

Prinsipper for fordeling av FoU-tid ved UiA

Vedtatt av universitetsstyret, 1. februar 2022 i sak 4/22, og erstatter styrevedtak i sak 27/09 og 59/10.

1. Rammer og føringer for praktisering av prinsippene

Disse prinsippene omhandler fordeling av bevilgningsfinansiert FoU-tid på arbeidsplanen til den enkelte ansatte samt hvilke oppgaver som kan inngå i FoU-delen på arbeidsplanen. Til grunn for fordeling av bevilgningsfinansiert FoU-tid ligger fakultetenes kapasitet og tilgjengelige budsjetttrammer. Fakultetene er ansvarlige for at disponering av bevilgningsfinansierte ressurser til FoU-delen av arbeidsplanen til de ansatte, skjer innenfor disse rammene.

2. Hva som inngår i FoU-tid og FoU-delen på arbeidsplanen

FoU-begrepet omfatter forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjons- og nyskappingsarbeid, og formidling knyttet til disse aktivitetene. Disse kategoriene utgjør rammene for hvilke oppgaver som kan inngå i FoU-tiden og FoU-delen på arbeidsplanen til den enkelte. Eksempler på oppgaver som naturlig inngår i FoU-tiden er:

- Faglig fornying
- Utvikling tilrettelegging, gjennomføring og dokumentasjon av egen forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid
- Utvikling¹, deltakelse og ledelse av og i forskningsprosjekter, forsknings- og innovasjonsprosjekter og kunstneriske og faglige utviklingsprosjekter
- Ledelse av og deltakelse i forskningsgrupper og forskningssentre ved UiA, nasjonalt og internasjonalt
- Forskningsfaglig og annen vitenskapelig oppdatering samt egen deltakelse i systematisk forskeropplæring
- Forskningsformidling, deltakelse i offentlig debatt og samfunnskontakt ifm. FoU-aktivitet
- Utvikling av og deltakelse i ulike former for kurs, nettverk, program, utvalg og vitenskapelige konferanser knyttet til egen FoU-aktivitet
- Redaksjonelt arbeid (redaktør i vitenskapelige tidsskrift, deltakelse i redaksjonskomite mv.)

Veiledning av ph.d.-kandidater inngår i undervisningsdelen på arbeidsplanen.

Når et prosjekt har elementer av både undervisning og FoU, vil tid og oppgaver knyttet til prosjektarbeidet normalt fordeles mellom undervisningsdelen og FoU-delen på arbeidsplanen.

Ev. egeninnsats fra UiA i eksternfinansierte FoU-prosjekter (i form av den ansattes tid) regnes som del av den ansattes ordinære, bevilgningsfinansierte FoU-tid.

Betalt vitenskapelig arbeid som den ansatte gjør på oppdrag og utenfor egen institusjon faller utenfor den ordinære stillingen, og slike oppgaver skal derfor ikke inngå i FoU-delen.

3. Tildeling av FoU-tid

Alle faste vitenskapelige ansatte ved UiA i kombinasjonsstillinger skal, med utgangspunkt i sin totale arbeidstid, tildeles 10 pst. basis FoU-tid til faglig fornying. Tildeling av FoU-tid utover dette skal gjøres basert på en kombinasjon av veiledende normer for andel FoU-tid til

¹ Slik prosjektutvikling inkluderer søknader om ekstern og intern finansiering av FoU-prosjekter.

ansatte, basert på stillingskategori, og individuelle vurderinger, hvor ulike hensyn skal vektlegges. Basis FoU-tid på 10 pst. av total arbeidstid til faglig fornying inngår i de veiledende normene for andel FoU-tid. Til grunn for de veiledende normene ligger også en forutsetning om at det normalt avsettes en mindre del til administrasjon/andre oppgaver på arbeidsplanen, maksimalt 10 pst.

Tildelingsmodellen fremgår av tabellen nedenfor.

<u>Veiledende norm for andel FoU-tid²:</u> Professor, dosent og førsteamanuensis: 30-45 pst. Førstelektor: 15-25 pst. Universitetslektor: 10-15 pst.
<u>Individuelle vurderinger ved tildeling av FoU-tid:</u> <u>Resultatbaserte hensyn:</u> a) omfang av dokumentert forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid samt formidling av dette de tre siste årene b) hvorvidt den ansatte har ledet og/eller deltatt aktiv i arbeid med større søknader om ekstern finansiering til forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid de tre siste årene <u>Personlige og strategiske hensyn:</u> c) den ansattes personlige forutsetninger og arbeidssituasjon mv., inkludert planer for opprykk og forskeropplæring, forskningsledelse, andre institusjonsbyggende oppgaver mv. d) konkrete planer om fremtidige FoU-prosjekter, faglige aktiviteter og publikasjoner i tråd med faglige mål og/eller forskningsstrategiske satsinger ved institutt, fakultet og/eller UiA ----- e) ev. andre hensyn vektlagt i fakultets-/instituttspesifikke retningslinjer og/eller av instituttleder

De veiledende normene er å anse som et utgangspunkt for å vurdere tildeling av FoU-tid til den enkelte ansatte, men er ikke individuelle rettigheter og angir heller ikke minimums- eller maksimumsgrenser for hva en ansatt innenfor de ulike stillingskategoriene kan tildeles av FoU-tid. Normene angir hva det er rimelig at den ansatte kan tildeles av FoU-tid, gitt at vedkommende har levert resultater i tråd med forventninger. Forventninger til resultater avklares i prinsipper og retningslinjer på fakultetsnivå, ev. også instituttnivå, samt i dialog mellom den ansatte og nærmeste leder (se kap. 4 nedenfor). Vurderinger av oppnådde resultater og om disse er i tråd med forventningene gjøres som del av den individuelle vurderingen ifm. tildeling av FoU-tid.

Som en del av den individuelle vurderingen skal det også vektlegges personlige og strategiske hensyn, og ev. andre hensyn vektlagt i fakultets-/instituttspesifikke retningslinjer og/eller av instituttleder.

Endelig tildeling av FoU-tid til den enkelte ansatte skal gjøres av nærmeste leder i form av en samlet vurdering med utgangspunkt i veiledende normer og individuelle vurderinger. Å gjøre denne samlede vurderingen, herunder å avgjøre hvordan og hvor tungt de ulike hensynene skal vektlegges og hvilke konsekvenser dette skal ha for omfang av tildelt FoU-tid, er en lederoppgave som krever aktivt lederskap.

Ettersom den endelige tildelingen baseres på en kombinasjon av ulike føringer og hensyn, er det bl.a. å forvente at endelig tildelt FoU-tid til den enkelte ansatte, over et kortere eller

² I prosent av total arbeidstid. Ved redusert stilling beregnes normen av den enkeltes stillingsprosent.

lengre tidsrom, vil variere, og også at tildelt FoU-tid ikke sammenfaller med den veiledende normen.

Den enkelte ansattes FoU-tid kan økes ved frikjøp med interne eller eksterne midler. Instituttleder kan unntaksvis begrense omfanget av slik frikjøp fra undervisning dersom dette er nødvendig for å ivareta instituttets undervisningsforpliktelser eller andre inngåtte forpliktelser.

Hovedregelen for hvor lenge FoU-tid tildeles om gangen skal avklares i fakultetsspesifikke retningslinjer/prinsipper.

Det skal være rom for at den enkelte ansatte og nærmeste leder, for å tilrettelegge for sammenhengende tid til forskning, kan inngå tidsavgrenset avtale om fordeling av arbeidsoppgaver- og tid som innebærer økt tid innen undervisning eller administrasjon i én tidsperiode mot økt tid til FoU-arbeid i en annen periode.

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

Det er en generell forventning at tildelt FoU-tid brukes til FoU-arbeid som understøtter det overordnede strategiske målet om kvalitet i og omfang av forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon ved UiA, og at resultater fra tildelt FoU-tid dokumenteres og tilgjengeliggjøres så langt det er mulig.

Mer spesifikke krav og forventninger til resultater fra tildelt FoU-tid og dokumentasjon av dette skal avklares gjennom fakultetsspesifikke prinsipper og/eller retningslinjer. Ved fastsetting av krav og forventninger til resultater til den enkelte ansatte skal det også gjøres individuelle vurderinger, hvor man bl.a. skal ta hensyn til den ansattes forutsetninger, arbeidsvilkår, steg i karriereløpet mv.

Vurderinger av hvorvidt den enkelte ansatte har levert FoU-arbeid og – resultater i tråd med krav og forventninger skal gjøres med utgangspunkt i de tre siste årene. Dersom det i løpet av de tre siste årene mangler resultater av FoU-arbeidet og tildelt FoU-tid, er det naturlig at den ansatte pålegges andre oppgaver og at FoU-andelen justeres ned.

5. Fakultetsvise og lokale tilpasninger

Innenfor rammene av UiAs prinsipper for fordeling av FoU-tid skal fakultetene ha retningslinjer og/eller prinsipper for fordeling av FoU-tid som tar hensyn til egenarten ved fakultetet og dets fagmiljøer. Imidlertid er det ikke anledning for fakultetene å etablere retningslinjer eller prinsipper for fordeling av FoU-tid som innebærer at de ansatte må søke om ordinær FoU-tid. En eventuell nærmere operasjonalisering av prinsipper for fordeling av FoU-tid som ikke følger av det som er vedtatt på institusjons- eller fakultetsnivå skal gjøres på instituttnivå. Instituttene operasjonalisering og praksis for fordeling av FoU-tid skal være i tråd med de rammer og prinsipper for fordeling av FoU-tid som er vedtatt på institusjons- og fakultetsnivå.

Av hensyn til forutsigbarhet for de ansatte, er det en forventning at fakultetenes prinsipper og/eller retningslinjer for fordeling av FoU-tid bl.a. avklarer nærmere:

- Mer spesifikke krav og forventninger til resultater fra tildelt FoU-tid som grunnlag for tildeling av FoU-tid for en ny periode samt ev. nedjustering av FoU-andelen pga. manglende resultater, jf. kap. 3. punkt a) og b) i tabellen samt kap. 4 ovenfor. Fakultetene må selv vurdere i hvilken grad man ønsker å etablere et «poengsystem» knyttet til dette hvor ulike former for FoU-resultater omsettes til poeng, som igjen danner grunnlag for tildeling av FoU-tid for ny periode

- Hovedregel for hvor lenge FoU-tid skal tildeles om gangen, jf. kap. 3. ovenfor
- Hvordan resultater fra tildelt FoU-tid kan eller skal dokumenteres, jf. kap. 4 ovenfor.
- Instituttens handlingsrom for å utforme ytterligere operasjonalisering av prinsipper for å fordele FoU-tid, jf. inneværende kap. 5, ovenfor.
- Instituttleders rolle og ansvar for fordeling av FoU-tid til den enkelte