fakultetet. I tillegg er utfyllende bestemmelser viktig for informasjon om prosessen for søknadsbehandling og rapportering som ikke nødvendigvis er lik ved hele UiT. Dersom enhetene ikke tillates å lage egne utfyllende bestemmelser, bør de sentrale retningslinjene strammes betraktelig inn med hensyn til krav om forskningsaktivitet (pkt 3.3 om publisering).

Helsefak påpeker at det er kulturelle og organisatoriske forskjeller mellom fakultetene/TMU. De enkelte fakulteter/TMU bør derfor ha muligheten til å fastsette utfyllende bestemmelser.

NTL foreslår å stryke punktet. Det er viktig med felles retningslinjer som gjelder for hele UiT. Fakultetene kan med disse retningslinjene utøve skjønnet ut fra egne behov, men innenfor gitte rammer.

## **Universitetsdirektørens vurdering**

Universitetet i Tromsø har som mål å øke aktiviteten innen forskning og faglig- og kunstnerisk utviklingsarbeid. For at universitetet skal nå dette målet, er faglige ansatte avhengig av gode rammebetingelser. De utgjør institusjonens viktigste ressurs, og det er et mål at det skal legges til rette for at den enkelte faglige tilsatte skal kunne drive undervisning og/eller forskning og utviklingsarbeid som del av sin stilling. Fordelingen på de enkelte områdene må kunne variere etter behovet ved hvert enkelt institutt og den enkeltes kvalifikasjoner og ønsker. Mulighet til å drive sammenhengende FoU-virksomhet er et av virkemidlene universitetet kan benytte overfor sine ansatte. For å synliggjøre både forskning og faglig- og kunstnerisk utviklingsarbeid valgte universitetsdirektøren å benytte begrepet *FoU-termin* og ikke *forskningstermin* i sitt forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin. Universitetsdirektøren innstiller på at denne stimuleringsordningen skal hete FoU-termin.

## Punkt1. Formål

Slik universitetsdirektøren vurderer det skal FoU-termin være en mulighet for faglige ansatte, men ikke en automatisk rett. Fordeling av FoU-termin er et viktig redskap for å kunne utføre faglig ledelse. Faglige ansatte kan ikke ta for gitt at de skal få tildelt FoU-termin når de søker, men UiT har som mål at så mange som mulig av søkerne skal få tildelt termin. Den totale arbeids- og budsjettssituasjonen ved enhetene er avgjørende for antall terminer som kan innvilges per år.

Universitetsdirektøren foreslår at ansatte i stillingskategoriene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor gis mulighet til å søke FoU-termin. I høringsrunden kom det innspill på at også kategoriene amanuensis og universitetslektor bør gis denne muligheten. FoU-terminordningen ved gamle UiT var forbeholdt førsteamanuenser og professorer, mens Høgskolen i Tromsø ikke hadde en slik mulighet for sine ansatte. Den foreslåtte utvidingen av ordningen medfører at alle ansatte i førstestillinger fra HiTø og ansatte i stillingskategorien førstelektor fra gamle UiT nå får mulighet til å søke.<sup>2</sup> Til sammen er dette en ikke ubetydelig andel av faglige ansatte ved UiT. Det følger ingen ekstra ressurser med FoU-terminordningene, og det er derfor opp til faglig ledelse på enhetene å disponere personalressursene på best mulig måte. Den foreslåtte utvidingen av ordningen vil potensielt medføre at en betydelig større andel av personalressursen kan benyttes til FoU-termin enn tilfellet var ved gamle UiT og HiTø. Dette vil være en utfordring for faglig ledelse ved enhetene. En ytterligere utvidelse til også å omfatte stillingskategoriene amanuensis og lektor vil ikke etter universitetsdirektørens vurdering være praktisk gjennomførbart eller forsvarlig. Særlig sett i lys av at ansatte i disse stillingskategoriene normalt er tillagt stort undervisningsansvar. Universitetsdirektøren vil derfor holde fast ved at ordningen skal gjelde for tilsatte med førstestillingskompetanse.

<sup>2</sup> Universitetet i Tromsø hadde ingen tilsatte i dosentstilling på fusjonstidspunktet.

UB har bedt universitetsdirektøren om en avklaring på om førstebibliotekarer og universitetsbibliotekarer skal omfattes av FoU-termin ordningen. Universitetsbibliotekar- og førstebibliotekarstillinger er ikke definert inn i undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høgskolelovens kapittel 6. Det er heller ikke fastsatt egne regler om tilsetning i universitetsbibliotekar- og førstebibliotekarstillinger i universitets- og høgskoleloven. Universitetsdirektøren vurderer det slik at disse derfor ikke skal omfattes av denne ordningen.

I høringsrunden er det også kommet innspill på at FoU-terminens betydning for fagmiljøet skal tillegges vekt ved tildeling. Noen av høringsinnstansene frykter at ordningen kan bidra til øket konfliktnivå i forbindelse med faglig uenighet, og at ordningen kan være et verktøy for å kneble enkelte ansatte. FoU-termin er ikke et personlig gode, men en fellesressurs i fagmiljøene. Universitetsdirektøren ønsker at denne ressursen utnyttes på best mulig måte i forhold til fagmiljøenes og institusjonens behov, og mener at den faglige ledelsen ved enhetene er best egnet til å vurdere hvordan fagmiljøets ressurser skal benyttes strategisk.

Il-stillinger er bistillinger som i hovedsak skal brukes til å innhente kompetanse innen spesielle fagområder. Hensikten med FoU-termin er å gi ansatte sammenhengende tid til FoU-arbeid. Universitetsdirektøren vurderer det derfor slik at denne ordningen ikke skal omfatte ansatte i bistillinger som har sin hovedarbeidsplass ved andre institusjoner.

Forskerforbundet kommenterer i sin høringsuttalelse at midlertidig ansatte i følge arbeidsmiljøloven har et vern mot diskriminering. Universitetsdirektøren er av den oppfatning at midlertidig tilsatte i langvarige tilsetningsforhold sine interesser er ivaretatt i formuleringen i retningslinjenes pkt 1.4.

### Punkt 3. Tildeling

Av tabell 1 ser vi at UiT i hele perioden har vært det breddeuniversitetet som har hatt lavest produksjon av publikasjonspoeng. UiT har en stor utfordring med å øke produksjonen av publikasjonspoeng. For å komme på samme nivå som de andre breddeuniversitetene, er det viktig at universitetet benytter de virkemidlene det har på en best mulig måte. Tid til FoU-arbeid er det viktigste virkemiddelet universitetet har for å øke produksjonen av publikasjonspoeng.

Tabell 1: Breddeuniversiteter - publikasjonspoeng per fagårsverk og førstestilling/postdoktor (2004-2008)

	Indikatorer									
	Pubpoeng per fagårsverk					Pubpoeng per førstestilling/postdok.				
	År					År				
Institusjon	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
Alle institusjoner i sektoren	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	1,2	1,3	1,3	1,4	1,5
Universiteter	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	1,4	1,5	1,6	1,7	1,7
UiO	1,0	0,9	0,9	1,0	1,1	2,0	1,9	2,0	2,0	2,2
UiB	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	1,5	1,5	1,6	1,6	1,7
<b>UiT</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>
NTNU	0,5	0,6	0,7	0,9	0,8	1,1	1,4	1,5	1,8	1,8

Kilde: DBH

Innspillene knyttet til publiseringskravet i pkt 3.3 varierer mye, og spenner fra at kravet må fjernes helt til at det bør skjerpes til et krav om et snitt på 0,7 publikasjonspoeng per år i opptjeningsperioden. Universitetsdirektøren forutsetter at det her menes per år for ansatte som har 50/50 fordeling mellom undervisning og FoU-arbeid. Et snitt på 0,7 poeng betyr at søker må ha oppnådd 2,8 publikasjonspoeng i en opptjeningsperiode på fire år.

Universitetsdirektøren har laget publiseringsstatistikk for perioden 2005-2008.<sup>3</sup> Utgangspunktet bør være at flest mulig av de faglige ansatte i de aktuelle stillingskategoriene skal ha mulighet til å søke, men at det må stilles noen absolutte krav som må være oppfylt for å kunne få tildelt FoU-termin. Universitetsdirektørens forslag var at kravet skulle være at søkeren hadde publisert noe i tellende kanaler i opptjeningsperioden. Flere av enhetene mener at dette er et for lite ambisiøst krav.

<sup>3</sup> I statistikken inngår ansatte i stillingskategoriene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor. Kun personer som har vært ansatt i disse stillingskategoriene i hele perioden er med i utvalget.

Av tabellen under (tabell 2) ser vi at universitetsdirektørens forslag medfører at 21,1 % av de ansatte (dersom 2005-2008 var opptjeningsperiode) ikke ville fylle publiseringskravet for å få tildelt FoU-termin. Dersom vi skulle legge Jurfaks forslag om 2,8 poeng til grunn, ville over 60 % av de ansatte være ekskludert fra å søke FoU-termin. Selv en skjerping av kravet til 1 poeng i opptjeningsperioden, vil medføre at 45,6 % av de tilsatte ikke fyller kravet for å få tildelt termin. Universitetsdirektøren innstiller derfor på å opprettholde kravet om at søkerne skal ha publisert noe i tellende kanaler i opptjeningsperioden. På sikt bør det imidlertid vurderes om kravet skal skjerpes.

Tabell 2: Oversikt over publikasjonspoeng for ansatte i fast stilling i perioden 2005-2008, etter fakultetstilhørighet<sup>4</sup>

Publikasjonspoeng 2005-2008		Fakultetstilhørighet ny struktur						Total
		Helsefak	NT	HSL	BFE	Jurfak	TMU	
0 poeng	Antall ansatte	33	20	57	20	4	1	135
	Prosent	15,3%	20,8%	26,5%	23,3%	28,6%	6,7%	21,1%
0,01 - 0,49 poeng	Antall ansatte	35	4	16	14	0	2	71
	Prosent	16,3%	4,2%	7,4%	16,3%	,0%	13,3%	11,1%
0,5 - 0,99 poeng	Antall ansatte	30	15	26	9	3	3	86
	Prosent	14,0%	15,6%	12,1%	10,5%	21,4%	20,0%	13,4%
1,0 - 1,49 poeng	Antall ansatte	18	7	9	9	0	1	44
	Prosent	8,4%	7,3%	4,2%	10,5%	,0%	6,7%	6,9%
1,5 - 1,99 poeng	Antall ansatte	19	3	18	3	0	1	44
	Prosent	8,8%	3,1%	8,4%	3,5%	,0%	6,7%	6,9%
2,0 - 2,99 poeng	Antall ansatte	31	9	12	15	1	3	71
	Prosent	14,4%	9,4%	5,6%	17,4%	7,1%	20,0%	11,1%
3,0 - 4,99 poeng	Antall ansatte	23	18	21	7	2	2	73
	Prosent	10,7%	18,8%	9,8%	8,1%	14,3%	13,3%	11,4%
5,0 - 6,99 poeng	Antall ansatte	13	5	20	4	3	1	46
	Prosent	6,0%	5,2%	9,3%	4,7%	21,4%	6,7%	7,2%
7,0 eller flere poeng	Antall ansatte	13	15	36	5	1	1	71
	Prosent	6,0%	15,6%	16,7%	5,8%	7,1%	6,7%	11,1%
Totalt	Antall ansatte	215	96	215	86	14	15	641
	Prosent	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Samlet poengproduksjon		445,91	328,80	732,77	164,56	44,07	35,83	1751,93
Gj.snitt poengproduksjon pr. ansatt		2,07	3,42	3,41	1,91	3,15	2,39	2,73

I forslag til retningslinjer er førstegangssøkere unntatt fra publiseringskravet i pkt. 3.3. Både HSL og NT er uenige i dette, og mener at førstegangssøkere i utgangspunktet skal oppfylle kravet til publisering, men at det bør åpnes for at instituttlederne kan utøve skjønn og gjøre unntak fra kravet om publisering for disse. Begrunnelsen HSL oppgir for at kravet bør opprettholdes er todelt: (i) for det første kommer nyansatte i de gjeldende stillingskategoriene ofte fra stillinger som stipendiat eller postdoktorer og vil måtte forventes å ha et materiale de kan jobbe videre med, (ii) for det andre mener HSL at førstegangssøkere kan være ansatte som har jobbet lenge ved UiT, men som ikke tidligere har søkt om termin. Universitetsdirektøren ønsker å påpeke til (ii) at begrepet *førstegangssøkere* i forslaget til retningslinjer er definert som personer som har vært ansatt i så kort periode at de ikke har hatt anledning til å søke FoU-termin tidligere. Ansatte med lengre tilsetningsforhold ved de gamle institusjonene og i stillingskategorier som har fått mulighet til å søke FoU-termin etter fusjonen, er ikke unntatt fra kravet om publisering. Universitetsdirektøren mener videre det er viktig at karrieren til nytilsatte blir ivaretatt godt ved at de gis gode muligheter til både å bygge forskningsnettverk og en god basis for videre FoU-produksjon. FoU-terminordningen er her et viktig virkemiddel som universitetsdirektøren mener også bør benyttes i forhold til rekruttering av unge talenter. Universitetsdirektøren ønsker derfor å la unntaket fra publiseringskravet i pkt 3.3 for nytilsatte bli stående.

#### Punkt 4. Opptjening av ansiennitet

Universitetsdirektøren er av den oppfatning at opptjening av ansiennitet til FoU-termin skal sees i sammenheng med fleksible ordninger for tildeling av tid til undervisning og FoU-arbeid. Differensiert opptjeningstid til FoU-termin gjør dette mulig. Universitetsdirektøren vil i denne sammenheng presisere at også ansatte fra tidligere HiTø er å betrakte som UiT ansatte når det gjelder opptjening av ansiennitet. Deres opptjeningstid skal derfor beregnes fra tidspunktet da de ble ansatt ved HiTø. På fusjonstidspunktet hadde HiTø 7,5 årsverk i professorstillinger, 3 årsverk i dosentstillinger, 25,9 årsverk i førsteamanuensisstillinger og 27,3 årsverk i førstelektorstillinger.

I forslaget til retningslinjer som ble sendt på høring var det foreslått at kliniske stipendiater ved Institutt for klinisk medisin og Institutt for psykologi, med minimum 6 års tilsetningstid med 50 % pliktarbeid, etter særlig vurdering kan innvilges inntil to års ansiennitet ved overgang til fast stilling. Formuleringen var videreført fra tidligere

<sup>4</sup> Tabellen er basert på et sammenslått datamateriale bestående av DBH-rapportert tellende publikasjonsaktivitet i 2005-2008 for UiT og HiTø, og uttrekk fra FRIDA over ansatte uten publikasjonspoeng for de samme årene. Utvalget av ansatte er begrenset til personer som var under 67 år i 2005 og som har vært ansatt i stillingskategoriene Førsteamanuensis, Professor, Førstelektor, Dosent, Instituttleder og Dekan i hele perioden.

retningslinjer for FoU-termin. Universitetsdirektøren foreslår å fjerne dette punktet i retningslinjene som legges fram for styret. I retningslinjenes punkt 1.3 er det slått fast at tilsatte i førstestillinger kan søke om FoU-termin. Universitetsdirektøren vurderer det derfor slik at kliniske stipendiater ikke er omfattet av ordningen.

Etter fusjonen er det innført enhetlig ledelse, med tilsatte dekaner, på fakultetene. Tidligere hadde dekaner samme regler for opptjening av ansiennitet som rektor og prorektor (16 måneder etter én periode, 32 måneder etter to perioder). Universitetsdirektøren vurderer det slik at det bør være et skille mellom valgte og tilsatte faglige ledere, og foreslår derfor at dekaner/tilsatt leder ved Tromsø Museum skal ha samme regler for opptjening av ansiennitet som instituttledere (14 måneder etter én periode, 28 måneder etter to perioder og maksimalt 36 måneder etter tre perioder).

## Punkt 5. Avvikling av FoU-termin

Universitetsdirektøren har vurdert innspillet fra Jurfak, men har ikke foreslått endringer i retningslinjene som legges fram for styret. Ferieavviklingen skal håndteres slik at aktiviteten i tilstøtende semester ikke blir berørt.

## Punkt 8. Klageadgang

Styringsgruppa for fusjonen gjorde i *Sak SG 59/08 Fordeling av arbeidstid og kriterier for forskningstermin* vedtak om at det skal gjeninnføres mulighet for å klage på avslag om søknad om FoU-termin. Klageadgang for forskningsterminordningen ved gamle UiT ble fjernet av universitetsstyret i Sak S 61-06 med følgende begrunnelse:

*"Behandling av søknader om forskningstermin hører inn under arbeidsgivers styringsrett innen personal- og forskningsforvaltningen, og det er ikke vanlig med ankeordning på arbeidsgivers behandling av søknader på dette området. Fakultetene er de som er nærmest til å fatte beslutninger med hensyn til om forskningstermin skal innvilges. Et anført argument for ankeordningen er at ansatte som føler seg urettferdig behandlet, bør ha mulighet til å klage. Universitetsdirektøren mener at det kan være flere områder der ansatte kan føle seg urettferdig behandlet, uten at det er en organisert klageordning. Man har for eksempel ikke klageadgang på avslag på permisjon. Universitetsdirektøren mener også at det bør vises varsomhet med å ha en ordning der et avslag på forskningstermin kan overprøves av overordnet myndighet. Som utgangspunkt må man ha tillit til at fakultetene, TMU og NFH gjør en forsvarlig vurdering og herunder utøver et forsvarlig skjønn, når søknader om forskningstermin behandles."*

Spørsmålet om gjeninnføring av klageadgang for denne ordningen var verken nevnt eller drøftet i fusjonssekretariatets saksframlegg. Det var heller ikke en del av innstillingen til vedtak til styringsgruppa. Ut fra vedtaket kan det synes som at endringene er blitt vedtatt uten at konsekvensene er tilstrekkelig utredet. Det er ikke noe formelt krav om at det skal være klageadgang for denne typen ordninger. Argumentasjonen fra 2006 er fortsatt gyldig, og i samsvar med innspillene fra HSL og BFE i høringsrunden. Universitetsdirektøren vurderer det slik at det verken er behov for, eller nødvendig med noen ankeordning, og innstiller derfor på at universitetsstyret endrer vedtaket til styringsgruppa for fusjonsprosessen i *Sak SG 59/08*. Punktet om klageadgang er derfor tatt ut av retningslinjene som legges fram for styret i denne saken.

## Punkt 9. Utfyllende bestemmelser

Universitetsdirektøren vil presisere at det ikke er anledning for enhetene til å sette strengere eller mildere krav i utfyllende bestemmelser enn det som framgår av retningslinjene.

## **Innstilling til vedtak:**

1. Universitetsstyret vedtar de foreslåtte retningslinjene for fordeling av FoU-termin. Retningslinjene trer i kraft 25. februar 2010.

Tromsø, 17.2.2010

  
Lasse Lønnum  
universitetsdirektør

  
Pål Vegar Storeheier  
forskningsdirektør

Saksbehandler: Frode Nilsen

- Vedlegg:
1. Brev datert 10.01.2005 fra Utdannings- og forskningsdepartementet
  2. Retningslinjer for tildeling av FoU-termin
  3. Høringsbrev
  4. Hørings svar fra Det helsevitenskapelige fakultet
  5. Hørings svar fra Det kunstfaglige fakultet
  6. Hørings svar fra Det juridiske fakultet
  7. Hørings svar fra Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
  8. Hørings svar fra Fakultet for naturvitenskap og teknologi
  9. Hørings svar fra Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
  10. Hørings svar fra Tromsø Museum
  11. Hørings svar fra Universitetsbiblioteket
  12. Hørings svar fra Akademikerne
  13. Hørings svar fra Norsk Tjenestemannslag
  14. Hørings svar fra Leger i vitenskapelige stillinger, Legeforeningen
  15. Hørings svar fra Forskerforbundet



DET KONGELEGE  
UTDANNINGS- OG FORSKINGSDEPARTEMENT

Vedlegg 7

SAK 503-10

Universiteter og høyskoler

UNIVERSITETET I TROMSØ	
13.01.05	
200500317-1	
Arkivkode 231.2	Arkivansvar SADM
Saksbeh. PØA	
Grad §	Kopi Ma, BB, JZ, iBS

PS-ansvar

Deres ref

Vår ref  
200405007-/AT

Dato  
10.01.2005

**Fordeling av arbeidstid ved universiteter og høyskoler - delegering av myndighet**

Parallelt med at det ble inngått en særtariffavtale om lønns og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger i 1992, jf rundskriv F-93/92 og F-043/99, hadde partene drøftingsmøter om retningslinjer for fordeling av arbeidstid. Etter drøftingene fastsatte departementet følgende prinsipper om fordeling av arbeidstid:

*"Når det gjelder forskningsandelen ved regionale høyskoler og andre statlige høyskoler legges til grunn at dagens forskningsomfang opprettholdes som et minimum og med muligheter for videreutvikling.*

*Når det gjelder forskningsandelen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler skal forskningsandelen som hovedregel være like stor som undervisningsandelen, men for den enkelte kan dette endre når forskningsplikten ikke oppfylles, eller man er kommet fram til en annen fordeling."*

I St. meld. nr. 35 (2001-2002) om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger drøftet departementet bl.a. begrepet forskningsbasert undervisning, og mer fleksibel bruk av personalressurser. Departementet viste bl.a. til en rapport, utarbeidet av det tidligere Norgesnettrådet, med eksempler på 5 aktuelle tolkinger av begrepet forskningsbasert undervisning. Ved behandlingen av meldingen uttale en samlet kirke-, utdannings- og forskningskomite i Innst. S. nr. 91 (2002-2003) bl.a. følgende:

*"Komiteen er enig i at prinsippet om forskningsbasert undervisning er grunnleggende i all høyere utdanning. Dette må innebære at undervisningen er basert på oppdatert viten*

*innen faget, ved at den enkelte lærer inkluderer og formidler resultater fra egen og andres forskning i undervisningen.*

- Kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger bør derfor være hovedprinsippet både ved universiteter og høyskoler, men andelen tid som benyttes til forskning og/eller undervisning kan variere mellom stillinger/stillingskategorier og ved de enkelte institusjoner.*
- Komiteen merker seg at Regjeringen i større grad ønsker å overlate disponeringen av de ansattes tid til undervisning og forskning til faglig leder på grunnivået, og åpne for en fleksibel utnyttelse av personalressursene. Institusjonene kan gjøre dette gjennom valg av stillingskategorier ved tilsetting, ved variasjon i tidsbruk mellom ulike perioder (for eksempel ved forskningsterminer) og ved individuell fastsettelse av andelen undervisning og forskning blant arbeidspliktene.*

*Komiteen understreker at dette ikke må gå på bekostning av prinsippet om at de fleste faglige stillinger skal være kombinerte undervisnings- og forskerstillinger eller prinsippet om forskningsbasert undervisning. ”*


Utdannings- og forskningsdepartementet har etter dette kommet til at de departementsfastsatte retningslinjer for fordeling av arbeidstid fra 1992 oppheves.

Med dette delegeres til den enkelte institusjon å fastsette egne bestemmelser om fordeling av arbeidstid. Institusjonene må ved utøvelsen av den delegerte myndigheten legge opp til en praksis som overensstemmer med de rammer kirke-, utdannings- og forskningskomiteen trakk opp i Innst. S. nr. 91 (2002-03). Institusjonene har ikke adgang til å fastsette bestemmelser om fordeling av arbeidstid i forhandlinger. Prinsippene skal drøftes med organisasjonene, men fastsettes av arbeidsgiver i medhold av styringsretten.

Departementet drøftet spørsmålet om en slik delegering i et møte med organisasjonene 23. juni 2004. Alle organisasjonene var motstander av delegering, og mente

departementets retningslinjer var så nær knyttet til forhandlingene om særtariffavtalen om lønns- og arbeidsvilkår at delegering ikke kan skje uten at denne sies opp. Departementet er ikke enig i dette, og viser til at retningslinjene i 1992 ble fastsatt av arbeidsgiver etter drøftingsmøte.

Med hilsen

  
Toril Johansson (e.f.)  
ekspedisjonssjef

  
Anders Trødal  
underdirektør

Kopi:  
Tjenestemannsorganisasjonene

# Retningslinjer for fordeling av FoU-termin

## 1. Formål

- 1.1 Universitetet i Tromsø (UiT) har som mål å øke kunnskapsproduksjonen innen alle fagområder. For å nå dette målet skal universitetet legge til rette for at alle faglige tilsatte har gode vilkår for forskning og utviklingsarbeid. FoU-termin er et strategisk tiltak som skal bidra til at UiT når dette målet. En god FoU-terminordning er også et viktig virkemiddel for rekruttering av faglige tilsatte til universitetet.
- 1.2 FoU-termin er en faglig stimuleringsordning og ikke en automatisk rettighet for tilsatte ved UiT. FoU-termin er et virkemiddel for å gi faglige tilsatte en reell mulighet til å drive sammenhengende FoU-arbeid; enten det er fordypning i egen forskning, utvikling av nye prosjekter eller etablering av FoU-samarbeid med andre miljøer, nasjonalt og internasjonalt. Videre skal FoU-termin også stimulere og styrke søkerens fagmiljø.
- 1.3 Fast tilsatte i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor har rett til å søke om FoU-termin. Tilsatte på kvalifiseringsvilkår etter tjenestemannslovens forskrift § 5 nr.1 i disse stillingskategoriene, kan også søke. Tilsatte i II-stillinger omfattes ikke av FoU-terminordningen.
- 1.4 Der særlige grunner foreligger – for eksempel ved langvarig tilsetningsforhold - kan også midlertidig tilsatte i de samme stillingskategoriene fremme søknad om FoU-termin etter disse retningslinjene.

## 2. Søknad

Faglige tilsatte sender begrunnet søknad om FoU-termin til eget institutt/fagmiljø på fastsatt skjema. Instituttet/fagmiljøet vurderer søknaden(e) og innstiller overfor fakultetet/Tromsø Museum. Søknaden skal inneholde en plan for hvordan terminen skal benyttes. I planen skal det redegjøres for hvilke FoU-aktiviteter m.m. som skal gjennomføres og hvilke målsettinger søkeren har. Søknadsfrist fastsettes av det enkelte fakultet/Tromsø Museum.

Søknaden skal inneholde opplysninger om:

- arbeidsplan for terminen – arbeidssted, prosjektbeskrivelse, finansieringsplan etc.
- hva som forventes å komme ut av terminen
- plan for framtidig FoU-aktivitet
- hvilken betydning vil terminen ha for søkerens fagmiljø

Fakultetet/Tromsø Museum henter opplysninger om søkerens FoU-resultater i opptjeningsperioden fra forskningsdokumentasjonssystemet som UiT bruker.

### 3. Tildeling

3.1 FoU-termin tildeles av det enkelte fakultet/Tromsø Museum innen 15. mai året før FoU-terminen skal påbegynnes. Tildelingen gjøres på bakgrunn av en totalvurdering av tildelingskriteriene, samt de retningslinjer som gjelder for opptjening av ansiennitet og avvikling i pkt. 4 og 5.

3.2 For at fakultet/Tromsø Museum skal kunne tildele FoU-termin skal følgende kriterier være oppfylt:

- vedkommende institutt må finne søkerens arbeidsplan for FoU-terminen tilfredsstillende
- det skal tas hensyn til arbeids- og budsjettsituasjonen ved den enkelte enhet - undervisningsbehov skal være tilfredsstillende ivaretatt
- det skal sørges for at veiledningsforhold til mastergrads-/doktorgradsstudenter kan videreføres på tilfredsstillende måte

3.3 For å få innvilget FoU-termin skal følgende kriterier være oppfylt for søker:

- søkerens arbeidsplan for terminen skal være godkjent av instituttet
- søkeren skal ha publisert eller fått antatt for publisering FoU-resultater i tellende kanaler i opptjeningsperioden
- søkere fra fagmiljøer hvor vitenskapelig publisering ikke er en vanlig/naturlig formidlingsform, skal ha offentliggjort sine FoU-resultater i kanaler som er tilpasset deres faglige virksomhet
- førstegangssøkere<sup>1</sup> er unntatt fra kravet om publisering
- kravene om ansiennitet i pkt. 4 skal være oppfylt

3.4 Dersom det er behov for å prioritere søkere skal følgende kriterier vektlegges:

- antall publikasjonspoeng i opptjeningsperioden
- omfang av FoU-formidling i opptjeningsperioden
- søknadsinitiativ og bevilgede midler fra eksterne finansieringskilder i opptjeningsperioden
- antall uteksaminerte ph.d-/mastergradsstudenter i opptjeningsperioden
- særlig stort undervisningsansvar (ut over det som er vanlig for stillingen) i opptjeningsperioden
- stort omfang av administrative oppgaver og utvalgsarbeid (ut over det som er vanlig for stillingen) i opptjeningsperioden
- omfang av arbeid med fagfelleevaluering i opptjeningsperioden
- terminens betydning for bygging/vedlikehold av faglig nettverk
- terminens betydning for søkerens fagmiljø ved UiT

Det enkelte fakultet/Tromsø Museum kan fastsette en eventuell rangering av kriteriene – jfr. pkt 8.

Alle FoU-resultater som er med i vurderingsgrunnlaget skal være registrert i forskningsdokumentasjonssystemet som UiT bruker.

---

<sup>1</sup> Med førstegangssøkere menes personer som har vært tilsatt i så kort periode at de ikke har hatt anledning til å søke FoU-termin tidligere. Tilsatte med lengre tilsetningsforhold ved gamle HiTø og i stillingskategorier som har fått mulighet til å søke FoU-termin etter fusjonen, er ikke unntatt kravet om publisering.

- 3.5 Dersom to søkere står tilnærmet likt etter en samlet vurdering ut i fra ansiennitet, faglige og arbeidsmessige kriterier, skal kvinnelig søker gå foran en mannlig søker.
- 3.6 Ved søknad fra midlertidig tilsatte (jf pkt 1.3), skal det i tillegg til øvrige vurderingskriterier legges vekt på følgende: Det bør kun innvilges FoU-termin der det vil være praktisk og hensiktsmessig med hensyn til de arbeidsoppgaver eller oppdrag den midlertidig tilsatte utfører. FoU-terminen bør inngå i en totalplan for tilsettingsforholdet, og det må foreligge en forsvarlig og tilfredsstillende finansiering for den perioden det innvilges FoU-termin.

## 4. Opptjening av ansiennitet

- 4.1 Opptjening av ansiennitet til FoU-termin skal sees i sammenheng med fleksible ordninger for tildeling av tid til undervisning og forskning. Eksempler på opptjeningsperiode:

1. For tilsatte med 50/50-fordeling mellom undervisning og FoU-arbeid, etter at tidsressurs til administrasjon er trukket fra, kan det gis inntil ett års FoU-termin etter fire tjenesteår ved UiT. Det kan tilsvarende gis inntil ett semesters FoU-termin etter to års sammenhengende tjenestetid.
2. For tilsatte med 70/30-fordeling mellom undervisning og FoU-arbeid, etter at tidsressurs til administrasjon er trukket fra, kan det gis inntil ett års FoU-termin etter seks tjenesteår ved UiT. Det kan tilsvarende gis inntil ett semesters FoU-termin etter tre års sammenhengende tjenestetid.

Det forutsettes at tjenesten har vært sammenhengende i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, og har vært avviklet i samsvar med retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger.

- 4.2 Ansiennitet til ny FoU-termin opparbeides fra FoU-terminens avslutning.
- 4.3 Dersom driften av enheten tilsier det, kan det innvilges FoU-termin inntil ett år "før tiden" mot at neste FoU-termin utsettes tilsvarende, eller inntil ett år "etter tiden" mot at neste FoU-termin avvikles tilsvarende tidligere.
- 4.4 Permisjon avbryter ikke tjenestetiden men går til fradrag i opptjeningstiden. Permisjon med hjemmel i lov, hovedtariffavtalen eller hovedavtalen for statstilsatte (dvs. sykepermisjon, fødselspermisjon, omsorgspermisjon, velferdspermisjon, permisjon for å avtjene verneplikt og permisjon for organisasjonsmessige oppdrag) kan regnes som "tjeneste" etter særskilt vurdering i hvert enkelt tilfelle. Ved søknader om FoU-termin etter lengre tids fravær forutsettes det at søkerens behov for faglig oppdatering og søkerens planer for terminen gis særskilt vurdering.
- 4.5 Internt frikjøp fra undervisning for tilsatte på kvalifiseringsvilkår fører ikke til avkortning av ansiennitet. Det samme gjelder for kvinner under ordninger som er vedtatt i sak S 13-03 *Tiltak for å øke andel av kvinnelige professorer og forslag til likestillingstiltak.*

- 4.6 Midlertidig tilsatte førstelektorer, førsteamanuenser, dosenter og professorer som går over i et fast tilsetningsforhold, får medregnet det midlertidige tilsetningsforholdet i ansienniteten.
- 4.7 Ved direkte overgang fra stilling som førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor ved andre norske universiteter og vitenskapelige høyskoler medtas eventuell opptjent ansiennitet. Ved overgang fra andre institusjoner (norske eller utenlandske) vurderes eventuell overføring av ansiennitet i hvert enkelt tilfelle. Det kreves likevel minst to års tjenestetid ved UiT.<sup>2</sup>
- 4.8 Midlertidig tilsatte gis ikke ansiennitet etter pkt. 4.7.
- 4.9 Rektor og prorektor har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 16 måneder. Etter to sammenhengende funksjonsperioder (åtte år) har disse rett til 32 måneders FoU-termin. Denne ordningen forutsetter at opptjent ordinær FoU-termin ikke avvikles i lederperioden. Ved kortere funksjonstid enn fire år, har disse rett til ordinær FoU-termin etter gjeldende opptjeningsregler.
- 4.10 Dekan og leder ved Tromsø Museum (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT) har etter én åremålsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 14 måneder. Etter to sammenhengende åremålsperioder (åtte år) har disse rett til 28 måneders FoU-termin. Ved ytterligere forlengelse av åremålsstillingen til tre sammenhengende perioder, gis det rett til maksimalt 36 måneders FoU-termin.
- 4.11 Prodekan har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 14 måneder. Etter to sammenhengende funksjonsperioder (åtte år) har disse rett til 28 måneders FoU-termin. Denne ordningen forutsetter at opptjent ordinær FoU-termin ikke avvikles i funksjonsperioden. Ved kortere funksjonstid enn fire år, har disse rett til ordinær FoU-termin etter gjeldende opptjeningsregler.
- 4.12 Instituttledere (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT) har etter én åremålsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 14 måneder. Etter to sammenhengende åremålsperioder (åtte år) har disse rett til 28 måneders FoU-termin. Ved ytterligere forlengelse av åremålsstillingen til tre sammenhengende perioder, gis det rett til maksimalt 36 måneders FoU-termin. Fakultetet avgjør hvorvidt instituttleder kan avvikle FoU-termin i åremålsperioden. Eventuell FoU-termin i åremålsperioden bør som regel ikke overstige seks måneder.
- 4.13 I forbindelse med FoU-termin skal det settes av sentrale driftsmidler til rektor og prorektor i det enkelte tilfelle. Lønnsmidler dekkes av budsjettenheten hvor rektor/prorektor er tilsatt i faglig stilling. For dekan og tilsatt leder ved Tromsø Museum skal den enkelte budsjettenhet avsette tilstrekkelige driftsmidler under hensyn til budsjettsituasjonen og øvrige prioriteringer.

---

<sup>2</sup> Tidligere tilsatte ved HiTø regnes som UiT ansatte i denne sammenheng.

## **5. Avvikling av FoU-termin**

- 5.1 FoU-terminer starter normalt 1.1 eller 1.8 i året etter søknadsåret. FoU-terminer avsluttes normalt 31.7 eller 31.12.
- 5.2 FoU-terminer skal normalt avvikles sammenhengende. Ved FoU-termin på ett år er ferie inkludert i terminen.
- 5.3 Dersom en FoU-termin må avbrytes som følge av sykdom, fødsel m.m., kan vedkommende etter søknad få gjennomføre terminen på et senere tidspunkt.

## **6. Rettigheter og plikter**

- 6.1 Den som har FoU-termin er fritatt for undervisning, veiledning, administrasjon og har ikke tilstedeværelsesplikt.
- 6.2 Den som har FoU-termin har plikt til å konsentrere sin arbeidsinnsats om de(t) prosjekt(er) som danner grunnlaget for søknaden om FoU-termin.
- 6.3 Den som har FoU-termin skal ikke, uten i samråd med sitt institutt, påta seg undervisning, eksamensarbeid eller annet arbeid som kan være til hinder for konsentrasjon om FoU-virksomheten. Om nødvendig kan likevel veiledning av master- og doktorgradsstudenter m.m. videreføres.

## **7. Rapportering**

Etter gjennomført FoU-termin skal det leveres en skriftlig rapport om resultatet av FoU-arbeidet og hvordan dette vil påvirke FoU-planene videre. Fakultetet/Tromsø Museum fastsetter frist for levering av slik rapport, men fristen kan ikke være senere enn seks måneder etter at FoU-terminen er gjennomført. For at neste søknad om FoU-termin skal bli vurdert, er det en forutsetning at slik rapport er levert innen fristen og godkjent.

## **8. Utfyllende bestemmelser**

Det enkelte fakultet/Tromsø Museum kan fastsette eventuelle utfyllende bestemmelser. Det er ikke anledning for enhetene til å sette strengere eller mildere krav i utfyllende bestemmelser enn det som framgår av retningslinjene.



UNIVERSITETSDIREKTØREN  
AVDELING FOR FORSKNING OG UTVIKLINGSARBEID

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning  
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi  
Det kunstfaglige fakultet  
Det juridiske fakultet  
Det helsevitenskapelige fakultet  
Tromsø Museum - Universitetsmuséet  
Fakultet for naturvitenskap og teknologi  
Fagforeningene/organisasjonene

Deres ref.:  
Vår ref.: 2009/6820 FNI000/223  
Dato: 26.01.2010

### Høring - forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin

Vedlagt følger forslag til *Retningslinjer for fordeling av FoU-termin* til høring. Universitetsdirektøren vil legge saken fram for universitetsstyret i møtet 25. februar 2010. Vi ønsker tilbakemelding på hele dokumentet, men ber høringspartene være særlig oppmerksom på følgende punkter:

- pkt. 2: krav til søknad og innspill til rutiner for behandling av søknader
- pkt. 3.2 – 3.4: er de foreslåtte tildelingskriteriene hensiktsmessige?
- pkt. 4: differensiert opptjeningstid – er dette hensiktsmessig?
- pkt. 8: bør det være mulig å påklage avslag på FoU-termin?
- pkt. 9: skal det være mulig for enhetene å lage utfyllende bestemmelser?

Vi ber fakultetene/Tromsø Museum og organisasjonene vurdere forslaget og sende sine kommentarer til Avdeling for forskning og utviklingsarbeid innen **10. februar 2010**.

Vennlig hilsen

Pål Vegar Storeheier  
forskningsdirektør

Frode Nilsen  
rådgiver

Avdeling for forskning og utviklingsarbeid

Deres ref.:  
Vår ref.: 2009/6820 SLI000/430  
Dato: 10.02.2010

## Høringssvar fra Helsefak - forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin

Fakultetets høringssvar er basert på intern høringsrunde på instituttene og etterfølgende diskusjoner i dekanatet sammen med instituttlederne.

Det helsevitenskapelige fakultet slutter seg i hovedsak til forslaget til retningslinjer for fordeling av FoU-termin. Innledningsvis er vi spesielt tilfreds med pkt 1. Formål, hvor det går tydelig frem at FoU-termin skal være en faglig stimuleringsordning for å øke rekruttering og forskningsinnsats og ikke en automatisk rettighet for tilsatte ved UiT.

Andre generelle betraktninger omhandler blant annet myndighetsstrukturen der det kanskje burde tydeliggjøres hvorvidt tildeling av forskningstermin tildeles av fakultetsstyret eller dekanen. Dette vil også kunne innvirke på eventuelle klageprosesser. De nye retningslinjene utgjør en reell innstramning av "forskningsterminordningen", vil dermed kunne føre til en rekke klagesaker. Etter fakultetets oppfatning vil UiT ikke være tjent med at fakultetsstyret, eller universitetsstyret skal behandle slike enkeltsaker. Fakultetet anbefaler derfor at Universitetsdirektøren innhenter juridisk vurdering om klageadgang er nødvendig før saken behandles i styret.

Det står heller ikke når opptjeningstiden for tidligere Høgskoleansatte starter. Institutt for helse og omsorgsfag foreslår at opptjeningstiden for tidligere Høgskoletilsatte starter fra 1.1.2009.

Fakultetet anbefaler at de nye reglene gjøres gjeldende for tildeling av FoU terminer i 2010, men ønsker da at tildelingen utsettes til august for å gi tilstrekkelig tid for implementering av de nye reglene.

### Spesifikke kommentarer:

Pkt 1:

1.3 "Tilsette i II-stillinger omfattes ikke av FoU-terminordningen." Ved Det helsevitenskapelige fakultet, og spesielt IKM, er der en rekke personer med hovedstilling i helseforetaket som har arbeidsplass i Tromsø og som bidrar sterkt i forskningsproduksjonen ved Helsefak. Mulighet for forskningstermin i UiT-delen av stillingen vil virke motiverende for fortsatt god forskningsproduksjon og en billig ordning for UiT. Vi foreslår derfor at setningen endres til; Tilsatte i II-stillinger tilknyttet Helse Nord kan etter spesiell vurdering omfattes av FoU-ordningen når enhetene begrunner dette særskilt".

Pkt 2:

Både forskningsgruppeleder og undervisningsansvarlig ved enheten bør gi sin tilslutning før instituttleder behandler søknaden og innstiller overfor fakultetet/Tromsø Museum.

Setningen "Fakultetet/Tromsø Museum henter opplysninger...." står også under pkt. 3.4 og bør ikke stå under pkt 2.

Pkt 3:

3.1-3.2, ingen forslag til endring

3.3 – kulepunkt 2 "søkeren skal ha publisert FoU-resultater i tellende kanaler i opptjeningstiden." Et hovedmål i forskningsstrategiene til UiT og Helsefak er å øke kunnskapsproduksjon og formålet med forskningsterminordningen er å øke forskningsinnsatsen og forskningsproduksjonen. Det helsevitenskapelig fakultet synes derfor at teksten er vag og undergraver intensjonene med forskningsstrategiene og forskningsterminordningen. Vi foreslår at det står "søkeren skal ha publisert minimum to publikasjonspoeng i opptjeningstiden...". Det utgjør 0.5 poeng per år i opptjeningstiden noe som er under 50% av gjennomsnittlig vitenskapelig produksjon per førstestilling ved UiT. Produksjonskravet er altså lavt, men hvis man får motivert de vitenskapelige ansatte med lav /ingen produksjon til å øke sin produksjon vil det ha størst betydning for den gjennomsnittlige vitenskapelige produksjon på UiT.

Innledning bør endres til "Dersom det er behov for å prioritere søkere skal følgende kriterier vektlegges i prioritert rekkefølge;"

kulepunkt 4 "antall uteksaminerte ph.d-/....." bør løftes opp som kulepunkt 2, mens øvrige kulepunkt skyves ned uten endret rekkefølge.

"Dersom to søkere står tilnærmet likt etter....." under pkt 3.4 gjentas i pkt 3.5. Kan strykes under punkt 3.4

Pkt 4:

Prinsippet om differensiert opptjening støttes av Helsefak. Det kan stilles spørsmål ved om ikke det kan være hensiktsmessig å åpne for differensiert varighet av FoU-terminen (3, 6 og 12 mnd) og dermed også differensiert opptjeningstid.

4.7 Det fremkommer her uriktige opplysninger om kliniske stipendiater ved IPS.

Dobbeltkompetansestipendiater ved IPS har 3 års stipendiatperiode og 4 års klinisk arbeid i helseforetak. De har ikke pliktarbeid ved IPS. Slik som regelen er formulert vil dobbeltkompetansestipendiater i psykologi, og i andre fag om det er aktuelt, ikke opptjene ansiennitet for FoU-termin. Punkt 4.7 må derfor omformuleres. Det foreslås at kliniske stipendiater med minst seks års tilsettingstid og 50% pliktarbeid kan få innvilget inntil to års ansiennitet ved overgang til fast stilling.

Pkt 8:

Se under de generelle kommentarer.

Pkt 9:

Det er kulturelle og organisatoriske forskjeller mellom fakultetene/Tromsø Museum. De enkelte fakultet/Tromsø Museum bør derfor ha muligheten til å fastsette utfyllende bestemmelser.

Vennlig hilsen

John-Bjarne Hansen  
Prodekan forskning

Ståle Liljedal  
leder Seksjon for  
forskningstjenester

DET KUNSTFAGLIGE FAKULTET

**Avdeling for forskning og utviklingsarbeid**  
Her

Deres ref.: 2009/6820 FNI000/223  
Vår ref.:  
Dato: 10.02.2010

## **Høring - forslag til Retningslinjer for fordeling av FoU-termin. Kommentarer fra Det kunstfaglige fakultet**

Det vises til forslag til *Retningslinjer for fordeling av FoU-termin* utsendt 26.01.10. Innledningsvis vil gi uttrykk for at vi er glade for at retningslinjene følger opp UiTs hovedmålsetting om å likestille forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid samt de to karriereveiene.

Merknadene fra Det kunstfaglige fakultet er skrevet inn i den aktuelle teksten i forslaget til retningslinjer. De er knyttet til følgende bestemmelser:

- Pkt. 3.2 og 8 (skrevet inn i teksten etter pkt. 8.).
- Pkt. 3.3.
- Pkt. 3.4.
- Pkt. 4.8.

Vennlig hilsen

Kjell Magne Mælen  
Dekan

Vedlegg: Retningslinjer for fordeling av FoU-termin med kommentarer fra Det kunstfaglige fakultet

## VEDLEGG

### Retningslinjer for fordeling av FoU-termin *med kommentarer fra Det kunstfaglige fakultet*

#### 1. Formål

1.1 Universitetet i Tromsø (UiT) har som mål å øke kunnskapsproduksjonen innen alle fagområder. For å nå dette målet skal universitetet legge til rette for at alle faglige tilsatte har gode vilkår for forskning og utviklingsarbeid. FoU-termin er et strategisk tiltak som skal bidra til at UiT når dette målet. En god FoU-terminordning er også et viktig virkemiddel for rekruttering av faglige tilsatte til universitetet.

1.2 FoU-termin er en faglig stimuleringsordning og ikke en automatisk rettighet for tilsatte ved UiT. FoU-termin er et virkemiddel for å gi faglige tilsatte en reell mulighet til å drive sammenhengende FoU-arbeid; enten det er fordypning i egen forskning, utvikling av nye prosjekter eller etablering av FoU-samarbeid med andre miljøer, nasjonalt og internasjonalt. Videre skal FoU-termin stimulere og styrke søkerens fagmiljø og ikke bare den enkelte faglige tilsatte.

1.3 Fast tilsatte i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor har rett til å søke om FoU-termin. Tilsatte på kvalifiseringsvilkår etter tjenestemannslovens forskrift § 5 nr.1 i disse stillingskategoriene, kan også søke. Tilsatte i II-stillinger omfattes ikke av FoU-terminordningen.

1.4 Der særlige grunner foreligger – for eksempel ved langvarig tilsetningsforhold - kan også midlertidig tilsatte i de samme stillingskategoriene fremme søknad om FoU-termin etter disse retningslinjene.

#### 2. Søknad

Faglige tilsatte sender begrunnet søknad om FoU-termin til eget institutt/fagmiljø på fastsatt skjema. Instituttet/fagmiljøet vurderer søknaden(e) og innstiller overfor fakultetet/Tromsø Museum. Søknaden skal inneholde en plan for hvordan terminen skal benyttes. I planen skal det redegjøres for hvilke FoU-aktiviteter m.m. som skal gjennomføres og hvilke målsettinger søkeren har. Søknadsfrist fastsettes av det enkelte fakultet/Tromsø Museum.

Søknaden skal inneholde opplysninger om:

- arbeidsplan for terminen – arbeidssted, prosjektbeskrivelse, finansieringsplan etc.
- hva som forventes å komme ut av terminen
- plan for framtidig FoU-aktivitet
- hvilken betydning vil terminen ha for søkerens fagmiljø

Fakultetet/Tromsø Museum henter opplysninger om søkerens FoU-resultater i opptjeningsperioden fra forskningsdokumentasjonssystemet som UiT bruker.

#### 3. Tildeling

3.1 FoU-termin tildeles av det enkelte fakultet/Tromsø Museum innen 15. mai året før FoU-terminen skal påbegynnes. Tildelingen skal skje etter en totalvurdering av tildelingskriteriene, samt de retningslinjer som gjelder for opptjening av ansiennitet og avvikling i pkt. 4 og 5.

3.2 For at fakultet/Tromsø Museum (Kommentar fra Kunstfak: Se pkt. 8) skal kunne tildele FoU-termin skal følgende kriterier være oppfylt:

- vedkommende institutt må finne søkerens arbeidsplan for FoU-terminen tilfredsstillende
- det skal tas hensyn til arbeids- og budsjetts situasjonen ved den enkelte enhet - undervisningsbehov skal være tilfredsstillende ivaretatt
- det skal sørges for at veiledningsforhold til mastergrads-/doktorgradsstudenter kan videreføres på tilfredsstillende måte

### 3.3 Får å få innvilget FoU-termin skal følgende kriterier være oppfylt for søker:

- søkerens arbeidsplan for terminen skal være godkjent av instituttet
- søkeren skal ha publisert FoU-resultater i tellende kanaler i opptjeningsperioden.
- (Kommentar fra Kunstfak: Bør være eget punkt for å skille det klart fra publisering i tellende kanaler.) **søkere fra fagmiljøer hvor vitenskapelig publisering ikke er en vanlig/naturlig formidlingsform, skal ha offentliggjort sine FoU-resultater i kanaler som er tilpasset deres faglige virksomhet** (Kommentar fra Kunstfak: Her bør følgende settes inn: *Det enkelte fakultet/Tromsø Museum kan fastsette eventuelle utfyllende bestemmelser – jfr. pkt 9. Dette for å understreke at den enkelte enhet må ha adgang til å utarbeide spesifikke kriterier slik at ikke enhver publisering/aktivitet kan telle.*)
- **førstegangssøkere<sup>1</sup> er unntatt fra kravet om publisering**
- kravene om ansiennitet i pkt. 4 skal være oppfylt

### 3.4 Dersom det er behov for å prioritere søkere skal følgende kriterier vektlegges:

- antall publikasjonspoeng i opptjeningsperioden
- omfang av FoU-formidling i opptjeningsperioden
- søknadsinitiativ og bevilgede midler fra eksterne finansieringskilder i opptjeningsperioden
- antall uteksaminerte ph.d-/mastergradsstudenter i opptjeningsperioden
- særlig stor undervisningsbelastning i opptjeningsperioden (Kommentar fra Kunstfak: Det er ønskelig at heter undervisningsansvar og ikke *belastning*. Samt at det spesifiseres at det gjelder en innsats utenom det som er vanlig for stillingen.)
- omfang av administrative oppgaver og utvalgsarbeid i opptjeningsperioden (Kommentar fra Kunstfak: Det er ønskelig at det spesifiseres at det gjelder en innsats utenom det som er vanlig for stillingen.)
- omfang av arbeid med fagfelleevaluering i opptjeningsperioden
- terminens betydning for bygging/vedlikehold av faglig nettverk
- terminens betydning for søkerens fagmiljø ved UiT

(Kommentar fra Kunstfak: Her bør følgende settes inn: *Det enkelte fakultet/Tromsø Museum kan fastsette en eventuell rangering av kriteriene – jfr. pkt 9. Dette for å understreke at det er store ulikeheter mellom de enkelte enhetene.*)

Dersom to søkere står tilnærmet likt etter kriteriene ovenfor, skal en kvinnelig søker gå foran en mannlig søker.

---

<sup>1</sup> Med førstegangssøkere menes personer som har vært tilsatt i så kort periode at de ikke har hatt anledning til å søke FoU-termin tidligere. Tilsatte med lengre tilsettingsforhold ved gamle HiTØ og i stillingskategorier som har fått mulighet til å søke FoU-termin etter fusjonen, er ikke unntatt kravet om publisering.

Alle FoU-resultater som er med i vurderingsgrunnlaget skal være registrert i forskningsdokumentasjonssystemet som UiT bruker.

3.5 Dersom to søkere står tilnærmet likt etter en samlet vurdering ut i fra ansiennitet, faglige og arbeidsmessige kriterier, skal kvinnelig søker gå foran en mannlig søker.

3.6 Ved søknad fra midlertidig tilsatte (jf pkt 1.3), skal det i tillegg til øvrige vurderingskriterier legges vekt på følgende: Det bør kun innvilges FoU-termin der det vil være praktisk og hensiktsmessig med hensyn til de arbeidsoppgaver eller oppdrag den midlertidig tilsatte utfører. FoU-terminen bør inngå i en totalplan for tilsettingsforholdet, og det må foreligge en forsvarlig og tilfredsstillende finansiering for den perioden det innvilges FoU-termin.

#### 4. Opptjening av ansiennitet

4.1 Opptjening av ansiennitet til FoU-termin skal sees i sammenheng med fleksible ordninger for tildeling av tid til undervisning og forskning. Eksempler på opptjeningsperiode:

1. For tilsatte med 50/50-fordeling mellom undervisning og FoU-arbeid, etter at tidsressurs til administrasjon er trukket fra, kan det gis inntil ett års FoU-termin etter fire tjenesteår ved UiT. Det kan tilsvarende gis inntil ett semesters FoU-termin etter to års sammenhengende tjenestetid.
2. For tilsatte med 70/30-fordeling mellom undervisning og FoU-arbeid, etter at tidsressurs til administrasjon er trukket fra, kan det gis inntil ett års FoU-termin etter seks tjenesteår ved UiT. Det kan tilsvarende gis inntil ett semesters FoU-termin etter tre års sammenhengende tjenestetid.

Det forutsettes at tjenesten har vært sammenhengende og har vært avviklet i samsvar med retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger.

4.2 Ansiennitet til ny FoU-termin opparbeides fra FoU-terminens avslutning.

4.3 Dersom driften av enheten tilsier det, kan det innvilges FoU-termin inntil ett år "før tiden" mot at neste FoU-termin utsettes tilsvarende, eller inntil ett år "etter tiden" mot at neste FoU-termin avvikles tilsvarende tidligere.

4.4 Permisjon avbryter ikke tjenestetiden men går til fradrag i opptjeningstiden. Permisjon med hjemmel i lov, hovedtariffavtalen eller hovedavtalen for statstilsatte (dvs. sykepermisjon, fødselspermisjon, omsorgspermisjon, velferdspermisjon, permisjon for å avtjene verneplikt og permisjon for organisasjonsmessige oppdrag) kan regnes som "tjeneste" etter særskilt vurdering i hvert enkelt tilfelle. Ved søknader om FoU-termin etter lengre tids fravær forutsettes det at søkerens behov for faglig oppdatering og søkerens planer for terminen gis særskilt vurdering.

4.5 Internt frikjøp fra undervisning for tilsatte på kvalifiseringsvilkår fører ikke til avkorting av ansiennitet. Det samme gjelder for kvinner under ordninger som er vedtatt i sak S 13-03 *Tiltak for å øke andel av kvinnelige professorer og forslag til likestillingstiltak*.

4.6 Midlertidig tilsatte førstelektorer, førsteamanuenser, dosenter og professorer som går over i et fast tilsettingsforhold, får medregnet det midlertidige tilsettingsforholdet i ansienniteten.

4.7 Kliniske stipendiater ved Institutt for klinisk medisin og Institutt for psykologi, som har minst seks års tilsetningstid med 50 % pliktarbeid, kan etter særskilt vurdering av fakultetet innvilges inntil to års ansiennitet ved overgang til fast stilling.

4.8 Ved direkte overgang fra stilling som førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor ved andre norske universiteter og vitenskapelige høyskoler medtas eventuell opptjent ansiennitet. Ved overgang fra andre institusjoner (norske eller utenlandske) vurderes eventuell overføring av ansiennitet i hvert enkelt tilfelle. Det kreves likevel minst to års tjenestetid ved UiT. (Kommentar fra Kunstfak: Det er ønskelig å få presisert at tidligere tilsatte på HiTø regnes som UiT ansatte i denne sammenhengen.)

4.9 Midlertidig tilsatte gis ikke ansiennitet etter pkt. 4.8.

4.10 Rektor, prorektor, dekan og tilsatt leder ved Tromsø Museum har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 16 måneder. Etter to sammenhengende funksjonsperioder (åtte år) har disse rett til 32 måneders FoU-termin. Denne ordningen forutsetter at opptjent ordinær FoU-termin ikke avvikles i lederperioden. Ved kortere funksjonstid enn fire år, har disse rett til ordinær FoU-termin etter gjeldende opptjeningsregler.

4.11 Prodekan har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 14 måneder. Etter to sammenhengende funksjonsperioder (åtte år) har disse rett til 28 måneders FoU-termin. Denne ordningen forutsetter at opptjent ordinær FoU-termin ikke avvikles i funksjonsperioden. Ved kortere funksjonstid enn fire år, har disse rett til ordinær FoU-termin etter gjeldende opptjeningsregler.

4.12 Instituttledere (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT) har etter én åremålsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 14 måneder. Etter to sammenhengende åremålsperioder (åtte år) har disse rett til 28 måneders FoU-termin. Ved ytterligere forlengelse av åremålsstillingen til tre sammenhengende perioder, gis det rett til maksimalt 36 måneders FoU-termin. Fakultetet avgjør hvorvidt instituttleder kan avvikle FoU-termin i åremålsperioden. Eventuell FoU-termin i åremålsperioden bør som regel ikke overstige seks måneder.

4.13 I forbindelse med FoU-termin skal det settes av sentrale driftsmidler til rektor og prorektor i det enkelte tilfelle. Lønnsmidler dekkes av budsjettenheten hvor rektor/prorektor er tilsatt i faglig stilling. For dekan og tilsatt leder ved Tromsø Museum skal den enkelte budsjettenhet avsette tilstrekkelige driftsmidler under hensyn til budsjettsituasjonen og øvrige prioriteringer.

## **5. Avvikling av FoU-termin**

5.1 FoU-terminer starter normalt 1.1 eller 1.8 i året etter søknadsåret. FoU-terminer avsluttes normalt 31.7 eller 31.12.

5.2 FoU-terminer skal normalt avvikles sammenhengende. Ved FoU-termin på ett år er ferie inkludert i terminen.

5.3 Dersom en FoU-termin må avbrytes som følge av sykdom, fødsel m.m., kan vedkommende etter søknad få gjennomføre terminen på et senere tidspunkt.

## **6. Rettigheter og plikter**

6.1 Den som har FoU-termin er fritatt for undervisning, veiledning, administrasjon og har ikke tilstedeværelsesplikt.

6.2 Den som har FoU-termin har plikt til å konsentrere sin arbeidsinnsats om de(t) prosjekt(er) som danner grunnlaget for søknaden om FoU-termin.

6.3 Den som har FoU-termin skal ikke, uten i samråd med sitt institutt, påta seg undervisning, eksamensarbeid eller annet arbeid som kan være til hinder for konsentrasjon om FoU-virksomheten. Om nødvendig kan likevel veiledning av master- og doktorgradsstudenter m.m. videreføres.

## **7. Rapportering**

Etter gjennomført FoU-termin skal det leveres en skriftlig rapport om resultatet av FoU-arbeidet og hvordan dette vil påvirke FoU-planene videre. Fakultetet/Tromsø Museum fastsetter frist for levering av slik rapport, men fristen kan ikke være senere enn seks måneder etter at FoU-terminen er gjennomført. For at neste søknad om FoU-termin skal bli vurdert, er det en forutsetning at slik rapport er levert innen fristen og godkjent.

## **8. Klageadgang**

**Avslag på søknad om forskningstermin kan ankes til universitetsstyret som avgjør saken.**

(Kommentar fra Kunstfak: Kommentaren knytter seg ikke til hvorvidt det skal være klageadgang eller ikke, men hvilket organ som er førsteinstans og klageinstans i tilfelle det blir gitt klageadgang. En klage skal realitetsbehandles. Det betyr at alle sider ved klagen skal vurderes. Universitetsstyret vil ikke ha reell mulighet til det og vil i tilfelle det gir en klager medhold fatte et vedtak om ressursdisponering som det i prinsippet alt har delegert til fakultetsstyret å foreta. Dersom klageadgang opprettholdes er det fakultetsstyret som bør være klageorgan og dermed er det dekan – jfr. pkt. 3.2 – som bør være førsteinstans. Det vil også være i tråd med prinsippet for enhetlig ledelse og relasjonen mellom institutt og fakultet i andre saker. )

## **9. Utfyllende bestemmelser**

Det enkelte fakultet/Tromsø Museum kan fastsette eventuelle utfyllende bestemmelser.



DET JURIDISKE FAKULTET

TIL  
FORSKNINGS- OG UTVIKLINGSAVDELINGA

Deres ref.:  
Vår ref.: 2009/6820 KGA000/223  
Dato: 08.02.2010

## Høringsvar fra Det juridiske fakultet - FoU-termin

Vi viser til brev av 26.1.2010.

Det juridiske fakultet har følgende merknader til de foreslåtte retningslinjene for fordeling av FoU-termin:

- pkt 3.3: Det foreslåtte kriteriet om at man må ha publisert FoU-resultater i tellende kanaler i opptjeningstiden er for svakt. Det bør settes et minimum for eksempel på gjennomsnittlig 0,7 poeng pr år i opptjeningstiden, slik vi tidligere har foreslått. Av rettferdighetshensyn bør en slik ordning begynne å virke for opptjeningsperioder som starter etter at de nye reglene er vedtatt.

- pkt 5.2: Ferie bør være inkludert også ved FoU-terminer på et halvt år, og da selvsagt et halvt års ferie. Ellers blir et halvt års FoU-termin "mer verdt" enn et helt års.

Det juridiske fakultet har ikke ytterligere merknader til de foreslåtte retningslinjene.

Vennlig hilsen

Hege Brækhus  
Dekan

Kari Gabrielsen  
seniorrådgiver

Avdeling for forskning og utviklingsarbeid

Deres ref.:  
Vår ref.: 2009/6820 MSA000/430  
Dato: 10.2.2010

## **BFE; svar på høring - forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin**

Viser til brev av 26.1.2010.

BFE har en merknad til høringsnotatets punkt 8: bør det være mulig å påklage avslag på FoU-termin. Her foreslås det at eventuelle vedtak om å avslå søknader om forskningstermin skal kunne ankes til universitetsstyret for endelig avgjørelse.

BFE støtter ikke dette forslaget, med følgende begrunnelse. De nye fakultetene har fått egne styrever, med ekstern styreleder. Styret sammen med dekan har fått et klart mandat med ansvar for strategisk styring og ledelse av fakultetet. Retningslinjene har klare kriterier for hvem som kan søke om forskningstermin, samtidig som det er presisert at ordningen er en faglig stimuleringsordning og ikke en automatisk rettighet. Når fakultetet har fattet sitt vedtak i samsvar med egen og UiTs strategi, og eventuelt valgt å ikke i møtekomme en søknad, virker det ulogisk at et slikt vedtak skal kunne ankes til universitetsstyret. BFE ønsker derfor ikke at det skal være klageadgang.

Ut over dette har vi ingen merknader til høringsutkastet.

Vennlig hilsen

Edel O. Elvevoll  
dekan

Morten Sætran  
studiesjef



Avdeling for forskning og utviklingsarbeid

Deres ref.:  
Vår ref.: 2009/6820-12 TGU000/430  
Dato: 10.02.2010

## NTF høringsuttalelse - fordeling av arbeidstid og forskningstermin

NTF støtter hovedlinjene i de foreslåtte retningslinjene.

NTF har følgende merknader.

NTF ber om at det i kriteriene for tildeling 3.4 tas inn en formulering som *"planene for FoU-arbeid i terminen må være i tråd med instituttets og fakultetets strategi- og handlingsplan"*.

Forskningstermin er en betydelig ressurs som må utnyttes optimalt for å understøtte UiTs mål og strategier. Det er derfor viktig at dette eksplisitt angis som et av kriteriene for prioritering.

Forslaget til Forskningstermin for instituttledere må sees i sammenheng med behovet for å rekruttere instituttledere. NTF mener at det er ønskelig med større fleksibilitet enn forslaget legger opp til.

Veiledning på PhD nivå krever spisskompetanse hos veileder som det ikke er gitt kan erstattes internt ved UiT. Den som har forskningstermin skal normalt opprettholde veiledingen av PhD studenter under forskningsterminen.

NTF mener at også førstegangssøkere skal oppfylle kravet til publisering kan at de kan gjøres unntak fra kravet om publisering for disse.

Vennlig hilsen

Morten Hald  
dekan

Tore Guneriussen  
forskningsadministrativ sjef

Avdeling for forskning og utviklingsarbeid

Deres ref.:  
Vår ref.: 2009/6820 HFO002/223  
Dato: 10.02.2010

## Svar fra HSL-fakultetet: Høring - forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin

Vi viser til høringsbrev av 26.01.2010, forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin. HSL-fakultetet har behandlet dette i fakultetsledelsen og med eget høringsmøte for instituttlederne.

Høringsinstansene ble bedt om å være særlig oppmerksom på noen punkter. HSL-fakultetet har i tillegg kommentarer til andre deler av dokumentet:

### Pkt. 9: Utfyllende bestemmelser

- HSL-fakultetet ønsker at det skal være mulig for enhetene å lage utfyllende bestemmelser. Erfaringene med utfyllende bestemmelser ved enhetene er gode, fordi det gir mulighet til å foreta tildeling ut fra spesifikke forhold ved den enkelte enhet. Det er særlig ønskelig ut fra krav til tildeling, kriterier og prioriteringer. Fakultetsledelsen ønsker blant annet at det skal stilles større krav til dokumenterbar forskningsaktivitet (publisering) for tildeling av forskningstermin enn det som foreslås i utkastet, og mener dette kan gjøres best gjennom utfyllende bestemmelser ved fakultetet. I tillegg er utfyllende bestemmelser viktig for informasjon om prosessen for søknadsbehandling og rapportering som ikke nødvendigvis er lik ved hele UiT.
- Dersom enhetene ikke tillates å lage egne utfyllende bestemmelser, bør de sentrale retningslinjene strammes betraktelig inn med hensyn til krav om forskningsaktivitet (publisering). Det kravet som ligger i forslaget er etter HSL-fakultetets vurdering langt under det som er rimelig å forvente av vitenskapelig ansatte. Vitenskapelig produksjon godt under gjennomsnittet bør ikke belønnes med forskningstermin.

### Pkt. 8: Klageadgang

- HSL-fakultetet ønsker ikke at det skal være mulig å påklage avslag på FoU-termin. Sannsynligheten er stor for lange prosesser og usikkerhet for mange parter, også i forhold til planlegging for fakultetet / institutt / den enkelte forsker. Så lenge kriterier og krav er godt informert og ikke gir grunnlag for tvil / usikkerhet om tildeling ser ikke HSL-fakultetet at klageadgang er nødvendig. Tildeling av forskningstermin er også et av de sentrale virkemidler lokale ledere har for styring av personale og forskningsaktivitet, og det vil være uheldig dersom den reelle kontrollen over dette virkemidlet tas bort fra dem.

### Pkt. 7: Rapportering

- HSL-fakultetet har ingen kommentar til forslaget utover at fakultetet vil fortsette de samme rutinene fakultetets enheter hadde tidligere med innrapportering, arkivering og etterbehandling av dem. Det er likevel viktig å påpeke at det bør være retningslinjer sentralt eller lokalt ved enhetene som beskriver faktiske konsekvenser for manglende rapportering. Dersom konsekvensen er at ny FoU-termin ikke gis må det overholdes konsekvent og fastsettes konkret hvor lenge. Dette henger også sammen med manglende klageadgang, dette punktet må være romslig nok til praktisk gjennomføring og informativt nok til at tvil ikke oppstår. Fakultetet vil foreslå at ansatte som ikke leverer rapport etter tidligere forskningstermin må vente et ekstra år før tildeling. Regelen vil neppe komme til anvendelse fordi den effektivt vil påvirke ansatte til å gi – den selvsagte – rapporten om hvordan de har brukt forskningsterminen.

### Pkt. 6: Rettigheter og plikter

- Det som er foreslått her er bra. HSL-fakultetet vil likevel påpeke at det bør være naturlig å veilede (master- og) doktorgradsstudenter, også i terminperioden. Dette har fungert godt tidligere og vil etter interne hensyn på instituttene ikke være et stort problem. Det vil mest sannsynlig også føre til kontinuitet og gjennomstrømming for studentene. Forslag til ny formulering på pkt. 6.3 siste setning: Veiledning av master- og doktorgradsstudenter skal normalt videreføres i FoU-termin.

Pkt. 5: Avvikling av FoU-termin - Ingen kommentarer fra HSL-fakultetet.

Pkt. 4: Opptjening av ansiennitet

- 4.1 Det er hensiktsmessig med fleksible ordninger for tildeling av tid til undervisning og forskning.
- 4.3 Dette er et viktig moment for faggrupper som har behov for "justeringer".

HSL-fakultetet har hatt flere henvendelser fra ansatte som kommer fra den tidligere høyskolen og som ønsker å søke forskningstermin. Ut fra de foreslåtte kriteriene kan disse søke. Det som imidlertid må avklares er hvordan deres ansiennitet skal beregnes. Gjelder dette fra tilsetning i den aktuelle stillingen, eller fra fusjonstidspunktet? I vår sammenheng har spørsmålet betydning ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, men etter som det er en sak som berører flere fakulteter og er knyttet til fusjonen ber vi om at universitetsstyret fastsetter regler for ansatte ved den tidligere høyskolen.

I tillegg har fakultetet en kommentar/forståelse på at en førstelektor som tidligere har vært tilsatt i en universitetslektorstilling ikke kan ta med seg perioden som universitetslektor i ansienniteten. Vi ber om tilbakemelding på om dette er en riktig forståelse, og ser gjerne at dette presiseres i regelverket fordi dette er viktig informasjon for ansatte.

### Pkt. 3: Tildeling

- 3.1 Språket må endres: "Tildelingen skal skje etter en totalvurdering av tildelingskriteriene...".
- 3.2, strekpunkt to: det må tas hensyn til at små fagmiljø (få ansatte) kan få problemer med undervisningsbehovet ved tildeling av FoU-termin. Det er viktig å ta hensyn til arbeidssituasjonen på institutt, men ikke så strengt at ansatte i små fagmiljø ikke får FoU-termin.
- 3.3 At førstegangssøkere er unntatt krav om publisering er en problemstilling hvor instituttledere hos oss har ulike oppfatninger. På den ene siden er det viktig å ta hensyn til førstegangssøkere på grunn av at forskningen/publisering lider de første par årene i undervisningsstilling. Etter ofte 4 tøffe år er det viktig å gi dem rom til for alvor å innhente det forsømte på forskningssiden. Andre har pekt på at nytilsatte ofte har hatt forskningstid – stipendiat og post doc – og må kunne forventes å arbeide videre med dette materialet. Fakultetet vil også peke på at begrepet førstegangssøkere også kan omfatte tilsatte med en lang undervisnings- og forskerkarriere bak seg, og at det må kunne forventes at disse kvalifiserer seg på vanlig måte. Vårt forslag er at reglementet åpner for at førstegangssøkere med omfattende undervisningsoppgaver og krav til pedagogisk kvalifisering kan gis unntak fra kravet om publisering. Dette åpner for et skjønn som instituttledere kan utøve.
- Kommentar til avsnittet "Alle FoU-resultater som er med i vurderingsgrunnlaget skal være registrert i forskningsdokumentasjonssystemet som UiT bruker". Her er det viktig at det kan tas hensyn til ikke-tellende publikasjoner / arbeid, og skjønnsmessig vurdering av store arbeidskrevende prosjekter og registreringstidspunktet for det.

### Pkt. 2: Søknad

- Det er bra at fakultetet henter opplysninger om søkerens FoU-resultater fra forskningsdokumentasjonssystemet, men det må være rom for skjønn i registreringen. Ikke alt kan registreres for tellende publikasjoner, men likevel være hensiktsmessig å ta med i vurderingen av søkerens arbeid i opptjeningsperioden.

Vennlig hilsen

Hans-Kristian Hernes  
Prodekan forskning

Jørgen Fosslund  
Fakultetsdirektør

Saksbehandler: kontorsjef Hege Folkedal, seksjon for forskningstjenester



TROMSØ MUSEUM - UNIVERSITETSMUSEET

Avdeling for forskning og utviklingsarbeid

Deres ref.:  
Vår ref.: 2009/6820 MHA004/223  
Dato: 04.02.2010**Høringsuttalelse - forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin**

TMUs ledergruppa har i møte 2.2.2010 behandlet forslag til Retningslinjer for fordeling av FOU-termin. TMU finner det nyttig og saklig at det utarbeides funksjonelle og logiske retningslinjer for hele det akademiske miljø ved UiT. Retningslinjene dekker alle problemstillinger knyttet til behandling av søknader og vi finner dem fyllestgjørende. TMU støtter forslag til retningslinjer,

Vi tillater oss å be om oppklaring i et lite dilemma. Ved TMU er det et par ansatte som er amanuensis. Er det riktig forstått at disse ikke har krav på forskningstermin?

Vennlig hilsen

Marit Anne Hauan  
museumsdirektør



Avdeling for forskning og utviklingsarbeid

Deres ref.:  
Vår ref.: 2009/6820 MFO000/430  
Dato: 10.02.2010

## Høring - forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin - merknad fra Universitetsbiblioteket

Universitetsbiblioteket (UB) er i dag blitt oppmerksom på brev sendt enhetene om forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin. Brevet er ikke sendt til UB.

Bibliotekdirektøren vil minne om at UB har en gruppe ansatte - førstebibliotekarer og universitetsbibliotekarer - som tilhører kategorien vitenskapelig ansatte. Opprykkskravet til førstebibliotekar er helt parallelt til opprykkskravet til førstelektor.

Vi får fra tid til annen forespørsel fra ansatte i denne kategorien om muligheter for forskningstid og/eller FoU-termin. Det ligger en mer eller mindre klar forventning om at de, som vitenskapelig ansatte, har visse rettigheter i så måte.

Bibliotekdirektøren ønsker en avklaring på hvordan dette skal håndteres, om denne gruppen ansatte skal ha andre rettigheter enn det øvrige personalet på UB.

Vennlig hilsen

Helge Salvesen  
bibliotekdirektør

Marianne Foss  
administrativ leder

Kopi: POA

Til Universitetsstyret  
Fra Akademikerne

Deres ref

Vår ref

Dato 10.10.2010

### Høring - forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin

Hovedtillitsvalgt for Leger i vitenskapelige foreninger har utarbeidet en uttalelse, som oversendes dere. I tillegg vil vi komme med noen generelle kommentarer.

#### Punkt 1 - Formål

Slik vi tolker retningslinjenes formål kan formuleringer gitt under punkt 1 føre til mye usikkerhet blant de vitenskapelige ansatte. Ved å hevde at FoU-termin ikke er en rettighet, men en faglig stimuleringsordning, så vil nok mange av dagens vitenskapelige ansatte føle seg usikker på om de kan forvente å få en slik termin i framtiden. Dette er heller ikke med på å bidra positivt til å rekruttere ansatte til UiT.

Det vil også kunne føre til uklarheter (se egen høringsuttalelse fra LVS) når det gjelder punktet om at "FoU-termin stimulere og styrke søkerens fagmiljø og ikke bare den enkelte faglige tilsatte".

Når det gjelder midlertidige stillinger, så er det uklart hva som ligger i "langvarig stillingsforhold". Er det slik at tilsatte som er i midlertidig stilling må jobbe lengre for å oppnå samme rettigheter?

Universitetslektorer må også komme inn under ordningen da dette er en viktig rekrutteringsstilling for profesjonsutdanninger. Her vil formålet med FoU-termin være kvalifisering til opprykk til førstestilling, og fortsatt kontakt med fagområdet utenfor universitetet (bedrift/institusjon).

Akademikerne mener derfor at rett til FoU termin bør omfatte alle i faglige stillinger ved UiT, da dette vil være et vesentlig bidrag til å rekruttere og beholde faglige ansatte.

#### Punkt 3 Tildeling

Under punkt tre er det særlig formuleringen "søkeren skal ha publisert FoU-resultater i tellende kanaler i opptjeningstiden", som skaper mest usikkerhet. Man kan tenke seg mange grunner til at ansatte i vitenskapelige stillinger har hatt en belastning innenfor ulike andre deler av virksomhetens arbeidsområder, og derfor ikke har publisert i samsvar med kravene. De gitte retningslinjene oppfordrer ansatt til kun å prioritere arbeid som gir uttelling i Frida.

All faglig aktivitet bør telle med i opptjening, også undervisning. Det er en rekke viktige faglige aktiviteter som ikke gir uttelling i Frida. Enkelte fagområder har høyere undervisningsbelastning enn andre, og dette vil ofte gå ut over tid til forskning. FoU-termin vil der for være svært viktig

### LOKALT AKADEMIKERSAMARBEID - UNIVERSITETET I TROMSØ

for å få full konsentrasjon om forskning over en lengre periode.

#### **Punkt 4 Opptjening av ansiennitet**

I retningslinjene står det blant annet at "Ansiennitet til ny FoU-termin opparbeides fra FoU-terminens avslutning." Når man ikke har vært del av UiT før, og heller ikke kan regnes som nyansatt, så bør det også tas hensyn til disse medarbeiderne i retningslinjene.

Siden denne avtalen vil gjelde for alle nåværende ansatte ved Universitetet i Tromsø, og siden disse retningslinjene kan gi mulighet for FoU-termin for ansatte som startet sin vitenskapelige karriere ved å arbeide ved Høgskolen i Tromsø, så kan det være formålstjenlig å definere når oppstartsdato for opptjening starter for disse ansatte. De som har fått opprykk til førstelektor må også kunne telle med tida før opprykk.

4.1 pkt 1 og 2: Det bør ikke være forskjell på de som har 50/50 og de som har 70/30 undervisning/forskning (ut fra at undervisning også skal telle)

#### **Punkt 4.7 Kliniske stipendiater**

Vi støtter forslaget fra Leger i vitenskapelige stillinger om å vurdere om dette også kan vurderes for stipendiater med 5 års tilsettingsforhold.

Med vennlig hilsen

Siri Johnsen  
Akademikertillitsvalgt  
Lokalt Akademikersamarbeid  
Universitetet i Tromsø

Universitetsdirektøren  
Avdeling for forskning og utviklingsarbeid.

## Høringsuttalelse om forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin

Norsk Tjenestemannslag ved Universitetet i Tromsø har disse endringsforslagene til de fremlagte retningslinjene:

### 1. Formål

- 1.1 UiT har som mål å øke kunnskapsnivået innen alle fagområder.
- 1.2 Siste setning endres til: Videre skal FoU-termin også stimulere og styrke søkerens fagmiljø.
- 1.3 Fast tilsatte i stilling som – legge til **amanuensis**
- 1.4 **Endres til:** Midlertidig tilsatte med langvarige tilsetningsforhold eller sterkt stillingsvern i de samme stillingskategoriene kan også fremme søknad om FoU-termin etter disse retningslinjene.

### 3. Tildeling

- 3.3 2. kulepunkt: søkeren skal ha publisert **eller fått godkjent for publisering** FoU-resultater .....
- Nytt 5. kulepunkt:** Det skal tas hensyn til undervisningsbelastning og administrative oppgaver og utvalgsarbeid i opptjeningsperioden.
- 3.4 **Stryke 3. -6. kulepunkt**
- Nytt 3. kulepunkt:** Stor undervisnings- og veiledningsbelastning av studenter på alle nivåer og utvikling av fagplaner i opptjeningsperioden.
- Nytt 7. kulepunkt:** terminens betydning for søkerens faglige utvikling
- Dersom to søkere står likt – stryke ordet **tilnærmet**
- Nytt punkt:** For å ivareta instituttens behov for undervisning og veiledning rangeres avvikling av forskningstermin blant de kvalifiserte søkerne.
- 3.5 1. setning; stryke ordet **tilnærmet**
- 3.6 **Hele punktet strykes** – Dette er unødvendig og kan oppfattes som en innsnevring av deres rettigheter i punkt 1.4.

### 4. Opptjening av ansiennitet

- 4.10 Punktet gjelder valgte ledere – i dag er det rektor og prorektor.
- 4.11 Dekan og prodekan har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 12 måneder, etter 8 år 24 måneders FoU-termin.
- 4.12 Instituttledere som har permisjon fra faglig stilling ved UiT har etter én åremålsperiode (fire år) rett til FoU-termin i 12 måneder/to perioder 24 måneder .....
- 4.13 **Punktet endres til:** I forbindelse med FoU-termin skal det settes av lønns- og driftsmidler sentralt til valgte og ansatte ledere.

### 8. Klageadgang

NTL støtter forslaget om klageadgang ved avslag på søknad om FoU-termin.

### 9. Utfyllende bestemmelser

NTL foreslår å stryke punktet. Det er viktig med felles retningslinjer som gjelder for hele UiT. Fakultetene kan med disse retningslinjene utøve skjønnet ut i fra egne behov, men innenfor gitte rammer.



Til Universitetsdirektøren

Fra Leger i vitenskapelige stillinger, Legeforeningen

### **Kommentarer fra leger i vitenskapelige stillinger (LVS) på høring: Retningslinjer for forskningstermin**

Generell kommentar:

LVS organiserer ansatte ved UiT som er leger og er en del av Legeforeningen. En av våre største bekymringer er den elendige rekruttering av leger til UiT, og det stadig synkende antall leger i førstestillinger der utdanning av fremtidens leger skjer. Et viktig moment for rekruttering av leger til universiteter er mulighet til faglig utvikling, hvilket forskningstermin i særstilling er.

Dokumentet sendt til høring inneholder flere momenter enn det som gjelder i dag. Noe kan være ment som en presisering, men det forslås også innføring av telleredskap hvis substans og omfang unngås å nevnes, men som klart kan medføre utstrakt registrering og telling, dvs økt byråkratisering. Organisasjonsteorier (Adizes) tilsier at byråkratisering etterfølges av senilitet og konkurs.

De ansatte har mange oppgaver foruten forskningen som eksempelvis nettverksbygging, klinisk kompetanseheving, fagfellevurderinger, kurs, teknologisk oppdatering, veiledning, administrasjon, formidling, søknader om finansiering osv, og nettopp FoU termin er den ene anledning til full konsentrasjon om forskning. Denne termin må således ikke gjøres til gjenstand for byråkratisering, diskusjoner og vurderinger eller til et styringsredskap. Man hadde heller sett for seg en forenklet søknadsprosedyre og at terminen var en rett som omfattet flere enn den gjør i dag.

Økt omfang av telling og registrering er egentlig ikke et signal om tillit, selv om det er en politisk føring og selv om bakenforliggende tanke kan være rettferdighet og likebehandling. Ytterligere kontrollering kan oppfattes som mistro. Dermed må man være varsom med å innføre for mange kontroll poster som kan gjøre at initiativ og skapertrang erstattes med kikkerter og formaninger. Det vil være en betydelig reduksjon av produktivitet dersom faglig ansatte selv begynte å telle og kun jobbet den tid de var betalt for. Forskerforbundet har registrert i snitt 10 timer overtid i uken i snitt hos sine medlemmer.

Vi ser for oss en rett til forskningstermin gjeldende alle faglige ansatte, faste og midlertidige, som ikke er basert på tellingssystemer, tilrettelagt og godkjent på laveste organisatoriske nivå, til glede og nytte for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Kommentar til enkelte punkt:

Ad 1.2:

Det gjeldende reglement (S 61-06) vedtatt av Universitetsstyret 23.11.06 sier intet om rettighet til FoU-termin, det gjør derimot pkt 1.2 i nytt forslag, dvs at slik termin ikke er en automatisk rett. Det er rimelig at det redegjøres for hvordan man forankrer denne endring, da mange nok oppfatter terminen som en rett, dvs. en del av en arbeidsavtale.

I samme pkt er det kommet frem en passus om at terminen "skal styrke søkerens fagmiljø, ikke bare den enkelte faglig tilsatte". Dette moment kan være konfliktskapende i et fagmiljø, særlig når man nå har konstruert store fagmiljø/grupper og dissens innad følgelig potensielt blir større. Et flertall vil dermed ha et redskap til styre aktiviteten til en enkel forsker, som noen kan oppfatte som knebling av egen aktivitet.

Ad 1.3:

UiT har i motsetning til andre statlige foretak mange arbeidstakere på midlertidige kontrakter, også nasjonalt er dette et stort problem, derav aksjonen "Lausunge 2008". Disse skal altså ikke omfattes av ordningen, heller ikke de som er i II-stillinger. Men Lausungene og II-stillinger er uunnværlig for UiT, det hadde neppe eksistert en medisiner utdanning uten disse, spesielt da II-stillinger, all den tid UiT ikke rekrutterer medisiner til faste stillinger for undervisning av medisin studenter. Undervisningen skal være forskningsbasert, da er det desto viktigere å legge forholdene til rette for at alle som underviser skal ha slikt fundament, inklusiv Lausunger og II-stillinger. Disse må da også omfattes av FoU ordningen på lik linje med andre ansatte, ikke på betingelser som nevnt i pkt 1.4.

Ad 2:

Det skal innhentes opplysninger fra "forskningsdokumentsystemet UiT bruker". Hvilket? Dette begrep benyttes også i pkt 3.4, her sies det at alle FoU-resultater skal være registrert i "forskningsdokumentsystemet UiT bruker". Man kjenner ikke til slikt annet enn Frida og Timeregistrering ved vårt fakultet, disse fanger ikke opp alle aktiviteter som er nevnt under pkt 3.4. Bekymringen er at Frida som i dag registrerer publikasjoner og utenlandsopphold, og som har diverse iboende mangler, ikke synliggjør feks administrative oppgaver. Således er det en fare for at det oppstår en vegring mot aktiviteter som ikke gir publikasjonspoeng med det resultat at ingen vil påta seg andre oppgaver, eksempelvis administrative. Når UiT alt ønsker, samt tenker å bruke registreringsverktøy, er det rimelig at dette verktøy fanger opp all aktivitet, navnet på dette verktøy etterlyses.

Ad 4.7:

Her er det kun kliniske/psykologi stipendiater med 50% pliktarbeide og 6 års tilsetning som kan, etter særskilt vurdering, innvilges 2 års ansiennitet. Det er flere ulike konstruksjoner rundt stipendiater med pliktarbeid, disse har den erfaring at pliktarbeide får atskillig større omfang enn stillingsprosenten tilsier. Et eksempel er de som er ansatt i 60/20% i 5 år som i følge egne erfaringer får større oppgaver med bla med avvikling av eksamen for medisiner av den enkle grunn at fakultetet har ikke har nok leger ansatt. Retten til forskningstermin bør derfor omfatte alle stipendiater med pliktarbeid, etter særskilt vurdering.

Vennligst

Yngve Figenschau  
Hovedtillitsvalgt UiT  
Leger i vitenskapelige stillinger

Universitetet i Tromsø  
Universitetsdirektøren  
her

UNIVERSITETET I TROMSØ	
2009/6820	15.02.10
Arkivkode 430	Arkivansvar
Saksbeh.	

FORSKERFORBUNDET VED  
UNIVERSITETET I TROMSØ  
Øvre lysthus  
9037 Tromsø  
Telefon 77 64 48 66  
Telefaks 77 64 57 10

forskerforbundet@adm.uit.no  
<http://www.forskerforbundet.no/uit>

Deres ref: 2009/6820 FNI000/223

Vår ref: 007/2010

Vår dato: 10. februar 2010

## Høringsuttalelse - forslag til retningslinjer for fordeling av FoU-termin

Forskerforbundet ved UiT oversender med dette sin uttalelse til retningslinjene.

### Kapittel 1

#### Pkt 1.1

Uttrykket "faglige tilsatte" må erstattes med "vitenskapelige tilsatte".

Innledningsvis fastslår man at FoU-terminen skal være et strategisk tiltak for at alle vitenskapelige tilsatte skal bidra til økt kunnskapsproduksjon innen alle fagområder. Alle kategorier av vitenskapelige tilsatte er imidlertid ikke omfattet av forslaget til retningslinjer og må derfor med i opplistinga i pkt 1.3 (se for øvrig kommentarer pkt 1.3, 2. ledd)

#### Pkt 1.2

I dette punktet slås det først fast at FoU-termin ikke er en automatisk rettighet. I neste setning slås det fast at dette er et virkemiddel i FoU sammenheng. Gode vilkår og tilgang til FoU-termin er et viktig virkemiddel både for å rekruttere og for å holde på vitenskapelige tilsatte ved UiT. En innskrenkning/innstramming av tidligere regler vil kunne få konsekvenser både for den enkelte vitenskapelige tilsatte, for det enkelte fagmiljøet og ikke minst for rekruttering til vitenskapelige stillinger.

#### Pkt 1.3 og 1.4

I følge arbeidsmiljøloven har midlertidig tilsatte vern mot diskriminering (Aml. §13-1). I forslaget til retningslinjer må man derfor bruke saklige grunner for å skille mellom midlertidige og fast tilsatte. Det må være stillingen og ikke tilsetningsforholdet som avgjør om man skal ha anledning til å søke FoU-termin eller ikke. Forskerforbundet foreslår at midlertidig tilsatte som fyller kriteriene og som har tid til å fullføre prosjektet innen utløpet av tilsetningsforholdet, skal ha anledning til å søke. Punkt 1.4 må derfor strykes.

Universitetslektor er en vitenskapelig stilling (jf pkt 1.1 alle faglige tilsatte) og må inn i retningslinjene for FoU-terminen. Hele ideen om forskningsbasert undervisning ved det nye universitetet, faller sammen når man har mange tilsatte lektorer som ikke har mulighet for konsentrert arbeid med FoU. Ikke minst vil det være en god strategi for å heve forskningen og den forskningsbaserte undervisningen ved profesjonsutdanningene fra tidligere høyskolen og det vil legge til rette for likestilling av karriereveien lektor-dosent med førsteamanuensis-professor.

### Kapittel 2

Søknadsfristen må fastsettes sentralt og bør være felles for alle fakultet og TMU.

Det kan ta opptil 15 mnd fra søknad om FoU-termin sendes inn til den skal gjennomføres. Det er urealistisk at en detaljert arbeids- og finansieringsplan foreligger på søknadstidspunktet.

### **Kapittel 3**

#### **Pkt 3.2**

Dårlig økonomi ved en enhet bør ikke være årsak til avslag på FoU-termin. Arbeidsgiver må ha et overordnet ansvar for at alle vitenskapelige tilsatte, uavhengig av fag og tilhørighet, kan gis støtte til forskningstermin i tråd med kapittel 4.

#### **Pkt 3.3 og 3.4**

FoU-produksjon omtales både i 3.3 og 3.4, uten at faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid faller inn under aspektene. Det må utarbeides objektive kriterier i forhold til hvordan U (i FoU) skal vurderes. Et absolutt krav om publisering i opptjeningsperioden, 3.2, bør uansett strykes fordi:

- a) det vil frata tilsatte med stor arbeidsbelastning mulighet for konsentrert FoU-arbeid for å kvalifisere seg videre
- b) det kan være i strid med pkt 4.4 om permisjon hjemlet i lov- og avtaleverk.

Det bør presiseres at vurderingskriteriene i pkt 3.4 er i ikke-prioritert rekkefølge.

Medgått tid siden forrige forskningstermin bør inn som et kriterium sammen med ansiennitet.

Det bør videre presiseres at det er undervisningsbelastning utover det som ligger fast i stillingen, som skal regnes med.

Ikke alle studier gir undervisning på master og phd-nivå (eks.: profesjonsstudier fra den tidligere Høgskolen) og mange tilsatte har derfor ikke anledning til å uteksaminere studenter på dette nivået.

De som må vike, bør få adgang til forskningstermin neste år.

Nest siste setning i pkt. 3.4 foreslås strøket jf. eget tildelingspunkt (pkt 3.5)

### **Kapittel 4**

#### **Pkt 4.1**

Vi foreslår at pkt 4.1 avsnitt 1 og 2 strykes på grunn av den fleksible ordningen for fordeling av tid til undervisning og forskning som er vedtatt i 2009. Dersom man skal bruke eksempler på opptjeningsperioder må også vitenskapelig tilsatte med 80/20 inn i forhold til opptjening av ansiennitet jf pkt 1.1 og 1.3. For å likestille karriereveiene bør det vurderes å gi FoU-termin lik opptjeningsperiode dvs. etter fire års tjeneste. Tjenestetid ved Høgskolen i Tromsø bør sidestilles med UiT i forhold til opptjening (se også pkt 4.8).

#### **Pkt 4.1 og 4.4**

I punkt 4.1 står det at tjenesten må være sammenhengende, mens i pkt 4.4 åpner man for at permisjon går til fradrag i opptjeningsperioden. Retningslinjene må her klargjøres og det må tas hensyn til lov- og regelverk i staten i forbindelse med permisjoner.

#### **Pkt 4.7**

Her bør det stå stipendiater med klinisk pliktarbeid.

**Pkt 4.8**

Det bør presiseres at HiTø og UiT anses som én institusjon, slik at alle tidligere vitenskapelige tilsatte fra HiTø er kvalifisert til å søke inneværende år og tar med seg opptjeningstid fra høgskolen.

**Kapittel 5**

5.1

Forslaget til normalstart og normal avslutning blir feil i forhold til ett semesters FoU-termin.

**Kapittel 8**

Forskerforbundet er fornøyd med at klageadgangen gjeninnføres.

**Kapittel 9**

Retningslinjene er så detaljerte at det ikke vil være behov for utfyllende bestemmelser ved enhetene, med unntak av det kunstfaglige fakultetet.

Med vennlig hilsen



Egil Børge Mikalsen  
hovedtillitsvalgt

Ellen Dahl  
tillitsvalgt