Høgskolen i Telemark

Styret

Møtedato: 18.11.04
Saksnummer: S-sak 110/04
Journalnummer: 04/00243-012-18

Saksbehandler: Magne Hegna

REVISJON AV ARBEIDSPLANORDNINGEN VED HØGSKOLEN I TELEMARK

1. Bakgrunn

Høgskoledirektøren fastsatte 04.06.96 ordning med arbeidsplaner for undervisnings- og forskningspersonalet ved Høgskolen i Telemark. Ordningen ble fastsatt med grunnlag i innstilling fra en partssammensatt arbeidsgruppe, høringsuttalelser fra avdelingene og drøfting med tjenestemannsorganisasjonene. I 1998/99 ble praktiseringen av ordningen nærmere kartlagt og vurdert. På grunnlag av denne gjennomgangen fastsatt styret 23.09.99 revidert arbeidsplanordning for høgskolen (vedlegg 1).

Med bakgrunn i drøftinger i høgskolens ledergruppe og mottatte innspill fra dekanene, oppnevnte høgskoledirektøren 09.03.04 en partssammensatt arbeidsgruppe til å gå gjennom arbeidsplanordningen på nytt. Arbeidsgruppa la fram sitt forslag til justeringer av arbeidsplanordningen i september 2004, jf. vedlegg 2. Forslaget har vært på høring i avdelingene. Høringsfristen var 25.10.04. Samtlige avdelinger har gitt uttalelse, jf. vedlegg 3 - 6.

2. Vurdering

2.1 Høringsuttalelsene

Generelle merknader

Avdeling for allmenne fag (**AF**) peker på at eksisterende arbeidsplanordning er rimelig god, men at det er praktiseringen av ordningen som har sviktet. Avdelingen understreker at det må legges stor vekt på arbeidet med implementering av eventuell justert ordning.

I uttalelsen fra Avdeling for estetiske fag, folkekultur og lærerutdanning (**EFL**) blir det pekt på at det generelt kan virke som om arbeidsgivers behov i litt for liten grad har blitt ivaretatt i forslaget til justert ordning.

Avdeling for helse- og sosialfag (**HS**) mener de foreslåtte endringer vil være en svekking av arbeidsplanordningen både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Avdelingen kan derfor ikke anbefale at arbeidsgruppas forslag skal danne grunnlag for en justert arbeidsplanordning. I stedet ønsker avdelingen å beholde dagens ordning inntil videre, men er samtidig klar over at praktiseringen av ordningen ikke har vært fullt ut tilfredsstillende. Etter avdelingens syn er dette imidlertid et ledelsesspørsmål, og i tillegg et spørsmål om en god dialog med de tilsatte og tjenestemannsorganisasjonene.

Avdeling for teknologisk fag (**TF**) stiller seg bak målsettingen om å gjøre arbeidsplanordningen enkel og fleksibel. Det er ellers et ønske fra avdelingen at arbeidsplanene i større grad er innrettet slik at det gis rom for FoU. For øvrig peker TF på at arbeidsplanordningen også bør gjelde for teknisk-administrativt personale som har undervisningsoppgaver.

Oppgavekategorier og hvordan de føres i plan og rapport

AF mener at en omregningsfaktor på 5 for forelesninger og seminarundervisning er urimelig høy og støtter forslaget om at omregningsfaktoren her bør fastsettes innenfor en ramme på 2 - 4 timer. For øvrig påpeker avdelingen at det generelt er viktig at instituttene differensierer faktoreringen og ikke som standard legger seg på den høyest mulige.

For øvrig er avdelingen skeptisk til forslaget om å kunne inngå avtaler om overføring av FoU-tid fra ett år til et annet for på den måten å spare opp en større "pott" som kan brukes til det formålet. Avdelingen ser for seg at det ved en slik praksis vil kunne oppstå kompliserte og utfordrende "regnskaper".

Også **EFL** mener at en omregningsfaktor på 5 for forelesninger og seminarundervisning er for høy. Videre uttaler avdelingen at angivelse av tidsbruk til eksamensarbeid/sensur/vurdering av studentprestasjoner må være mer eksakt, og at det bør utarbeides en omregningsfaktor for intern sensur. Avdelingen går ellers imot forslaget om at det skal knyttes en fast tidsressurs til faglig/pedagogisk fornyelse. Det blir i den forbindelse pekt på at dette hittil har ligget inne i kategorien undervisning og veiledning, der det nå foreslås at omregningsfaktoren økes.

Når det gjelder administrasjon, utredningsarbeid og reiser, ønsker **EFL** å ta ut følgende formulering: *"Det forutsettes at belastende oppgaver, som for eksempel desentralisert undervisning, skal fordeles mest mulig rettferdig."*

HS kan ikke støtte forslaget om en økning av maksimalverdiene når det gjelder omregningsfaktoren for undervisning og veiledning. Avdelingen mener erfaring tilsier at det er maksimalverdiene som uansett blir brukt. Ifølge avdelingen vil en økning av maksimalverdiene derfor kunne føre til at høgskolen må redusere undervisning og veiledning etter som personalressursene da ikke vil rekke så langt som innenfor dagens maksimalverdi.

HS kan heller ikke støtte forslaget om at det settes av en bestemt tidsressurs i form av en viss prosent av årsverket til hhv. faglig/pedagogisk fornyelse, til administrasjon, utredningsarbeid og reiser, og til andre oppgaver. Avdelingen mener dette innebærer at en for stor del av den samlede arbeidstid blir bundet opp i bestemte oppgaver (17 %). Etter som undervisningsoppgavene trolig ikke kan reduseres, vil konsekvensen av dette være at det blir mindre ressurser til FoU-virksomhet. Avdelingen påpeker at dette er i strid med de signaler som tidligere er gitt.

Framgangsmåte - hovedtrekk

HS kan ikke støtte forslaget om at arbeidsplanordningen skal bestå av en plandel og en rapporteringsdel, og det blir hevdet at dette vil kunne føre til at arbeidsgiver mister oversikten over og styringen med ressursbruken. Ifølge avdelingen vil en slik ordning lett kunne føre til at arbeidstaker vil hevde at det faktisk er brukt mer tid på bestemte kategorier av oppgaver enn det som var planlagt. Dette kan i neste omgang føre til at det framsettes krav om at merarbeidet må kompenseres på en eller annen måte.

2.2 Høgskoledirektørens merknader

Generelle kommentarer

Innledningsvis finner jeg grunn til å slå fast at arbeidsplanordningen er utarbeidet i samsvar med Særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universiteter og høgskoler fastsatt ved sentrale forhandlinger 10.05.99. I kommentaren til nevnte særavtale er det forutsatt at virksomhetene setter opp arbeidsplaner for den enkelte tilsatte tilpasset virksomhetens

egenart. Etter drøfting med tjenestemannsorganisasjonene fastsatte jeg reviderte lokale retningslinjer for praktisering av denne særavtalen, jf. vedlegg 7.

Jeg er i utgangspunktet enig med de høringsinstansene som mener at gjeldende arbeidsplanordning i det store og hele er god. Den er etter min mening godt strukturert og tilpasset høgskolens strategi. Det har imidlertid sviktet når det gjelder praktiseringen av ordningen. Jeg viser her også til vedlegg 7. Dette er ikke i første rekke et spørsmål om system men et spørsmål om ledelse. Som eksempler på at ordningen ikke har blitt praktisert som forutsatt, er opplysninger om at det er benyttet omregningsfaktorer som ligger over de maksimalverdier som er fastsatt i ordningen, og at arbeidsplaner for enkelte medarbeidere først har blitt fastsatt og godkjent lenge etter at planperioden har startet.

Et viktig moment som likevel tilsier at det er behov for å gjennomgå arbeidsplanordningen, er Kvalitetsreformen innen høgre utdanning. Reformen forutsetter bl.a. at nye undervisningsmetoder eller kombinasjon av undervisningsmetoder blir tatt i bruk. I tillegg kommer nye evalueringsformer og nye måter for organisering av samarbeid og kontakt mellom student og lærer. Disse nye metodene får betydning for faglige tilsattes arbeidssituasjon og måten å organisere arbeidet på. Dette vil igjen kunne få betydning for utforming av bl.a. arbeidsplaner.

Når det gjelder det foreliggende forslag til revisjon av gjeldende arbeidsplanordning, vil jeg som en generell kommentar peke på den sterke skepsis som framkommer i de fleste av høringsuttalelser mot å binde opp for mye av arbeidsgivers handlingsrom ved at det settes av en tidsressurs i form av en viss prosent av samlet årsverk til bestemte oppgaver. Jeg slutter meg til den skepsis som her kommer til uttrykk, og mener prinsipielt at en ikke bør binde opp for mye av den samlede arbeidstid på denne måten. Jeg kommer tilbake til dette i mine merknader til de aktuelle punkter i det framlagte forslag.

Ut over disse innledende kommentarene har jeg følgende merknader til det framlagte forslag:

Formål

Det bør framgå at arbeidsplanordningen skal forankres i høgskolens planer. Det andre kulepunkt i pkt. 2 Formål bør derfor endres til å lyde:

> *"å være et redskap til å utnytte personalets kompetanse og arbeidskapasitet og bidra til å realisere høgskolens mål og løse høgskolens oppgaver, slik dette kommer til uttrykk i høgskolens plandokumenter."*

Denne og øvrige endringer som framkommer nedenfor, er innarbeidet i mitt forslag 05.11.04 til revidert ordning med arbeidsplaner for undervisnings- og forskningspersonale ved Høgskolen i Telemark (vedlegg 8). Med plandokumenter siktes det her til strategisk plan, handlingsplaner og årsplan.

Oppgavekategorier og hvordan de føres i plan og rapport

I opplistingen av oppgavekategorier som arbeidsplanene deles inn i, (pkt. 4, s. 6), bør femte kulepunkt *formidling* utvides til å lyde: *formidling, herunder bidrag til innovasjon og utviklingsarbeid i samfunns- og næringsliv.* Dette er i tråd med formidlingsbegrepet slik dette er beskrevet i forbindelse med at formidling nå er tenkt å inngå som en egen komponent i finansieringssystemet for universitets- og høgskolesektoren.

Når det gjelder arbeidsgruppas forslag om at det ikke skal skilles i arbeidsplanene mellom arbeid direkte for høgskolen og arbeid tilsatte gjør for eksterne oppdragsgiver på vegne av høgskolen, er dette nytt i forhold til någjeldende ordning. Jeg kan slutte meg til denne endringen, men vil understreke at

når det gjelder arbeid for eksterne oppdragsgivere, er forutsetningen at dette praktiseres i samsvar med aktuelle bestemmelser fastsatt i høgskolens økonomihåndbok. En forutsetning som nevnt foreslås tatt inn som en siste setning i pkt. 4.

Arbeidsgruppa er delt når det gjelder forslag om omregningsfaktorer for forelesninger og seminarundervisning. I någjeldende arbeidsplanordning er maksimalverdien for forelesningstimer satt til 3,5. Jeg kan slutte meg til at dette endres slik at omregningsfaktoren for forelesninger og seminarundervisning fastsettes innenfor en ramme på 2 - 4, samt at omregningsfaktoren for veiledning fastsettes innenfor ramma 1 - 3. Jeg vil imidlertid understreke at en omregningsfaktor på hhv. 4 og 3 er å anse som en maksimalfaktor som bare skal benyttes i forbindelse med førstegangs undervisnings- og veiledningsoppgaver, herunder første gangs undervisning og veiledning på engelsk, dvs. originalbidrag. Dette er tatt inn i mitt reviderte forslag.

Når det gjelder *faglig/pedagogisk fornyelse*, er dette et viktig element knyttet til det å ha undervisnings- og veiledningsoppgaver. Jeg mener derfor at faglig tilsatte kan få avsatt tid til faglig fornyelse. Jeg kan imidlertid ikke slutte meg til at tidsressursen til dette skal fastsettes til en viss prosent av årsverket, og at det skal være en rettighet unndratt arbeidsgivers styringsrett. Jeg viser i denne sammenheng til innkomne høringsuttalelser. Etter dette foreslås at andre setning i andre avsnitt under 4.3 *Faglig/pedagogisk fornyelse* strykes, og at første setning endres til å lyde slik:

> *"Alle faglig tilsatte kan få avsatt tid til faglig fornyelse."*

I tilknytning til FoU/kunstnerisk-kreativ virksomhet bør det i pkt. 4.4 tas inn en forutsetning om at det bare kan avsettes tid til slike prosjekter dersom de dokumenteres i prosjektkatalogen.

For øvrig viser jeg til det tredje siste avsnittet i arbeidsgruppas forslag med følgende ordlyd:

> *"Kompetanseutvikling som er en naturlig del av eller forutsetning for egne FoU-prosjekter, regnes som FoU-tid. Det samme gjelder deltakelse på kurs som inngår i doktorgradsprogrammer, førstelektorprogrammer og andre former for systematisk forskeropplæring."*

Innholdet i dette avsnittet hører etter min mening hjemme under pkt. 4.3 *Faglig/pedagogisk fornyelse.* Det er derfor innarbeidet her i mitt forslag.

Når det gjelder pkt. *4.4.1 Praktisk ordning* i det framlagt forslag, bør det tas inn følgende:

> *"FoU-prosjekter, kunstnerisk kreativ virksomhet og faglig-pedagogiske utviklingsprosjekter skal rapporteres i prosjektkatalogen i samsvar med de ordninger som er fastsatt i høgskolen. Dette er et vilkår for at det kan avsettes tid til slike prosjekter."*

For øvrig kan jeg ikke gi min tilslutning til arbeidsgruppas forslag om at det kan inngås individuelle avtaler om overføring av FoU-tid fra ett år til et annet for på den måten å spare opp en større "pott". Siste setning i pkt. 4.4.1 i arbeidsgruppas forslag bør derfor strykes. I likhet med det som er uttalt fra AF, ser jeg for meg at dette kan føre til kompliserte "regnskaper". Tildeling av FoU-tid tilligger instituttleder og skal være basert på den enkelte medarbeiders prestasjoner og planer og det aktuelle institutts ressurssituasjon. Dette er ikke noe til hinder for at FoU-tildeling kan ses over tid.

Under pkt. 4.5 *Formidling* vil jeg foreslå at det tas inn et nytt kulepunkt med følgende tekst, jf. ovenfor:

> *"Bidrag til innovasjons- og utviklingsarbeid i samfunns- og næringsliv."*

I samsvar med mine innledende merknader foreslår jeg at de to siste avsnittene under pkt. 4.6. *Administrasjon, utredningsarbeid, reiser* strykes. I tråd med någjeldende ordning foreslår jeg at dette erstattes med følgende:

> *"Disse aktivitetene bør framkomme i arbeidsplanen med egne, spesifiserte timetall, basert på vurdering på instituttnivå."*

Med bakgrunn i de samme innledende merknader foreslår jeg at første setning i pkt. 4.7.1 *Praktisk ordning* strykes og erstattes med følgende:

> *"Tid brukt til andre oppgaver anslås i timer i planen og rapporteres med timer i rapporten."*

Jeg har ellers merket meg EFLs uttalelse om å ta ut formuleringen i 3. avsnitt i pkt. 4.6, der det forutsettes at belastende arbeidsoppgaver, som for eksempel desentralisert undervisning, skal fordeles mest mulig rettferdig. Jeg oppfatter det slik at begrunnelsen for dette forslaget er å oppnå at belastningen med desentralisert undervisning over tid fordeles på en hensiktsmessig måte. Jeg finner derfor ikke grunn til å ta ut nevnte formulering.

Under pkt. 5.1 *Lokale retningslinjer* foreslår arbeidsgruppa at det kan utarbeides mer detaljerte retningslinjer på avdelingsnivå. Det er jeg enig i, men med den presisering at disse lokale retningslinjene må være innenfor den fastsatte arbeidsplanordningen. Min begrunnelse for en slik presisering er erfaring med at det har blitt etablert særordninger som ikke er i samsvar med den fastsatte arbeidsplanordningen.

Når det gjelder pkt. 5.4 *Fastsetting og endring av plan,* er det i det framlagte forslag forutsatt at arbeidsplanene skal være godkjent før planperioden tar til. Det framgår for øvrig under pkt. 5.2 at planperioden er det kommende studieår. Jeg vil her være mer konkret, og foreslår at det fastsettes en bestemt tidsfrist for godkjenning av arbeidsplanene. Fristen foreslås satt til 25. juni hvert år.

I 3. avsnitt under pkt. 5.5 *Rapportering* bør *instituttene* og *avdelingene* erstattes med *instituttledere* og *dekaner* for at ansvaret skal tydeliggjøres.

2.3 Elektronisk mal

Som det går fram, har arbeidsgruppa ved oversendelse av sitt forslag skissert følgende alternative løsninger for en elektronisk mal for aggregering av data i arbeidsplansammenheng:

a) Det utvikles et enkelt Excel regneark for håndtering av data knyttet til arbeidsplanordningen.
b) Høgskolen utvikler et eget fullverdig elektroniske system for håndtering av arbeidsplanordningen.
c) Arbeidsplanordningen håndteres innenfor det felles elektroniske lønns- og personaldatasystemet for statlige høgskoler som nå er under innføring.

Når det gelder alt. b), innebærer dette utvikling av et system tilknyttet en egen database beregnet for arbeidsplanordningen. Dette vil medføre kostnader av en viss størrelse. Med tanke på at et nytt, felles lønns- og personalsystem for høgskolesektoren nå er under innføring, vil det neppe være tilrådelige å starte utvikling av egne delsystemer nå. I påvente av at HiT får et lønns- og personalsystem som forhåpentligvis vil inneholde tilfredsstillende moduler som muliggjør aggregering av data innefor arbeidsplanordningen, vil jeg ta sikte på at det utarbeides et enkelt system i form av et Excel regneark som kan benyttes i hele høgskolen inntil videre.

Andre merknader

Når det gjelder TFs forslag om at arbeidsplanordningen også bør gjelde for teknisk-administrativt tilsatte med undervisningsoppgaver, viser jeg til at ordningen er fastsatt med bakgrunn i særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskningsstillinger. Av den grunn kan jeg ikke slutte meg til avdelingens forslag.

HS tar i sin uttalelse opp spørsmålet om egen rapporteringsdel i arbeidsplanordningen, og har motforestillinger til dette. I den forbindelse viser jeg til at det i gjeldende ordninger er forutsatt at det skal være en rapporteringsdel, og viser til ordningens pkt. 3.5 der det bl.a. står:

> *"Ved slutten av hver planperiode gir instituttet - etter å ha innhentet opplysninger fra den enkelte tilsatte - en kort rapport til avdelingen om hvilke endringer som er skjedd i perioden, og om tidsbruken på de enkelte oppgaver har avveket vesentlig fra det beregnede."*

Jeg ser at forslaget fra arbeidsgruppa nok vil føre til at rapporteringsdelen vil bli sterkere vektlagt. Likevel har jeg kommet til at jeg ikke vil foreslå endringer på dette punktet.

Jeg har merket meg at høringsinstansene legger vesentlig vekt på at gjeldende ordning ikke har vært praktisert godt nok. Dette er jeg enig i. Sammen med rektor vil jeg derfor legge til rette for en best mulig implementering av revidert ordning.

Arbeidsgruppa foreslår at den reviderte arbeidsplanordningen bør gjøres gjeldende f.o.m. studieåret 2005/2006. Jeg slutter meg til dette.

Forslaget slik det foreligger, trenger noe språkvask. Jeg mener derfor at høgskoledirektøren bør gis fullmakt til å gjøre redaksjonelle endringer i den vedtatte arbeidsplanordningen.

Tilråding

Med forbehold om mulige endringer som følge av drøftingsmøtet 15.11.04 råder jeg styret til å gjøre slikt vedtak:

1. *Styret vedtar revidert arbeidsplanordning for Høgskolen i Telemark i samsvar med høgskoledirektørens forslag 05.11.04.*

   Den reviderte arbeidsplanordningen gjøres gjeldende f.o.m. studieåret 2005/2006.

2. *Høgskoledirektøren får fullmakt til å gjøre redaksjonelle endringer i den vedtatte arbeidsplanordningen.*

Nils Røttingen
høgskoledirektør

Vedlegg:
1. Ordning med arbeidsplaner for undervisnings- og forskningspersonale, fastsatt av styret 23.09.99.
2. Forslag til justeringer arbeidsplanordningen for HiT fra en partssammensatt arbeidsgruppe.
3. Internt notat 01.11.04 fra Avdeling for allmenne fag.
4. Internt notat 25.10.04 fra Avdeling for estetiske fag, folkekultur og lærerutdanning.
5. Internt notat 23.10.04 fra Avdeling for helse- og sosialfag.

6. Internt notat 25.10.04 fra Avdeling for teknologisk fag.
7. Lokale retningslinjer for praktisering av særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved Høgskolen i Telemark.
8. Høgskoledirektørens forslag 05.11.04 til revidert ordning med arbeidsplaner for undervisnings- og forskningspersonale ved Høgskolen i Telemark.

