

Kommentarer til udkast til arbejdsnormaftale, sept. 2011

v/ Nete Nørgaard Kristensen og Stig Hjarvard, MEF

Lad os indlede med at sige, at det i udgangspunktet klart er bedre med en normaftale end den nuværende situation, hvor vi med en opsagt aftale mangler ledelsesværktøjer, og der for den enkelte medarbejder hersker retsløshed på området. Det er desuden glædeligt, at der er en principiel tilslutning til, at forskning og undervisning skal fylde lige meget for den fastansatte VIP'er.

Når det er sagt, forekommer udkastet ikke at være tilstrækkeligt gennearbejdet og gennemtænkt og vil givetvis føre til en række problemer og kontroverser. Vi gennemgår her udkastet i forhold til de enkelte temaer. Vi beklager, at vores kritik flere steder kan blive lidt teknisk, men det er nødvendigt, at en fremtidig aftale både teknisk og sprogligt er mere gennearbejdet, end tilfældet er.

1) Undervisningsbelastning:

Det er ikke hensigtsmæssigt at sætte normkravene for undervisningsrelaterede opgaver så højt, at man i mange tilfælde kan være sikker på, at det vil føre til mere overarbejde end ønsket. Den undervisningsbyrde, der lægges op til, overstiger nemlig langt de estimerede 470 timer pr. semester. I det følgende regnestykke lægges til grund, at der til 1 konfrontationstime følger 2,5 time til forberedelse, jf. s. 2 i udspillet:

6-9 konfrontationstimer i 14 uger x 3,5 (1 K-time + 2,5 time i forberedelse) = 294-441 timer pr. semester

Dertil kommer 5 specialer x 30 timer = 150 timer pr. semester

Desuden et antal BA-projekter, fx 5 x 12 timer = 60 timer pr. semester

Det vil sige ml. 504 og 651 timer pr. semester.

Dertil kommer vejledning og eksamination i relation til kursusundervisning. På MEF bruges ml. 33% og 50% af det antal timer, der bruges på undervisningsrelaterede opgaver, til vejledning, eksamination og intern bedømmelse. Lad os for eksemplets skyld sige 40%: 40% af 294 timer = 118 timer, 40% af 441 = 176 timer.

Det giver en belastning på mellem 622 og 827 timer pr. semester, hvormed VIP vil bruge mellem 76% og 100% af arbejdstiden på undervisningsrelaterede opgaver. I det lys er et forskningssemester hver 7. semester langt fra tilstrækkeligt, såfremt forholdet mellem forskning og undervisning fortsat skal være 50/50. Og det må formodes, eftersom aftalen opstiller en række yderligere mål for og deraf krav til publicering samt en *lang* række opgaver som ikke er normgivet. Det vil sige, at aftalen afspejler en forventning om, at VIP reelt arbejder mere end de 1643 pr. år, ikke mindst i lyset af at der s. 5 anføres, at "Underopfyldelse af arbejdsnormerne over længere tid kan medføre ændring i eller ophør af arbejdsforholdet". Hvis dette *ikke* er hensigten, mangler aftalen klare retningslinjer for, hvorledes det overarbejde, der ophobes ud over det 7. frisemester, afvikles. Formuleringen side 5 vedr. merarbejde og mulighederne for at få godskrevet merarbejde er nemlig uldne. Det bør fremgå, at der er mulighed for at afspadsere overarbejde. Hvis der i nogle år ikke er penge til diverse tillæg, så er eneste vej ud af overarbejdet jo afspadsning.

2) Timebanker:

Det er uacceptabelt, at alle gamle timebanker slettes. Det er muligt, at der hersker administrative problemer på nogle institutter, men så bør man løse problemerne dér, hvor de er, i stedet for at lave generelle indgreb, der vil skabe problemer for veldrevne institut-

ter. Der er mange medarbejdere på MEF, der har mange timer til gode - typisk medarbejdere, der performer godt både mht. at skaffe eksterne bevillinger, på undervisnings- og vejledningssiden samt mht. antallet af publikationer - og i øvrigt har påtaget sig en lang række ikke-normerede eller undernormerede opgaver (udvalgsarbejde, administration, ad hoc udvalg mm.). Med denne aftale straffes disse medarbejdere. Det vil blive ganske svært at få instituttets fremmeste forskere til at være velmotiverede over for kommende nye ekstraopgaver, hvis man lader hånt om det overarbejde, de allerede har præsteret. Fakultetet må give en eller anden form for compensation til de medarbejdere, der har timer til gode i timebanken som anerkendelse af deres betydelige arbejdsindsats - i form af fx udbetaling af X-% af de timer, som alle medarbejdere har til gode ultimo foråret 2011. Bemærk i øvrigt, at der på MEF er indgået skriftlige aftaler mellem de enkelte medarbejdere og ledelsen om afvikling af deres overarbejde. Opsigelsen af timebanken er derfor et brud på skriftlige aftaler med medarbejderne.

At anføre (s. 5) at "Overholdelse af arbejdsnormerne og sikring af, at man ikke påtager sig merarbejde i uforsvarligt omfang, er i den daglige praksis et ansvar der påhviler den enkelte VIP..." afspejler en manglende forståelse for, at institutleder og studieleder ofte må bede medarbejdere/kolleger om at påtage sig opgaver - vejledning/eksamination, intern bedømmelse, administrative opgaver, bedømmelsesopgaver mm. - uanset at de enten har fuld undervisning, forskningssemester, frikøb el.lign., fordi disse opgaver ikke kan løftes af andre medarbejdere. Såfremt denne aftale implementeres, vil det fremover være meget vanskeligt for institutledere og studieleder at få løst ad hoc opgaver, som fordrer en ekstra indsats af VIP. Alternativt skal der kun disponeres over fx 80% af VIP's timer til undervisning for herved at have luft til at også andre opgaver kan løftes - hvilket strider mod ideen om at VIP skal undervise mere (470 timer fremfor 410 timer) i 6 semestre for at optjene et forskningssemester i det. 7. Aftalen lægger på den ene side op til, at alle skal undervise mere og samtidig ansvarliggøres (i negativ forstand, dvs. straffes), såfremt de yder en ekstrainsats.

I forlængelse heraf er det udmærket, at man tilstræber, at frikøbte medarbejdere skal have en vis kontakt med studiemiljøet (side 3). Men det medfører igen, at der akkumuleres overarbejde.

3) Forskningsproduktion:

Bestemmelsen af den gennemsnitlige årlige forskningsindsats som "ca. 2-3 faglige artikler, bidrag til antologier, alternativt en monografi" er sproglig uklar og hvad angår monografier skudt langt over målet. Der må vel menes "ca. 2-3 faglige artikler, herunder bidrag til antologier"? Teksten kan desuden læses som om, at den årlige forskningsindsats skal have et omfang, der svarer til en monografi. Enhver der har prøvet at skrive en forskningsmonografi ved, at dette er skudt langt over målet. En virkelig produktiv forsker vil typisk kunne levere en monografi hvert femte år.

4) Ledelsesansvar og -muligheder:

Det hedder (side 2), at der skal forhandles lokale normer, og resultaterne af dette omtales som lokale aftaler. Men samtidig siges side 6, at der "ikke må indføres sær- eller underaftaler på institutterne under fakultetet", hermed fratages institutlederen muligheden for at indgå aftaler afstemt efter instituttets konkrete behov og er dermed en selvmodsigelse i forhold til ideen om at aftale lokale normer (s. 2). Institutlederne må have ret til at lave lokale aftaler inden for de generelle rammer.

Der nævnes side 4, at diverse eksterne forskningsopgaver som fx deltagelse i bedømmelsesudvalg, opposition til disputatser, redaktion mv. skal aftales med institutlederen:

"efter aftale med institutleder deltagelse i eksterne aktiviteter af samme art". Herved kan institutlederen få meget travlt med diverse petit-gøremål, og det lyder desuden som formynderi over for kompetente forskere, at de skal spørge om lov hver gang til deltagelse i helt almindelige internationale forskningsaktiviteter. I stedet bør det alene stå, at større opgaver (fx forskningsråd, ministerielle udvalg og lignende) bør aftales med institutleder.

5) Administrativ arbejdstidsregistrering:

Den administrative organisering af arbejdstidens registrering virker uigennemtænkt. Der arbejdes med ét fælles skema for alle institutter, som den enkelte VIP'er skal udfylde. Her er to væsentlige problemer. Dels bør VIP'erne ikke selv stå for registreringen; der skal en TAP'er ind over, ellers giver det erfaringsmæssigt problemer. VIP'erne skal selvfølgelig høres for hvert semester og evt. bidrage med detailinformation. Dels kan man ikke anvende et fælles fakultetsskema, når der også skal registreres efter lokalt aftalte normer for diverse specifikke forhold. Det vil blot føre til, at vi skal arbejde med to skemaer (ét for fakultet og et for institut), som derefter skal lægges sammen; det er spild af tid.

6) Uafklarede spørgsmål:

- S. 2: Lægger forslaget hermed op til at et semester er på 14 uger? Jf. forsommens diskussion af semesterlængde og antal konfrontationstimer pr. 15 ects.
- S. 2: Hvad er afsætningen til undervisningsadministration (næstsidste afsnit)? Hvordan registreres og normsættes opgaver der vedrører studienævnsarbejde, adjunktvejledning, deltagelse i ansættelsesprocedurer mm. - og hvem normsætter det - FAK eller institutleder?

Det er vores håb, at både fakultetets ledelse og tillidsfolk vil adressere disse problemer i udkastet, inden en endelig aftale indgås.

Nete Nørgaard Kristensen & Stig Hjarvard, MEF.