# Forsknings- og utdanningstermin

Til instituttrådet

Fra Instituttleder

# Forsknings- og utdanningstermin – behov for revisjon av Helsams rutiner og prioriteringer?

### Hvorfor fremmes saken?

Flere av våre vitenskapelig tilsatte som nærmer seg pensjonsalder, planlegger å søke om forskningstermin. Dette kan gi oss utfordringer mht å prioritere søkerne innenfor det handlingsrommet vi har. Instituttets retningslinjer har ikke tatt opp i seg UiOs inkludering av "utdanningstermin" i ordningen. Instituttleder reiser i tillegg spørsmål om en forsknings- eller utdanningstermin rett før man går av, er i tråd med formålet for denne ordningen. Saken har vært diskutert i avdelingsledergruppa.

### Hvilke retningslinjer og rutiner har vi?

Alle fast tilsatte i vitenskapelig stilling har rett til å søke om forsknings- og utdanningstermin. [UiO har retningslinjer](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/forskningstermin.html) for tildeling av forsknings- og undervisningstermin, sist oppdatert i juni 2017. Her oppgis formålet å være:

*Hensikten med forsknings- og utdanningstermin er å gi muligheter til sammenhengende forskningsvirksomhet, utvikling av utdanningsvirksomhet og pedagogisk utvikling. Forsknings- og utdanningsterminen skal brukes til konsentrasjon omkring forskningsprosjekter, utvikling av internasjonale forskningskontakter, faglig fornyelse, utvikling av undervisning, emner og studieprogrammer, arbeid med studiekvalitet eller pedagogisk utvikling.*

Helsam har laget [utfyllende bestemmelser for forskningstermin](https://www.uio.no/for-ansatte/ansettelsesforhold/arbeidstid-og-fraver/permisjon/forskingstermin/med/helsam/) der følgende er presisert under formålet:

* *Forskningsterminen skal være et strategisk verktøy for å utvikle forskning på høyt faglig nivå.*
* *Forskningstermin skal være tema i årlige medarbeidersamtaler slik at avvikling og utnyttelse av forskningsterminen kan planlegges.*
* *Forskningsterminen skal utnyttes fleksibelt, dvs. at det skal være mulig å avvikle forskningsterminer i for eksempel halvårlige bolker eller bolker som er over et år. dersom det eksisterer gode argumenter for det. Maksimum opptjeningstiden skal ikke overstige 9 år (tilsvarende 1,5 års forskningstermin).*

Ved prioritering mellom søkere, skal forskningsplanene og ansiennitet vektlegges, i tillegg til kvinners mulighet til å kvalifisere seg til toppstillinger.

UiO har i tillegg [en særavtale for valgte og tilsatte ledere](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/overordnet/avtale-ledelse.html) som gir rett til forskningstermin (pkt 4) (vi må anta at det også gjelder utdanningstermin) etter endt funksjonsperiode. Siden dette er en rett, og det presiseres at dette er et tillegg til den ordinære ordningen med forsknings- og utdanningstermin, inkluderer vi ikke denne typen forskningstermin i de videre vurderingene.

### Instituttleders kommentarer og spørsmål til diskusjon

Helsams retningslinjer omfatter kun forskningstermin. Vi må derfor uansett oppdatere retningslinjene med bruk av terminen til utvikling av utdanningsarbeid i formålet og i prioriteringsgrunnlaget.

Det fremgår av både UiOs og Helsams formålsbeskrivelser at utvikling er sentralt. Det er rimelig å forstå dette slik at en forsknings-/utdanningstermin skal benyttes til at søker i tiden etterpå har en styrket kompetanse og at dette vil benyttes til å styrke fagmiljø/avdeling/institutt i de derpå følgende årene. Dette understøttes av Helsams presisering om at ordningen skal være et strategisk verktøy. En slik forståelse vil innebære at søkerne må synliggjøre hvordan deres mål for og aktiviteter i en forsknings-/utdanningstermin har potensial for mer varige virkninger i fagmiljøet. Alternativt kan vi sette en aldersgrense for når personalet kan ta ut forskningstermin. Ved MatNat er det laget retningslinjer på at det normalt ikke innvilges forsknings- eller utdanningstermin for ansatte over 65 år. Det kan være vanskelig å introdusere en aldersgrense, uten å ta hensyn til at flere aktuelle søkere vil ha passert denne og at de vil oppleve det som å bli fratatt en mulighet. I diskusjonen med avdelingslederne var det tilslutning til ikke å sette en øvre aldersgrense, men å sørge for at retningslinjene tydeliggjør at formålet må være utviklingsrettet.

Mange ser på forsknings-/utdanningstermin som en rettighet, mens det man har rett på, er å søke og få søknaden vurdert. Det står eksplisitt i våre retningslinjer at forsknings-/utdanningstermin skal være tema i medarbeidersamtaler. Her ligger også gode muligheter for leder til å bidra til at ordningen benyttes i et utviklingsøyemed for både fagmiljø og medarbeider. Men mange av våre ansatte har ikke medarbeidersamtaler med sin leder.

Det er vel kjent at mange av våre mange av våre medarbeidere med lang ansiennitet ikke har tatt ut forskningstermin, eller det har gått lang tid siden sist. En del av disse nærmer seg pensjonsalder og har signalisert at de ønsker å gå ut i forskningstermin før de går av. Samtidig har vi andre med kortere ansiennitet, men som også ønsker å ta ut forsknings-/utdanningstermin. Prioriteringskriteriene har ikke eksplisitt nevnt utviklingsaspektet (se over), men har derimot med ansiennitet. Vi kan velge å presisere at forsknings-/utdanningsplanene skal vurderes i forhold til utviklingspotensialet for søker og fagmiljø/avdeling/institutt, og derved sikre en ivaretagelse av hensikten med ordningen. Men det løser ikke det at ansiennitet og utviklingspotensial kan være i motstrid samtidig som begge skal vektlegges.

Vi ber om instituttrådets innspill til hvordan vi skal revidere de lokale retningslinjene. Sentrale spørsmål blir: Hvordan kan vi kommunisere ut og skape en felles forståelse for hvordan Helsam og de ansatte ønsker å benytte ordningen? Hvordan kan vi balansere hensynet til de med lang ansiennitet opp mot utviklingsformålet i prioritering av søknader?