

**Forskerforbundet:  
Institusjonenes hovedprinsipper  
for fordeling av tid til FoU  
Rapport fra tillitsvalgtundersøkelse**

## INNHOOLD:

<b>1.</b>	<b>SAMMENDRAG</b>	<b>3</b>
1.1	Oversikt over hovedfunn	3
1.2	Bakgrunn	4
1.3	Om undersøkelsen	5
<b>2.</b>	<b>UNIVERSITETER OG VITENSKAPELIGE HØGSKOLER</b>	<b>6</b>
2.1	Universiteter	6
2.2	Vitenskapelige høyskoler	6
<b>3.</b>	<b>AKKREDITERTE HØGSKOLER</b>	<b>7</b>
3.1	Tabell – oversikt over fordeling av FoU-tid ved høyskolene	7
3.2	Eksempler på fordeling av FoU-tid fra statlige høyskoler	9
3.3	Eksempler fra private høyskoler	9
<b>4.</b>	<b>PRESS PÅ FOU-TIDEN</b>	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>FORSKNINGSTERMIN</b>	<b>11</b>
5.1	Universiteter	11
5.2	Statlige og private vitenskapelige høyskoler	11
5.3	Statlige og private høyskoler	12
<b>6.</b>	<b>SVAROVERSIKT ETTER INSTITUSJON</b>	<b>13</b>
6.1	Universiteter	13
6.2	Statlige vitenskapelige høyskoler	17
6.3	Private vitenskapelige høyskoler	19
6.4	Akkrediterte statlige høyskoler	20
6.5	Akkrediterte private høyskoler	27
<b>7.</b>	<b>FORKORTELSER</b>	<b>29</b>

# 1. SAMMENDRAG

Denne rapporten gir en oversikt over hovedprinsippene for hvordan universitetene og høyskolene i Norge fordeler tid til forskning og utviklingsarbeid (FoU) blant de ansatte. Datagrunnlaget er basert på informasjon samlet inn fra Forskerforbundets tillitsvalgte ved institusjonene i desember 2010 og januar-juni 2011 (korrigert for senere innhentede opplysninger desember 2011). Rapporten er en oppfølging av forbundets undersøkelse om tid til FoU fra 2009<sup>1</sup>.

Spørsmålene nedenfor ble sendt til alle Forskerforbundets tillitsvalgte ved statlige universiteter, statlige og private vitenskapelige høyskoler, samt akkrediterte statlige og private høyskoler:

1. Beskriv hovedprinsippene bak hvordan FoU-tiden fordeles på ulike stillingskategorier ved din institusjon. Varierer prinsippene mellom fakultet/institutt/avdeling?
2. Er retten til FoU-arbeid avtalefestet for vitenskapelig ansatte ved din institusjon? Hvordan? Finnes det for eksempel lokale "særavtaler" eller eksisterer det andre typer retningslinjer for fordeling av FoU-tid?
3. Er det press i retning av at mer av tiden til FoU skal fordeles etter søknad og/eller produksjon?
4. Finnes det ordning for forskningstermin? Beskriv ordningen – omfang/hyppighet/kriterier for tildeling.

For en detaljert oversikt over alle svar, se tabell side 13.

## 1.1 Oversikt over hovedfunn

- Det eksisterer mange ulike måter å fordele tid til FoU på. Fordelingen kan spenne fra å ha lik tid til forskning og undervisning når andre oppgaver er trukket fra til at all forskningstid tildeles etter søknad.
- Det oppleves av mange tillitsvalgte som vanskelig å få oversikt over prinsippene som finnes ved egen institusjon. Dette gjelder særlig høyskolene. Noen tillitsvalgte er også usikre på i hvilken grad prinsippene er avtalefestet.
- Det er en bekymring for situasjonen ved en del høyskoler, men også ved enkelte universiteter, spesielt de nye. Man opplever at det har blitt mindre ressurser til FoU, både når det gjelder økonomi og avsatt tid.
- Det rapporteres også om at retningslinjene som finnes for fordeling av tid til FoU gjerne kan være gode, men problemet ligger i at de ikke nødvendigvis følges i praksis.
- I tillegg oppleves det som problematisk at fordelingen av FoU-tid kan variere innad på institusjonen. Dette kan skape misnøye blant de ansatte og gi uoversiktlige forhold.

### 1.1.1 Hovedfunn universiteter og vitenskapelige høyskoler

- Seks universiteter (NTNU, UMB, UiB, UiO, UiS, UiT) har retningslinjer som legger til grunn at det i utgangspunktet skal være lik fordeling mellom forskning og undervisning, mens noen fag har det ved UiN.
- Tre av de nye universitetene (UiA, UiN, UiS) er i en særstilling, med større variasjoner mellom avdelinger og/eller stillingskategorier. UMB er unntaket av de nye universitetene, med en "normalordning" som tilsier lik tid til forskning og undervisning og ingen variasjoner mellom instituttene.
- Ved både gamle og nye universiteter beskriver flere av de tillitsvalgte situasjonen som at det er et press på forskningstiden, selv om det ikke nødvendigvis er et press i retning av at mer av FoU-tiden skal fordeles etter søknad/produksjon.
- Når det gjelder private og statlige vitenskapelige høyskoler har MF, MHS, NHH, NIH og NVH lik fordeling av tid mellom forskning og undervisning for professor og førsteamanuensis. Noen har også dette for dosenter.

---

<sup>1</sup> Forskerforbundets skriftserie, notat [4/2009](#) *Tid til forskning og utviklingsarbeid*.

## 1.1.2 Hovedfunn høgskoler

- Det er stor variasjon når det gjelder hvordan høgskolene fordeler FoU-tid.
- Flertallet av de ansatte i høgskolesektoren har ingen avtalefestet rett til FoU-tid, men de fleste institusjonene har retningslinjer for dette.
- De fleste institusjonene har tildeling etter søknad eller produksjon.
- Flere rapporterer om lite midler til forskning utenom eksternt finansierte programmer.
- Ingen har fast ordning for forskningstermin.

## 1.2 Bakgrunn

Det finnes ingen nasjonale avtaler eller bestemmelser i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og Lov om universiteter og høyskoler som angir hvordan arbeidsoppgavene for ansatte i vitenskapelig stilling ved universiteter og høgskoler skal fordeles. Universitets- og høyskoleloven slår derimot i §1-3 fast at undervisningen ved landets universiteter og høgskoler skal baseres "på det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap." Prinsippet om forskningsbasert undervisning er lovfestet og har bred politisk støtte. Dette innebærer at alle vitenskapelige stillinger i prinsippet skal ha rett og plikt til å forske. Inntil begrepet blir tydeligere definert gir det imidlertid ingen avklaring på hvor mye tid den enkelte skal ha til forsknings- og utviklingsarbeid.

Den tidligere særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universitetene og høgskolene sa ingenting om fordeling av arbeidstid i seg selv. Forskerforbundet inngikk imidlertid særavtalen under forutsetning av at det ble laget et referat som fulgte avtalen som sa følgende:

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

For høgskolene stod følgende:

*"For de regionale høgskolene foreslo departementet i St.meld. nr. 40 en anbefaling med det mål å kunne sette av ressurser slik at 75 % av den samlede arbeidstid kunne nyttes til undervisning og 25 % til forskning. Stortinget gikk imidlertid i sin innstilling inn for at det ikke settes noen absolutt grense for hvor stor andel av arbeidsåret vitenskapelig ansatte ved de regionale høgskoler samlet sett skal bruke til forskning, faglig utviklingsarbeid og eksternt kontaktpvirksomhet. Departementet tolker Stortingets intensjon slik at det kan legges til grunn som en generell regel at dagens forskningsnivå bør opprettholdes som et minimum og med muligheter for videreutvikling."*

Særavtalen falt bort fra 1. august 2007, etter at referatet ble sagt opp av Kunnskapsdepartementet, og Forskerforbundet deretter sa opp særavtalen til bortfall. Mange av institusjonene i UH-sektoren opererer likevel med overordnede prinsipper for fordeling av arbeidstiden mellom forskning og undervisning hovedsakelig på grunnlag av sedvaner i sektoren som strekker seg tilbake til en Kgl.res. fra 1907 som fastslår at professorer har en ukentlig undervisningstid på 5 timer. Det har vært oppfattet at dette har gitt en tilnærmet 50-50-fordeling mellom undervisning og forskning, og det har lenge vært allment akseptert at dette bør være ordningen for vitenskapelig ansatte i første- stillinger. Slike retningslinjer har imidlertid ingen rettslig betydning dersom de ikke i tillegg er nedfelt i betenkninger og arbeidsavtaler for enkelte tilsatte.

### 1.3 Om undersøkelsen

Undersøkelsen er sendt ut til 8 universiteter, 5 statlige vitenskapelige høyskoler, 3 private vitenskapelige høyskoler, 29 akkrediterte statlige høyskoler og 6 akkrediterte private høyskoler. Forskerforbundets tillitsvalgte ved 46 av disse 51 institusjonene har svart.

I svarene er det rapportert inn overordnede prinsipper for fordeling av FoU-tid slik institusjonene har bestemt at arbeidstiden skal fordeles. Hvordan praksis er, blir ikke tallfestet fullt ut i denne rapporten, selv om mange respondenter viser til at det er avvik mellom prinsipper og praksis. Alle undersøkelser av praksis viser at de fleste ansatte oppfatter manglende tid til FoU som et stort problem, men det er ikke tema for denne oversikten.

I svarene blir det ikke alltid svart direkte ja eller nei på spørsmålet om retten til FoU-arbeid er avtalefestet, spørsmål 2. Mange oppgir i stedet at de har retningslinjer, mens noen oppgir at det er nedfelt i lokal lønnspolitikk (for eksempel NTNU) eller at det er vedtatt i styret.

Dersom respondentene i vår undersøkelse har svart bekreftende på spørsmål 2 om de har avtaler for fordeling av FoU-tid, er dette å regne for avtalefesting, med andre ord så har man en lokal særtariffavtale. Dersom respondentene har oppgitt at institusjonen har retningslinjer for fordeling av tid, har vi antatt at disse er vedtektsfestet etter drøfting med de tillitsvalgte og at de ligger under arbeidsgivers styringsrett. Dette innebærer at de kan oppheves, etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Noen respondenter oppgir at man har fordeling av tid til FoU nedfelt i lokal lønnspolitikk. Lokal lønnspolitikk er ikke direkte en særtariffavtale, men er avhengig av konsensus mellom partene. Noen tvisteløsning eksisterer ikke her. Dersom arbeidsgiver ikke lenger vil ha fordelingen av tid til FoU i den lokale lønnspolitikken eller dersom arbeidsgiver, mot organisasjonenes vilje, vil endre fordelingsnøkkelen, så har man ingen lokal lønnspolitikk. I så fall må man innlede nye runder for å komme fram til en ny lønnspolitikk. I denne rapporten regnes det som avtalefesting kun dersom institusjonen har inngått en lokal særtariffavtale, altså som beskrevet i det første tilfellet.

Hvordan den enkelte institusjon har valgt å sette opp retningslinjene for fordeling av tid til FoU, samt undervisning og andre oppgaver varierer. Noen oppgir tid i uker, andre i timer, men de fleste oppgir i prosentandel. Vi har omregnet alle tall til å være i prosent der det har vært behov for det, for slik å forenkle sammenligningen av institusjonene. Noen respondenter oppgir hva institusjonen eller den enkelte avdeling har satt av i sine ressurser til FoU og faglig fornying, og da ikke hvor mye tid den enkelte vitenskapelig ansatte får.

Vi har i spørsmål 1 bedt om hovedprinsippene for fordeling. Ved flere institusjoner, særlig høyskolene, så er det enkelte, gjerne professorer, som har bedre vilkår enn hovedprinsippene. Disse vilkårene kommer ikke nødvendigvis fram i alle innkomne svar.

HiAk og HiO er nå slått sammen til en institusjon, men svarene i oversikten på side 13 er fra før sammenslåingen og de gamle institusjonsnavnene er beholdt. Foreløpig finnes det ingen felles retningslinjer for nye HiOA.

For forkortelser av institusjonsnavn, se oversikt side 29.

## 2. UNIVERSITETER OG VITENSKAPELIGE HØGSKOLER

De fleste universiteter og vitenskapelige høyskoler har retningslinjer om 50/50-fordeling av tiden mellom forskning og undervisning. Dette regnes som vi beskrev ovenfor ikke som ren avtalefesting. De fleste svarer derfor på spørsmål 2 at fordelingen av FoU-tid ikke er avtalefestet, selv om de altså har slike retningslinjer.

### 2.1 Universiteter

Nedenfor følger et eksempel på retningslinjer vanlig ved flere av universitetene, hentet fra UiO:

*”Som hovedregel skal enheten totalt levere en viss mengde forskning og undervisning innenfor en normalramme på 50/50 fordelt mellom forskning og undervisning når andre oppgaver er trukket fra. I perioder for eksempel med økt undervisningsbehov kan oppgavene være skjevt fordelt, men ikke permanent”.*

Gjelder professor og førstestillinger, ellers ulikhet etter stilling.

Seks universiteter (NTNU, UMB, UiB, UiO, UiS, UiT) har slike retningslinjer som legger til grunn at det i utgangspunktet skal være lik fordeling mellom forskning og undervisning, mens noen fag har det ved UiN. De nevnte universitetene har løst fordelingen på ulike måter, gjerne avhengig av tid satt av til andre oppgaver som administrasjon, noe som gir tid til forskning fra 40 % og opp mot 50 %.

Tre av de nye universitetene (UiA, UiN, UiS) er i en særstilling, med større variasjoner mellom avdelinger og/eller stillingskategorier. Selv om UiS rapporterer om retningslinjer som sier at den enkelt ansatte skal ha like stor arbeidsinnsats innen forskning som undervisning, er praksis ulik mellom avdelinger og institutter, samt at det kan være avhengig av produksjon. For UiN har vi bare tall fra den gamle høyskolen, hvor noen av fagene har hatt 50 % av tiden til FoU, andre fag har ulikhet etter stilling. UiA kommer dårligst ut fordi styret har avskaffet den individuelle retten til 50/50-fordeling mellom forskning og undervisning. Fakultetene står fritt til å bestemme selv, men alle får 10 %. I praksis tildeler instituttleder FoU-tid etter oppnådde publiseringspoeng eller etter søknad på bestemte prosjekter. For nytilsatte avtales FoU-tid på linje med øvrige lønns- og arbeidsvilkår og man ser på tidligere produksjon.

UMB er unntaket av de nye universitetene, med en ”normalordning” som tilsier lik tid til forskning og undervisning og ingen variasjoner mellom instituttene.

Ved både gamle og nye universiteter beskriver flere av de tillitsvalgte situasjonen som at det er et press på forskningstiden, selv om det ikke nødvendigvis er et press i retning av at mer av FoU-tiden skal fordeles etter søknad/produksjon (se nedenfor i kapittel 4 for utfyllende om dette punktet). Det er UiA som er mest tydelig på at det er et press og at man opplever det som en innstramning ved å ha mistet rettigheter man tidligere hadde.

### 2.2 Vitenskapelige høyskoler

Når det gjelder private og statlige vitenskapelige høyskoler har MF, MHS, NHH, NIH og NVH lik fordeling av tid mellom forskning og undervisning for professor og førsteamanuensis, mens AHO har 40 % forskning, 50 % undervisning og 10 % administrasjon. AHO har dermed ikke en 50/50-fordeling, men har likevel like mye tid til forskning som for eksempel NHH, hvor fordelingen er 40/40/20 (gjelder også for amanuensis/universitetslektor ved NHH). NMH har fast avsatt 30 % tid til FoU for professor og førstestilling, samt en avsatt ressurs for tildeling av ekstra FoU-tid etter søknad.

De vitenskapelige høyskolene oppgir ulik grad av avtalefesting av FoU-tid. MF oppgir at retten er avtalefestet i særavtale, MHS har det nedfelt i Reglement for forskning og undervisning, NHH, NIH og NMH viser til styrevedtak, NVH har retningslinjer, mens AHO oppgir at prinsippene om fordeling ikke er avtalefestet. Vi har ikke mottatt svar fra BI.

### 3. AKKREDITERTE HØGSKOLER

Det er stor variasjon når det gjelder hvordan høyskolene fordeler FoU-tid. Men noen prinsipper går igjen:

- De fleste respondentene oppgir at det ved egen institusjon ikke finnes en avtalefestet rett til tid til forsknings- og utviklingsarbeid for alle vitenskapelig ansatte.
- Flertallet av de ansatte i høyskolesektoren har altså ingen avtalefestet rett til FoU-tid, men de fleste institusjonene har retningslinjer for dette. Noen respondenter oppgir at disse kun er veiledende og andre igjen oppgir å ikke lenger ha interne retningslinjer heller.
- Flertallet av institusjonene har tildeling etter søknad eller produksjon.
- Noen institusjoner har en viss prosentandel i bunn for alle stillinger. Denne varierer, minimum 10 %.
- Det er gjerne forskjeller mellom de ulike avdelingene, dette også selv om retningslinjene er felles.
- Flere rapporterer om lite midler til forskning *utenom* eksternt finansierte programmer. HSH rapporterer for eksempel at ingen i praksis får midler til FoU, ikke engang ved søknad, utenom (delvis) eksternt finansierte programmer. HiBu opplyser at noe av grunnlaget – og i økende omfang – for FoU-virksomheten er konkret ekstern finansiering. Ulike fagområder har forskjellige muligheter avhengig av eksternt prioriterte fagområder. Dette forsterker interne forskjeller.
- Ingen har fast ordning for forskningstermin, se nedenfor i kapittel 5.

Det er likevel noen grader av avtalefesting hos enkelte institusjoner:

- For eksempel oppgir HiG at noen få ansatte har rettigheter knyttet til FoU-tid i sine arbeidsavtaler, mens HVE oppgir at FoU-tid ikke er avtalefestet, men at det er noen unntak.
- Kun KHiB, KHiO og Markedshøyskolen oppgir eksplisitt at de har en egen avtale som gjelder for alle stillinger. DMMH har egne avtaler for professorer og dosenter, LDH har det for sine professorer.

#### 3.1 Tabell – oversikt over fordeling av FoU-tid ved høyskolene

Vi har gruppert de statlige (25) og private høyskolene (6) i fire grupper avhengig av hvilke typer retningslinjer institusjonene har for fordeling av FoU-tid:

1. Fast prosentandel for alle stillingskategoriene.
2. Etter søknad/produksjon/intern tildeling, men alle stillingskategorier har minimum 10%.
3. Etter søknad/tildeling for alle andre stillingskategorier enn professor.
4. Etter søknad eller intern tildeling for alle stillingskategorier.

Ingen institusjoner har helt likelydende retningslinjer for fordeling av FoU-tid og det er derfor vanskelig å plassere enkelte institusjoner inn i kun én av de fire gruppene. Tabellen nedenfor er derfor en grov inndeling basert på innkomne svar. For en detaljert oversikt over alle institusjonenes sine retningslinjer, se svaroversikten side 13. Fire høyskoler har ikke svart.

Fordeling av FoU-tid			
1. Fast prosentandel for alle	2. Etter søknad/produksjon, men alle har minst 10 %	3. Professor har fast, resten må søke/bli tildelt	4. Etter søknad/tildeling
HiL	HiAk	HiST	HiB
HiM	HiF	HiÅ	HiBu
HiN	HiNT	SH	HiG
HSF	HSH	LDH	HiH
KHiB	DMMH		HH
KHiO			HiNe
MH			HiO
NITH			HiT
			HVE
			HVO
			KS
			PHS*
			DHS
			NLA

\* Skolen har for øvrig en egen forskningsavdeling.

Av tabellen framgår det at det er flest institusjoner (45 %) hvor alle ansatte må søke om tid til FoU eller blir tildelt det internt (kategori 4), da gjerne basert på en vurdering av tidligere produksjon eller kvalitet på prosjekt. Av de 14 institusjonene som kommer inn under denne kategorien, er det HiB, HiBu, HiH, HH og HiNe som oppgir de strengeste ordningene for fordeling.

Åtte institusjoner (25,8 %) kommer inn under kategori 1 og har faste prosentandeler for alle ansatte som skal brukes til FoU. Disse prosentandelene varierer imidlertid, både mellom institusjonene og mellom stillingskategoriene, slik at ordningen ikke nødvendigvis garanterer at de ansatte har bedre vilkår enn ansatte som må søke.

Det er rom for feilkilder i fordelingen mellom kategoriene, da det kan være glidende overganger mellom å for eksempel kreve søknad eller ha en intern tildeling der de fleste som regel får en viss prosentandel, selv om de i utgangspunktet ikke har rett på slik tid. Noen har oppgitt at alle eller enkelte grupper har en fast prosentandel, mens det likevel er slik at man må søke for å få denne andelen tildelt. Disse er plassert i kategori 4. Det varierer dessuten om institusjonene inkluderer "faglig oppdatering" i prosentandelen til FoU-tid eller om man skiller mellom disse. Det er i tillegg forskjeller internt mellom avdelingers praksis. Det kan være at institusjonen i hovedprinsipp har etter søknad, men at én avdeling har at professorer slipper å søke og de andre avdelingene følger hovedprinsippet. Noen institusjoner opererer dessuten med et skille mellom andel prosent FoU på individnivå og på avdelingsnivå. Det er i tillegg slik at man ved institusjoner der det ikke er en fast tildeling av FoU-tid i prinsippet kan bruke en fast prosent av stillingen på forskning, men dette kan være vanskelig å opprettholde i praksis da presset fra andre arbeidsoppgaver oppgis å øke.



## 3.2 Eksempler på fordeling av FoU-tid fra statlige høyskoler

Utvalget er gjort for å vise den store variasjonen i ordninger.

- Ved HiF har de følgende retningslinjer for professor, dosent og førsteamanuensis:
  - ”Som hovedprinsipp skal hver enkelt ansatt innen disse stillingskategorier bruke like mye tid til undervisning og FoU-arbeid, når tid til andre arbeidsoppgaver er trukket fra.”
  - For tildeling av fulle rettigheter i forskerstilling kreves det likevel en viss produksjon innenfor en treårsperiode. Men alle ansatte skal ha minimum 10 %.
  - Førstelektor har 30 % (FoU), 70 % (Underv.), men kan søke om mer. Høgskolelektor har 20-80 %. Skal likevel foretas en vurdering av den enkelte.
- HiÅ: Professorer/dosenter får tildelt 25 % til FoU, mer ved ekstern finansiering. Andre stillingskategorier kan få tildelt mellom 10 og 20 % fra instituttene etter søknad, mer ved ekstern finansiering.
  - Retten til FoU er ikke avtalefestet ved HiÅ.
- HiST: Professorer har ”universitetsvilkår”, dvs. 50/50-fordeling. Ellers etter søknad. Størrelsen varierer mellom avdelingene.
- HVO: Tildeling etter dokumentasjon/avtale med ledelsen. Professor/dosent/førstestilling har 35 % til FoU. Amanuensis/høgskolelektor har 30 %, høgskolelærer 0 %. Alle gruppene har en viss prosent også til faglig fornying.
  - To avdelinger praktiserer i tråd med dette, to har fordeling etter søknad.
  - Ønsker særavtale.
- HiG: Veiledende retningslinjer, tildeling lagt til ledelsen. Retningslinjene sier at professorer bør ha 45 %, førstestilling 35-40 %, de øvrige ikke nevnt. Opplevs som uoversiktlig.
  - Ingen avtale, men noen få har det i sine kontrakter.

## 3.3 Eksempler fra private høyskoler

- DMMH:
  - For professor og dosent gjelder egne avtaler. Eksempel på avtale i arbeidskontrakt for professor: 40 % til FoU.
  - Førstelektorer og førsteamanuenser i fast stilling over 50 % får en ressurs til FoU tilvarende 30 % av stillingen. I denne ressursen ligger 10 % til faglig egenutvikling. Kan søke om vikarstipend.
  - Høgskolelektorer får 10 % ressurs som ikke er rapportpliktig. Kan søke om vikarstipend.
  - Eksisterer sentrale retningslinjer, men disse er flyktige og blir vanligvis endret ofte.
- DHS:
  - Oppgir at de ikke har en fast avtale om tid til FoU.
  - Prinsippene om fordeling av FoU-tid varierer med avdeling. De fleste får 25 %, noen mer.
  - Kan få mer ved doktorgradsopplegg og professorer.

## 4. PRESS PÅ FOU-TIDEN

### Spørsmål 3: Er det press i retning av at mer av tiden til FoU skal fordeles etter søknad og/eller produksjon?

Spørsmålet har gjerne blitt tolket på to ulike måter avhengig av hvordan forholdene er ved den enkelte institusjon:

- Ved klare rettigheter nedfelt for tid til FoU vil mange oppleve det negativt dersom disse rettighetene skulle forsvinne og man må søke eller få tid tildelt etter produksjon.
- Dersom man har liten eller ingen avtalesfestet tid til FoU, kan det oppleves som ønskelig med muligheten til å få mer tid til FoU etter søknad/produksjon fordi man da kan øke sin tid til FoU noe.
- Andre opplyser om at institusjonen ønsker å heve kompetansenivå til flere med førstekompetanse og bruker FoU til dette ved å oppfordre de ansatte om å forske mer og tilrettelegge for det.
- Det er flest akkrediterte høyskoler (ikke vitenskapelige) som oppgir å være utsatt for et press i retning av at mer av tiden til FoU fordeles etter søknad og/eller produksjon. HSF rapporterer for eksempel at undervisningsmengden gradvis har blitt utvidet siden 1994.
- En respondent oppgir eksplisitt bekymring for at mer press på forskningstid vil føre til en todeling mellom de som forsker og de som underviser (HiB).
- For universitetene oppgir NTNU, UMB, UiB, UiO at det ikke eksisterer et slikt press, mens UiN rapporterer at FoU-tid kan falle bort dersom man ikke produserer og at noen stillinger kun får FoU-tid etter søknad. UiS melder at ett fakultet klart opplever et slikt press og at andre er oppmerksomme på problemstillingen, samt at krav til produksjon eksisterer. UiA er eneste universitet som klart svarer ja. NTNU oppgir imidlertid at det finnes et generelt press på forskningstid, noe flere andre tillitsvalgte (også ved høyskoler) både direkte og indirekte også oppgir. UiT har ikke svart på dette spørsmålet.
- Når det gjelder vitenskapelige høyskoler rapporterer flere at det ikke er noe stort press i den retning, men at det for eksempel ved NHH er et ønske fra noen institutt at en liten del av FoU-tiden skal styres av produksjon. Ved MHS diskuteres det om man i sterkere grad skal tildele utvidet tid til FoU etter produksjon. Også fra de vitenskapelige høyskolene rapporteres det om generelt press på forskningstiden og at det er en utfordring å forske innen arbeidstiden (NVH).

## 5. FORSKNINGSTERMIN

### Spørsmål 4: Finnes det ordning for forskningstermin? Beskriv ordningen – omfang/hyppighet/ kriterier for tildeling.

- Kun NTNU, UMB, UiB og UiO har fast ordning, samt noen av de vitenskapelige høyskolene. Men det må søkes.
- Høyskolene har som regel ingen fast ordning, selv om flere har ordninger som kan gi forskningsfri ved søknad.
- Flere rapporterer at gammel ordning med "sabbatsår" har blitt fjernet. Dette gjelder spesielt nye universitet. UiO er det første av de gamle universitetene hvor ordningen strammes inn.
- Det er de fast ansatte i vitenskapelig stilling som regel kommer inn under ordningen.
- Noen bruker forskningsterminordning som likestillingstiltak.

### 5.1 Universiteter

- Halvparten (NTNU, UMB, UiB og UiO) har faste ordninger og opererer med rett til forskningstermin, etter begrunnet søknad.
- Kriterier for tildeling: Opptjeningsstid. Prosjekt/forskningsplan. Fast ansatt i vitenskapelig stilling. Tilfredsstillende vikarordning må på plass. Noen har også etter tidligere produksjon.
- Inntil 1 år. De fleste har denne opptjeningsmodellen: 1 års forskningstermin etter 6 års tjeneste, eller 1/2 år etter 3 års tjeneste. Noen har etter 4,5 eller 7 år. NTNU oppgir at det er usikkert hvor ofte man nå får termin ved de ulike fakultetene.
- Ved UiO har HF-fakultetet strammet inn på ordningen. Her opparbeider ikke lenger ansatte i stillinger uten forskningsplikt (lektorstillinger) rett til å søke forskningstermin. I tillegg har ett institutt vedtatt å bare gi termin til ansatte med 2,1 publikasjonspoeng i snitt siste 3 år. For alle ansatte ved HF-fakultetet gjelder for øvrig at termin kun tildeles ansatte med i gjennomsnitt minst 0,7 publikasjonspoeng per år i løpet av siste 6 år.
- UiT har gått fra ordning med fast FoU-termin (gamle UiTø) til tildeling etter søknad. Basert på opptjening: 4 års tjeneste gir mulighet til ett friår. Men man må i tillegg kvalifisere seg gjennom publisering og ha oppfylt arbeidsplikten, samt at institusjonen kan håndtere fraværet forsvarlig.
- UiA har også gått bort fra sabbatsår. Kan samle opp tid. Avtales individuelt med instituttleder.
- UiN: Ingen ordning med forskningstermin, men kan søke vikarstipend.
- UMB har egen ordning for kvinner i førsteamanuensisstilling, som innvilges forskningstermin hvert 5. år (2 ganger de første 10 år), etter opptjening på 4 år. Ledd i kvalifisering til toppstilling.
- Ved UiS har et fakultet forskningsterminordning (etter søknad), mens de andre ikke. Men noen har ordning med vikarstipend.

### 5.2 Statlige og private vitenskapelige høyskoler

- Varierer: Noen har såkalt fast ordning, de fleste har likevel mulighet gjennom søknad. Selv de med fast ordning må søke.
- Kriterier for tildeling: Opptjeningsstid. Prosjekt/forskningsplan. Kvalitet. Samsvar med forskningsstrategi. Særlig behov. Tilfredsstillende vikarordning må på plass. Faste vitenskapelig ansatte, minimum 50 % ansettelse i vitenskapelig stilling (for eksempel AHO).
- Noen må oppgi kostnader for vikar. Noen har etter tidligere produksjon.
- Type ordning varierer. De fleste har et halvt års forskningstermin etter 3 års tjeneste, evt. 1 års forskningstermin etter 6 år. Opptil 1 års varighet.
- NMH: Ingen fast ordning, men kan søke om ekstra FoU-tid som kan samles til en termin.
- Flere har likestillingstiltak (AHO, NHH).

### 5.3 Statlige og private høgskoler

- Ingen oppgir å ha såkalt fast ordning for forskningstermin.
- De fleste rapporterer at de ikke har en ordning i det hele tatt.
- Noen har likevel en egen ordning nedfelt i felles retningslinjer, uten at det er automatikk i ordningen (HiB, HVO, HiH).
- Enkelte har ordning hvor man kan søke om frikjøp, vikarstipend eller FoU-stipend.
- Noen kan ha avtaler som ikke blir iverksatt på grunn av den økonomiske situasjonen (for eksempel HiBu).
- Enkelte må regne med mindre FoU-tid i neste termin etter en termin med forskningsfri (HiG).
- Noen institutter får tilført midler for vikarstipend, andre må bruke av interne midler.
- Varighet: Ulikt, inntil 1 år.
- Kriterier for tildeling: Etter søknad/forhandling og/eller prosjekt. Tidligere tildeling/resultater. Strategisk satsning, kompetansebygging. Som regel fast ansettelse i faglig stilling, minst 50 %. Noen prioriterer ansatte som er i doktorgradsprogram.
- Stipend skal gjerne dekke vikarmidler.
- NLA oppgir at de har hatt ordning med sabbatsår, men at denne retten nå er tapt.

## 6. SVAROVERSIKT ETTER INSTITUSJON

1. **Beskriv hovedprinsippene bak hvordan FoU-tiden fordeles på ulike stillingskategorier ved din institusjon. Varierer prinsippene mellom fakultet/institutt/avdeling?**
2. **Er retten til FoU-arbeid avtalefestet for vitenskapelig ansatte ved din institusjon? Hvordan? Finnes det for eksempel lokale "særavtaler" eller eksisterer det andre typer retningslinjer for fordeling av FoU-tid?**
3. **Er det press i retning av at mer av tiden til FoU skal fordeles etter søknad og/eller produksjon?**
4. **Finnes det ordning for forskningstermin? Beskriv ordningen – omfang/hyppighet/kriterier for tildeling.**

(Enkelte svar er forkortet)

### 6.1 Universiteter

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
NTNU	<p>Ved NTNU er det er formulering i lokal lønnspolitikk som sier at ansatte i kombinerte stillinger skal benytte like mye tid til forskning og undervisning. Det varierer fra institutt til institutt og mellom fakultetene hvordan dette sikres i praksis.</p> <p>Et problem ved noen miljøer synes å være en mangel på verktøy (individuelle arbeidsplaner) som viser når det enkelte har oppfylt undervisningsdelen av stillingen.</p>	<p>Ingen avtalefesting. Dette står nedfelt i lokal lønnspolitikk: "For vitenskapelig tilsatte i kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger er primæroppgavene undervisning og forskning. I tillegg kommer forskningsformidling og administrasjon m.v. Som hovedregel skal den enkelte vitenskapelig ansatte over tid ha like stor arbeidsinnsats på forskning og undervisning når andre oppgaver er trukket fra.[...]Dersom den tilsattes forskningsplikt ikke oppfylles, kan grunnenhetens leder pålegge andre oppgaver innenfor arbeidsplikten."</p>	<p>Nei. Det er et generelt press på forskningstiden, men det er ikke kjent at forskningstid blir "tildelt" ut fra søknad eller produksjon.</p>	<p>Ja. Etter søknad. I hvert fall tidligere var det på Dragvoll (og realfagene som var under AVH) en intensjon om termin hvert 5. år/semester, ved Gløshaugen (NTH) vært 7 år/semester. Usikkert hvor ofte man får termin nå ved de respektive fakulteter.</p>
UMB	<p>På UMB finnes det ingen forskjeller mellom institutter på fordeling av tid til forskning og annet arbeid for fast vitenskapelig personale, og normalordningen med lik tid til forskning og undervisning (40/40) legges til grunn.</p>	<p>Denne ordningen er ikke avtalefestet, etter det tillitsvalgte vet.</p>	<p>Nei. Det har ikke vært noe spesielt press ved UMB for å endre dette, foreløpig, selv om det ikke skal utelukkes at det har skjedd enkelte.</p>	<p>Ja. Det finnes et relativt godt innarbeidet system som gir rett til sabbatsår hvert 7. år, med relativt gode muligheter for å søke støtte fra UMB sentralt for reise og opphold utenlands.</p>
UiA	<p>Det kan være ulik praktisering av forskningstid fra fakultet til fakultet og fra institutt til institutt. Minimumsandel er 10 % FoU-tid for alle faglige stillingsgrupper. Styret har avskaffet individuell rett til 50/50-fordeling mellom forskning og undervisning for alle aktive forskere (når andre oppgaver er trukket fra). I stedet stilles fakultetene fritt til å bestemme praktiseringen og det varierer pga. ulike rammetildelinger, aktivitetsnivå, antall aktive forskere og kursportefølje m.m. Nå tildeler instituttleder forskningstid etter publiseringspoeng eller søknad på bestemte prosjekter uavhengig av stillingskategori. Det er ingen individuell rett til 50-50 fordeling, men instituttleder</p>	<p>Det er ingen avtalefestet rett til FoU-arbeid for vitenskapelig ansatte, bortsett fra at alle får tildelt 10 %. Det er ingen lokale "særavtaler" som regulerer forskningstid.</p>	<p>Ja. Fordeling av FoU skjer etter produksjonskrav eller etter søknad på konkrete prosjekter hvor det forventes resultater. De fleste mener at det er blitt et sterkt press på FoU-tid og at svært mange har mindre FoU tid nå enn tidligere. Et problem ved FoU-tid etter produksjon er at en bør ha raske resultater og helst publisere alene (ellers fordeles poengene på alle som er med).</p>	<p>Nei. Med overgangen til 50-50 fordeling for særlig aktive forskere, bortfalt også ordningen med forskningstermin som ikke ble gjeninnført når retten ble fjernet. Man kan samle opp timer til FoU-termin, men ordningen med sabbatsår er helt falt bort. Forskningstermin kan avtales individuelt med instituttleder.</p>

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
	<p>kan tildele på individuell basis. For nytilsatte avtales FoU-tid på linje med øvrige lønns- og arbeidsvilkår hvor det blir tatt hensyn til tidligere publiseringer.</p> <p>For ansatte med mellom 1 og 2 publiseringspoeng per år er det også ulik praktisering mellom fakultetene, men de fleste legger seg på 30 % til 40 % FoU-tid. Konklusjon er at svært mange forskere ligger rundt 20 til 30 % forskningstid uavhengig av stillingskategori.</p>			
UiB	<p>Som hovedprinsipp skal hver enkelt vitenskapelig ansatt i professorater og 1.am.stillinger bruke like mye tid til forskning som til undervisning og veiledning når andre oppgaver er trukket fra. Stillingens grunnpreg forutsetter at formidling og administrasjon skal utgjøre en begrenset del, vanligvis ikke mer enn 10 % av arbeidstiden.</p> <p>Vitenskapelige ansatte i stillinger som universitetslektorer og førstelektorer vil normalt kunne benytte 25 % av sin arbeidstid til faglig oppdatering. Likeledes vil universitetslektorer og førstelektorer som får personlig opprykk til førsteamanuensis i henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, falle utenfor normalfordelingen. Prinsippene varierer ikke.</p>	<p>Ingen avtalefesting. Bibliotekarene har en egen avtale (15 %).</p>	Nei.	Ja. Begrunnet søknad om forskningstermin for seks eller tolv måneder, alt etter opptjeningstid.
UiN	<p>Situasjonen ved nye UiN er lik den som gjaldt for høgsolen. Det er ulikheter mellom fakultetene. De gamle DH-fagene har i prinsipp 50 % av arbeidstid til FoU, men det presses mer og mer undervisning og administrasjon inn – så realiteten er nærmere 40 %. Ved profesjonshøgsolen er det avtalefestet at det er ulikhet alt etter stilling – professorer får 60-70 %, førstestillinger 30 %, høgscolelektorer 20 %, men for de to siste gruppene er det etter søknad.</p>	<p>Ulikheter mellom fakultetene. Ved profesjonshøgsolen er det avtalefestet at det er ulikhet etter stilling, se kolonne 1. Uklart om det er avtalefestet ved de gamle DH-fagene.</p> <p>Kriterier for tildeling er nedfelt i personalpolitisk plan, under "Arbeidsvilkår for faglig tilsatte". Det jobbes nå mot et mål om å få til like forhold på alle fakultetene.</p>	<p>Har ikke at FoU-tid skal fordeles etter produksjon, men at den kan falle bort dersom en ikke over tid (3 år) har produsert noe – og en etter samtale med nærmeste leder ikke kan vise til at tiden faktisk brukes til forskning. På profesjonshøgsolen blir førstestillinger og høgscolelektorer tildelt FoU-tid etter søknad. Se kolonne 1.</p>	Nei. Det er ikke ordning med forskningstermin, men mulighet for å søke vikarstipend.
UiO	<p>For professor og førsteamanuensis, er det lik fordeling av forskning og undervisning/annet pliktarbeid (50/50). Det er samme prinsipp på alle enheter ved UiO. For lektorstillinger ligger undervisning/annet pliktarbeid på ca. 75 %, administrasjon på 5-7 % og faglig utvikling på 18-20 %.</p>	<p>Ingen avtalefesting. Dette er nedfelt i egne retningslinjer, kalt "Retningslinjer for normal fordeling av arbeidsoppgaver – vitenskapelig personale".</p>	<p>Når det gjelder selve arbeidstiden, og fordeling av FoU, er det pr i dag ikke noe press – gitt at retningslinjene er der.</p>	<p>Ja. Det er egne ordninger for forskningstermin. Det har skjedd en innskjerping ved enkelte enheter. Ett institutt ved HF har vedtatt at forskningstermin skal kobles sterkere til publiseringresultater. Da vil kun ansatte med et snitt på 2,1 publikasjonspoeng over de tre siste år få muligheten. HF-fakultetet vedtok for øvrig i sept.-11 at de som først ble tilsatt som universitetslektor mister retten til forskningstermin. Men for alle ved dette fakultetet knyttes tilgangen sterkere til resultater.</p>

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
UiS	<p>Variere mellom fakultetene og mellom enkelte institutter. Noen institutt har flat tildeling, andre etter søknad.</p> <p>Et fakultet arbeider mot like mye forskningstid som underv.tid, men man får mindre ved for liten produksjon. Et annet fakultet ønsker at alle vitenskapelig ansatte gis anledning til egen forskning, utvikling og faglig oppdatering (FUF). FUF-andelen for vitenskapelig stilling ligger mellom 20 og 40 %. Andelen fordeles av instituttlederne sammen med medarbeiderne og baserer seg på den enkeltes/forskningsgruppens produksjon, særskilte behov/satsinger og noe historiske forhold og skjønn. Noe forskjell på instituttene.</p> <p>Et tredje fakultet har ingen forskjell på FoU-tid og ulike stillingskategorier (univ.lektor, 1.am. el. professor) for ansatte i fast stilling. Det er forskjell på instituttene, noen har flat tildeling, dvs. undervisning og andre oppgaver utgjør 1040 arb.timer, resten er til FoU (ca. 38 %).*</p> <p>Ansatte i midlertidig stilling og i vikariater får noe mindre FoU-tid. Et institutt har etter søknad. Her skal FoU-utvalget ta seg av søknadene, men i praksis blir det satt opp i arbeidsplanen hvor mye undervisning og andre oppgaver man må ha til neste studieår, og ved tid til overs kan man få til FoU.</p> <p>Arkeologisk Museum: 20 % til alle + 6 mnd. til fordeling etter søknad. Ellers må tiden finansieres eksternt.</p> <p><i>*Tall var oppgitt i timer, vi har regnet ut prosent. Ett arb.år beregnet til 1688 t.</i></p>	<p>Ingen avtalefesting. Rapportert som "sedvane", "naturlig del av jobben". UiS har retningslinjer som sier at: "Prinsippet om forskningsbasert undervisning er grunnleggende ved UiS. Det er et utgangspunkt og prinsipp for arbeidsplanleggingen at den enkelte ansatte over tid har like stor arbeidsinnsats innenfor forskning som undervisning når andre oppgaver er trukket fra."</p>	<p>Variere noe.</p> <p>Et fakultet oppgir at det i retningslinjene som er utarbeidet i samråd med tjenestemannsorganisasjonene pekes på kravene til produksjon/publisering som noe målbar ved planleggingen for den enkelte. Et annet fakultet legger opp til at forskningstid fordeles på instituttnivå av leder i samråd med de vitenskapelige ansatte ved gjennomgang av arbeidsplaner og medarbeidersamtalene. Tidligere forskningsproduksjon spiller en rolle i fordelingen, men andre faktorer trekkes også inn.</p> <p>Et fakultet oppgir ja på dette spørsmålet. Museet oppgir nei, men at det har vært nevnt.</p>	<p>Variere. Noen har ordning med vikarstipend. Et fakultet har forskningsterminordning etter søknad.</p>
UiT	<p>Oppsummering av hovedprinsippene:</p> <p>Professor: 47,5 % (FoU) 47,5 % (Underv.) 5 % (Adm.)</p> <p>Dosent: 47,5 % (FoU) 47,5 % (Underv.) 5 % (Adm.)</p> <p>Førsteamanuensis: 47,5 % (FoU) 47,5 % (Underv.) 5 % (Adm.)</p> <p>Førstelektor: 27,5 % (FoU) 67,5 % (Underv.) 5 % (Adm.)</p> <p>Universitetslektor: 17,5 % (FoU) 77,5 % (Underv.) 5 % (Adm.)</p> <p>Høgskolelærer/øvingslærer: 10 % (FoU) 85 % (Underv.) 5 % (Adm.)</p>	<p>Ingen avtalefesting. Det framkommer av "Retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger" at det som norm avsettes 5 % tidsressurs til administrative oppgaver for faglige ansatte i alle stillingskategorier. Fordelingen mellom FoU og undervisning skal være 50-50 for stillingskategoriene professor, dosent og førsteamanuensis, når tid til andre arbeidsoppgaver er trukket fra. For førstelektor er forholdet 30-70, men gis mulighet til utvidelse inntil 1. am.nivå på grunnlag av prosjektsøknad og tidligere produksjon. For universitetslektor er normen 20-80, mens høgskolelærer/øvingslærer som hovedprinsipp skal bruke 10 % av tida til faglig oppdatering. (Egne retningslinjer for Tromsø Museum.)</p>		<p>UiT har gått fra en ordning med automatisk FoU-termin (gamle UiTø) etter 4 år til en ordning for tildeling av FoU-termin etter søknad. Systemet er stadig basert på ansienhetsopptjening: fire års tjeneste gir mulighet til ett friår. Men man må i tillegg kvalifisere seg gjennom forskningspublisering (0,5 pub.poeng pr. år som minimum) og ha oppfylt arbeidsplikten for øvrig, samt at institusjonen kan håndtere fraværet forsvarlig. Ved knapphet vil søkerne prioriteres etter forskningsaktivitet og potensial. Lokallaget har så langt ikke fått tilbakemeldinger om at medlemmer som har vært kvalifisert, har fått avslag.</p>

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
		<p>Det tales om norm og hovedprinsipp når det gjelder disse fordelingene. Fordelingen kan fravikes dersom den ansatte ikke oppfyller/kan oppfylle sine FoU-forpliktelser og ledelsen kan da pålegge at en større del av arbeidstiden brukes til andre oppgaver.</p>		



## 6.2 Statlige vitenskapelige høyskoler

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
<b>AHO</b>	Førsteamanuensis og professor: 50 % undervisning 40 % forskning 10 % administrasjon Prinsippene varierer ikke mellom fakultet/institutt/avdeling.	Ingen avtalefesting.	Ikke stort press.	Alle fast ansatte i minimum 50 % vitenskapelig stilling kan søke. Det kan søkes om 1 års forskningstermin etter minimum 6 års tjeneste, eller ½ års forskningstermin etter tre års tjeneste.
<b>NHH</b>	Førsteamanuensis/Professor: Delt stilling med like mye tid til undervisning som forskning. Operasjonalisert er det 40/40/20 (Forskning/Underv./Adm.) Amanuensis/Universitetslektor: Samme som for førsteamanuensis/professor. Postdoktor: 25 % undervisning, 75 % forskning	Ingen avtalefesting. Tatt opp og vedtatt i styret til NHH, men ingen særavtale. Det er ikke nedtegnet i arbeidskontrakten.	Per dags dato tildeles ikke FoU-tid og forskningsterminer ut fra søknad/produksjon. Det er derimot et ønske fra noen institutt at en liten del av FoU-tiden samt forskningsterminen skal styres av produksjon.	Forskningstermin (1 år) hvert 6 år, eller ½ år hvert 3 år.
<b>NIH</b>	Liten institusjon med 5 fagseksjoner. Ressurser til FoU fordeles etter samme nøkkel på alle seksjoner. Oversikt oppgitt i timer per år. Timer til sammen = 1695 t (1659 for over 60 år) Professor: FoU 797,5 t (779,5 60 år) (47 %)* Underv. 797,5 t (779,5) (47 %) Adm. 100 t (ca. 6 %) Førsteaman./amanuensis: FoU 797,5 (779,5 60 år) (47 %) Underv. 797,5 (779,5) (47 %) Adm. 100 (ca. 6 %) Universitets-/høgskolelektor: FoU 399 (390 60 år) (23,5 %) Underv. 1196 (1168) (70,5 %) Adm. 100 (ca. 6 %) Førstelektor: FoU 478,5 (467,5 60 år) (ca. 29,5 %) Underv. 1116,5 (1091,5) (ca. 65 %) Adm. 100 (ca. 6 %) Postdoktor: FoU 1196 (70,5 %) Underv. 399 (23,5 %) Adm. 100 (ca. 6 %) Stipendiater: FoU 1196 (70,5 %) Underv. 399 (23,5 %) Adm. 100 (ca. 6 %) <i>*Tall var oppgitt i timer, vi har regnet ut prosent.</i>	Ingen avtalefesting. Oversikten i foregående kolonne er del av en manual for beregning av arbeidsplikt m.m. Drøftet og styrevedtatt.	Noe usikkert hva som har skjedd over tid, men opplyser at det ikke er noe spesielt press i den retning.	Ja, det finnes en ordning. Alle fast tilsatte i vitenskapelig stilling har rett til å søke. Søkeren må kunne vise til produksjon i opptjeningsperioden. Søkerens ansiennitet skal være minst fem år, men kravet kan fravikes. Som ansiennitet for søkere som tidligere ikke har hatt FoU-termin regnes den tid søkeren har hatt fast vitenskapelig stilling ved NIH. Ved forutgående midlertidig tilsetning i vitenskapelig stilling skal tjenestetid ved NIH medregnes i ansienniteten. Dette gjelder ikke forutgående tjeneste som stipendiat/postdoktor/professor stipendiat. For søkere som tidligere har hatt FoU-termin regnes ansiennitet fra og med 1. år etter gjennomført termin. Rektor tildeler etter innstilling fra seksjonsleder.
<b>NMH</b>	Professorer og førstestillinger har en fast andel av full stilling til FoU, nærmere bestemt 30 %. Universitetslektorer har 20 % av full stilling til FoU. I tillegg er det avsatt en ressurs for tildeling av ekstra FoU-tid etter søknad.	Ingen avtalefesting. Det gjeldende styrevedtaket er fra 2002 og våren 2003, der det ble fastsatt en fordeling av tid til FoU slik det fremkommer i kolonne 1.	I et foreliggende utredningsarbeid om FoU-virksomheten ved NMH, ble det ikke foreslått endringer mht fast tildelt FoU-tid for professorer og førstestillinger, men at man ved nyansettelser i universitetslektorstillinger skal tildele en faglig fordypningsdel på 10-15 % istedenfor 20 % til egen FoU-virksomhet. Dette er nå vedtatt av styret.	Det foreligger ingen fast, forutsigbar ordning som universitetenes forskningstermin, men en årlig mulighet til etter søknad å få tildelt ekstra tid til FoU som kan samles til en termin.

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
NVH	<p>Fra retningslinjene for fordeling av arbeidstid mellom forskning og undervisning:</p> <p>”Kombinerte undervisnings- og forskerstillinger skal være hovedprinsippet ved NVH. Det er et mål at arbeidstiden for den enkelte ansatte skal fordeles om lag likt mellom undervisning og forskning. Andelen av tiden som brukes til forskning eller undervisning vil kunne variere ut fra høyskolens behov på det aktuelle fagområdet og ut fra interesse, kompetanse og resultater hos den enkelte. Fordelingen mellom forskning og undervisning fastsettes av seksjonsleder/instituttleder etter en dialog med den enkelte. Dialogen gjennomføres i tilknytning til utarbeidingen av årlige individuelle arbeidsplaner for de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.”</p>	Ingen avtalefesting. Har retningslinjer, se forrige kolonne.	Prinsippene er der, men i praksis opplever mange at tiden de har til forskning er det som blir igjen etter at alt annet pålagt arbeid er gjort (+ kveld og helg). En stor utfordring på NVH er all den tid som brukes til planlegging av fusjon med UMB og byggeprosessen. Fordi det er helt nødvendig å involvere også forskere i denne prosessen vil dette gå ut over forskningstid for mange.	<p>Etter søknad. Ordningen vil gjelde faste vitenskapelige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Ansatte uten tid til egen forskning omfattes ikke av ordningen.</p> <p>Søker må ha vært ansatt i undervisnings- og forskerstilling i hele opptjeningsperioden.</p> <p>Det kan tildeles 12 måneders forskningstermin etter 6 års opptjening av ansiennitet, eventuelt 6 måneders forskningstermin etter 3 års opptjening.</p>

## 6.3 Private vitenskapelige høyskoler

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
<b>BI</b>	Ikke mottatt svar.			
<b>MF</b>	Professorer, førsteamanuenser og dosenter har 42,5 % av stillingen til forskning, 42,5 % til undervisning og 15 % til administrasjon. Enkelte stillinger har en annen fordeling av forholdet mellom undervisning, forskning og administrasjon. Slike vilkår avtales i særskilt instruks ved tilsetning.	Retten til FoU-arbeid er avtalefestet i egen felles særavtale.	Det er intet press i retning av spørsmål 3. Institusjonen er avhengig av at flest mulig produserer.	Fast ansatte lærere i stillinger med vekt på forskningskompetanse (minst 80 % stilling) opptjener 2 måneders forskningstermin pr. år og kan søke termin med lønn. Den enkelte ansatte søker selv og må få godkjent prosjektbeskrivelse. Forskningstermin gis for 1 eller 2 semester av gangen, og normalt ikke for kortere tidsrom enn 1 semester. Universitetslektorer og førstelektorer kan i samråd med forskningsleder søke om deltakelse i kvalifiseringsprogram for førstelektorkompetanse eller annen planmessig kvalifiserende virksomhet. Deltakelse i slikt kvalifiseringsprogram gir rett til sammenhengende fri fra undervisning og administrasjon for å sikre tid til gjennomføring. Det tas hensyn til søkers ansiennitet.
<b>MHS</b>	Alle som er tilsatt som lærer og forskere med minst førstekompetanse har 40 % forskning som en del av sin arbeidsplikt (+ 40 % undervisning og 20 % administrasjon). Det er mulig å tilsette lærere med mindre forskningsdel og mer undervisning, men p.t. er det ingen fast tilsatte i en slik stilling.	Ingen avtalefesting. Bestemmelsen om 40 % forskningstid står i "Reglement for forskning og undervisning for lærerne ved MHS", og gjelder generelt for professor, dosent og førsteamanuensis.	Muligheten for å innføre en ordning som ser på sammenhengen mellom forskningstid og publisert forskning diskuteres og vil muligens komme, men dette er ikke noe som praktiseres i dag.	Professor, dosent og 1.amanuensis har et halvt års forskningstermin etter tre års tjeneste, evt. Ett års forskningstermin etter seks. Det forutsettes søknad med prosjektbeskrivelse og justering etter undervisningsbehov, andre permisjoner i samme fag, etc., men alle får forskningstermin etter denne hovedregelen.

## 6.4 Akkrediterte statlige høyskoler

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
<b>HiAk</b>	Her må man søke på FoU, alle får minimum 10 % og kan søke å få opptil 30 % på ulike prosjekter. De som tar doktorgrad har 50 %. Prinsippene varierer ikke mellom fakultet/institutt/avdeling.	Ingen avtalefesting. Dette er tatt opp i IDF* og er enighet om.  *IDF-utvalget er høyskolens organ for informasjon, drøftinger og forhandlinger med de ansattes organisasjoner.	Nei.	Ikke kjent med det.
<b>HiB</b>	FoU-tid fordeles i hovedprinsipp etter søknad. Det er et mål at ingen skal ha mer enn 50 % tid til FoU, jf. forskningsbasert undervisning. Hvordan tildelingen foregår varierer mellom avdelingene, for mer se kolonne 2. Avd. 1 har at fast tilsatte 1.am./1.lektorer/ høyskolelektorer har 245 timer (ca. 14,5 %) til FoU og 152 t (ca. 9 %) til faglig fornying (tils. ca. 23,5 %)*. Professorer har 650 t (ca. 38,5 %) til FoU og faglig fornying. Avdelingen bruker ca. 25 % av årsverkene til faglig ansatte til FoU og faglig fornying. Avd. 2 har at 1.stillinger får 200-250 t pr. semester (ca. 15 %) + 75 t (ca. 4,5 %) til faglig fornying pr. semester (tils. ca. 19 %). Professorer og dosenter får 250-300 t pr. semester (ca. 17,5 % pr. semester, dvs. ca. 35 % pr. år) + faglig fornying. Avd. bruker rundt 15 % av årsverkene til faglig ansatte til FoU og faglig fornying. Avd. 3 tildeler FoU-midler etter søknad, professorer unntatt. Få høyskolelektorer får tildeling. Noen ansatte har hele eller store deler av året knyttet til FoU og andre aktiviteter utenom undervisning. Avd. bruker rundt 25 % av årsverkene til faglig ansatte til FoU + faglig fornying. <i>*Tall var oppgitt i timer, vi har regnet ut prosent. Ett arb.år beregnet til 1688 t.</i>	Ingen avtalefesting. Høyskolen har felles retningslinjer som praktiseres ulikt v/avdelingene. Av ressursplanen for 2010/11 for avd. 1 står det at fast ansatte 1.am./1.lektorer/ høyskolelektorer har en viss andel til FoU og faglig fornying, se kolonne 1. Forutsetningen er godkjent rapport fra sist studieår og søknad om ny FoU-tildeling, men kravene oppleves ikke som strenge. Professorer har større andel FoU. Avd. 2 tildeler etter søknad og noen får avslag. Den har seks satsingsområder, og FoU-midler tildeles de som arbeider innen disse. Avd. 3 tildeler midler etter søknad og gir poeng i svar med retningslinjene. Det virker ikke som om poengskalaen blir brukt på de andre avd. Kriteriene oppfattes som strenge, strengere enn før. Professorer slipper å søke. Få lektorer får tildeling og det er vanskelig å få midler. Dekanen har en pott som midlene tildeles fra. Måten FoU-midlene tildeles på skaper en del misnøye. Det blir et tydelig skille mellom de som driver FoU og de som underviser.	Ja, det er et press i retning av å drive FoU rettet mot praksisfeltet og/eller næringslivet, og en slik innretning på FoU-arbeidet er også uttrykt i de felles retningslinjene. Det er videre et press for FoU-arbeid innenfor avdelingens satsingsområder. De to punktene her er ofte, men ikke alltid sammenfallende.	Det er bare i de felles retningslinjene det fins ordning for forskningstermin. Sporadisk har det likevel forekommet at ansatte ved en av avdelingene har fått et semester til forskning i utlandet. Det er stadig snakk om å rydde plass til FoU-arbeid i form av undervisningsfrie uker, men i praksis er det vanskelig å få til.
<b>HiBu</b>	FoU-tid fordeles etter søknad for hvert år. Høyskolen har ikke lenger interne retningslinjer som fordeler tidsressurs etter kompetansenivå. Men i praksis har personer i førstestillinger, spesielt førsteamanuensere, mer tidsressurs til FoU enn førstelektorer og høyskolelektorer. Dekan vurderer etter kriteriene søknadens og prosjektets relevans til avdelingens FoU-strategi, faglig kvalitet, produktivitet og tidligere prosjekter, prosjektets kontinuitet over tid. Det er stor forskjell mellom avdelingene mht hvilke ramme som benyttes til FoU-virksomhet. Høyskolens budsjettmodell gir svært stor uttelling til antall studenter og studiepoeng, dvs. at overbooking i en avdeling svekker andre avdelingers økonomi – også	Ingen avtalefesting. Det foreligger ingen interne avtale om rett til FoU-arbeid. Høyskolen har ikke lenger interne retningslinjer som fordeler tidsressurs etter kompetansenivå. Men i praksis er det fortsatt slik, se kolonne 1.	Etter søknad, se kolonne 1.	Det foreligger et dokument som anbefaler ordningen med forskningstermin – men det er ikke iverksatt pga. de økonomiske konsekvensene.

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
	til FoU. Noe av grunnlaget – og i økende omfang – for FoU-virksomheten er ekstern finansiering. Ulike fagområder har forskjellige muligheter avhengig av eksternt prioriterte fagområder. Dette forsterker interne forskjeller.			
HiF	<p>Ansatte skal ha et minimum på 10 % FoU uavhengig av aktivitet. Øvrig tildeling varierer med stillingskategori.</p> <p>For professor, dosent og 1.am. skal følgende norm legges til grunn: Som hovedprinsipp skal hver ansatt i disse stillingene bruke like mye tid til undervisning og FoU-arbeid, når andre arbeidsoppgaver er trukket fra.</p> <p>For førstelektor gjelder følgende: Som hovedprinsipp skal disse bruke inntil 30 % av tida til FoU-arbeid og 70 % til undervisning, når andre oppgaver er trukket fra. Det gis mulighet til utvidelse inntil 1.amanuensnivå på grunnlag av søknad og tidligere produksjon. For høskolelektor gjelder: Som hovedprinsipp skal disse bruke inntil 20 % til FoU-arbeid og 80 % til undervisning, når andre oppgaver er trukket fra.</p> <p>For høskolelærer/øvingslærer gjelder: Som hovedprinsipp skal disse bruke inntil 10 % av tiden til FoU/kvalifiseringsarbeid. Som norm avsettes 5 % tidsressurs til administrative oppgaver for faglige ansatte i alle stillingskategorier.</p>	<p>Ingen avtalefesting. HiF har ”Retningslinjer for fordeling av arbeidstid for ansatte i undervisnings- og forskerststillinger.”</p> <p>Retningslinjene danner grunnlag for fordeling av arbeidstiden for ansatte i de ulike stillingskategoriene med utgangspunkt i de føringer som styret til enhver tid fastsetter.</p> <p>Det skal være fleksible ordninger og fordeling på individuelt grunnlag, og hvor alle stillingskategorier benyttes. Dette innebærer variasjon av tidsbruken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mellom ulike stillingskategorier</li> <li>– mellom ulike perioder</li> </ul>	<p>Ikke svart direkte på det. Ifølge retningslinjene har styret bestemt at det for tildeling av fulle rettigheter i forskerstilling kreves forfatterskap (helt eller delvis) til minimum poenggivende publikasjoner over en treårsperiode for ansatte med forskerkompetanse (doktorer, 1.am. og toppstillinger). For 1.lektorer kan det gis inntil 30 % FoU ut fra en skjønnsmessig vurdering av aktivitet.</p> <p>1.lektorer som likevel oppfyller kravene for aktiv forsker/utvikler kan etter søknad få utvidet sin FoU-andel til tilsvarende 1.amanuenser og toppstillinger. Ansatte som over en treårsperiode ikke oppfyller vilkårene for aktiv forsker, vil få redusert sin FoU-andel. All FoU-aktivitet skal dokumenteres.</p>	Vikarstipend.
HiG	<p>Har felles ”Veiledende retningslinjer”, hvor avgjørelsene om fordeling legges til lederne. Retningslinjene sier at professorer bør ha 45 % av sin tid til FoU og at ansatte med 1.kompetanse bør ha 35-40 %. For høskolelektorer og høskolelærere er det ikke nevnt noen prosenter.</p> <p>Det nevnte dokumentet er felles for HiG og dermed kan en nok si at prinsippene ikke varierer mellom de tre avdelingene. Men i praksis tolkes bruken av ordet ”bør” slik at avgjørelsene legges i hendene på ledere og kan variere mye, ikke bare mellom avdelingene, men også mellom seksjoner og enkeltpersoner.</p> <p>Tillitsvalgte oppgir at det er vanskelig å besvare spørsmålene, fordi dokumentet er uforpliktende og uklart og fordi det er vanskelig å få oversikt over den reelle praktiseringen.</p>	<p>Nei, ingen avtalefestet rett for grupper, men noen svært få ansatte har fått slike rettigheter i sin personlige arbeidsavtale. Vedr. andre typer retningslinjer – se kolonne 1.</p>	<p>Nei, i og med at all FoU-tid i dag er underlagt lederstyring, er det ikke rom for mer bevegelse i den retningen.</p> <p>De forskningsaktive her på HiG (som er på langt nær alle i forskningskvalifiserte stillinger) ønsker nok aller helst en fast ordning med forutsigbar forskningstid – ikke bare på papiret, men også i realiteten – men i mangel på dette, ønsker de mer ledelsestildelt tid, selv om dette er etter søknad og basert på tidligere produksjon.</p>	<p>Det skjer nok at enkelte får forskningstermin, men det er ingen ”ordning” for dette. I de veiledende retningslinjene står det at en må regne med at den økede FoU-tiden i en forskningstermin blir kompensert slik at det går ut over FoU-tiden i den etterfølgende terminen.</p>
HiH	<p>I dokumentet som omhandler FoU ved HiH heter det under ”Tildeling av tidsressurs til FoU” at tildeling av FoU-tid til ansatte i fast vitenskapelig stilling gjøres etter en individuell vurdering. FoU-tid tildeles av instituttlederene sammen, etter tilråding fra FoU-rådet og hovedsakelig på bakgrunn av HiHs strategiske satsningsområder.</p>	<p>Ingen avtalefesting. FoU-tid tildeles av instituttlederene sammen, etter tilråding fra FoU-rådet og hovedsakelig på bakgrunn av HiHs strategiske satsningsområder.</p>	<p>Søknad om FoU-tid på bakgrunn av tidligere produksjon.</p>	<p>Kan søke eget FoU-stipend. Stipendiet kan gi ansatte helt el. delvis fri fra undervisning og/eller andre faste oppgaver for å frigjøre tid til forskning og utviklingsarbeid. Stipendiet skal dekke lønnsmidler til vikar,</p>

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
	<p>der, på bakgrunn av følgende kriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidligere resultater (med vekt på siste 3 år): Vitenskapelig publisering på nivå 1 og 2, forskningsformidling uten publiseringspoeng, utviklingsarbeid</li> <li>- Prosjektbeskrivelse*,</li> <li>- Forsker-/formidlings-/utviklingskompetanse</li> <li>- Statusrapport* (Arbeid utført i året før). Skjønn må vises her med hensyn til nytilsatte.</li> </ul> <p>*må være levert for å få FoU-tid. Kan også søke eget FoU-stipend, se kolonne 4.</p>			inkl. sosiale utgifter, for å løse oppgavene søkeren får fritak fra. Stipendiet utbetales til – og disponeres av – instituttene til dette formålet. Stipendiet gis for inntil ett år.
<b>HH</b>	Må søkes om tid til FoU. Det varierer til en viss grad hvordan fordeling av FoU-tid håndteres mellom ulike avdelinger og institutter. Dette har noe med holdninger til spørsmålet hos ulike dekaner og instituttledere. Men høgskoleledelsen og styret har over tid arbeidet for prinsipper og en praksis som er beskrevet i de neste kolonnene.	Ingen avtalefesting. Etter avviklinga av den sentrale særavtalen har ingen automatiske hatt rettigheter til FoU-tid. Det må søkes om tid til FoU. Og manglende produksjon kan få konsekvenser for videre "finansiering".	Må søkes om tid til FoU. Manglende produksjon kan få konsekvenser for videre "finansiering".	Høgskolen i Hedmark har ingen ordning for forskningstermin.
<b>HiL</b>	<p>Alle avdelinger følger samme fordeling. Det som gjelder fram til 1. august 2011 er følgende:</p> <p>Professorer/1. am.: 45/45/10 (Forskning/Underv./Adm.)</p> <p>Høgskolelektorer/-lærere: 25/65/10 (Forskning/Underv./Adm.)</p> <p>Ny fordeling etter 1. august 2011:</p> <p>Professorer/1. am.: 45/50/5 Høgskolelektorer/høgskolelærere: 25/70/5.</p>	Retten er ikke avtalefestet. Det finnes ingen særavtale om dette, men det er sedvane eller tradisjon.	Ja. Kriterieutvalget har laget en utredning der kriteriene for å måle FoU gjennomgås. Det har vist seg at noen med FoU-tid ikke kan vise til målbare resultater over tid. Foreløpig har adm. ikke gjort noe med dette, men det forventes en tilstrømming. I tillegg er det framforhandlet en ny fordeling av FoU-tid, med ny fordelingsnøkkel, se kolonne 1. Tid til adm. er redusert til 5 % og underv.delen har økt tilsvarende. Tillitsvalgte regner med at tid til adm. ikke vil bli redusert og da vil det gå på bekostning av FoU. Det har skjedd en innstrømming etter 1. august og tillitsvalgte venter at ledelsen skal bruke informasjonen til å endre forholdene til de som ikke produserer i sin FoU-tid.	HiL har ingen ordning med forskningstermin.
<b>HiM</b>	<p>Det er to avdelinger ved høgskolen og det er noe forskjell mellom avdelingene når det gjelder forskningstid:</p> <p>Førstestilling og over: Avd 1: 45 % Avd. 2: 45 %</p> <p>Amanuensis: Avd. 1: Ingen ansatt Avd. 2: Som for 1.stilling (45 %)</p> <p>Høgskolelektor: Avd. 1: 20 % (må søkes) Avd. 2: 22,5 %</p>	Ingen avtalefesting. HiM har "Retningslinjer for Arbeidsavtaler for faglig ansatte". Andelen FoU-tid er fastsatt innenfor arbeidsgivers styringsrett, dvs. at den ikke er avtalefestet.	Det er ikke noe press på 1.stillingsnivå og høyere. I retningslinjene for avd. 2 heter det: Tid til FoU "har noe sammenheng med hvordan incentivordningene for publisering blir utformet. Det må likevel være klart at tildeling av forskningstid er betinget av at man faktisk publiserer. [...] Høgskolen har som målsetting å få status som vitenskapelig høgskole. Det vil innebære at trykket på publisering vil øke".	Fast ansatte i stilling som professor, førsteamanuensis og førstelektor har rett til å søke om forskningstermin etter retningslinjene. Det kan gis inntil ett års forskningstermin etter 6 tjenesteår. Det kan tilsvarende gis inntil ett semester forsknings-termin etter 3 år.

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
HiN	Det finnes hovedretningslinjer for fordeling av FoU-tid. 20 % til høskolektorer 40 % til øvrige stillinger, professor og førsteamanuensis. Prinsippene varierer ikke mellom avdelinger. Men fordelingen varierer over tid, i enkelte perioder forsker man mer og underviser mindre og omvendt.	Ingen avtalefesting. Det finnes hovedretningslinjer, men det varierer for den enkelte om man vil forske mye eller undervise mer. Dette kan det forhandles om individuelt når man setter opp arbeidsplanen for den enkelte.	Nei. Viktig å oppmuntre til forskning og til å ferdigstille prosjektene.	Ingen fast ordning. Men dersom man har et godt prosjekt, finnes det velvilje hos ledelsen for perioder med mer fokus på forskning.
HiNe	FoU fordeles etter søknad. Det er ikke noen prinsipielle forskjeller mellom ulike stillingskategorier. Det variere etter avdelingene. Det er slik fordi enkeltes ledige tids ressurs defineres som FoU.	Ingen avtalefesting. I utgangspunktet var det slik at alle fikk en viss ressurs til FoU. I de senere årene har det vært slik at alle får en liten ressurs til oppdatering, men at kun de som søker om FoU-tid får dette. Den generelle ressursen til FoU har i de siste par årene, på grunn av dårlig økonomi, vært under sterkt press.	All fordeling skjer nå etter søknad. Produksjonen kommer i år tilbake som frikjøp til FoU.	Ikke annet enn hvis man er i en stipendiatstilling. Ellers er det slik at fagansatte som sitter i faglig/ administrativ stilling kan spare opp en viss prosent FoU for hvert år man er i den stillingen.
HiNT	Det skal være tilnærmet likhet mellom avdelingen på HiNT, og det er ingen prinsipiell forskjell i forhold til stillingskategori. I forhold til arbeidsplansystemet har alle 250 t til "egenutvikling" (ca. 15 %).* Denne tida kan brukes til FoU. Utover dette tildeles all FoU-tid etter søknad. <i>*Tall var oppgitt i timer, vi har regnet ut prosent. Ett arb.år beregnet til 1688 t.</i>	Ingen avtalefesting. Oppgir at mulighet er nok avtalesfestet – men ikke retten.	Ja – med nevnte unntak skal det kun fordeles etter søknad. Tidligere produksjon er i alle fall ikke satt som et krav.	Nei.  Ordningen finnes jo ikke fast, men ved søknad og plan kan det tildeles med bruk av interne midler + eventuelt eksterne midler.
HiO	Fordeling av FoU-tid: Dosent/professor: 40-50 % 1.stilling: 30 % Høgskolelektor: 20 %  Både prosentsatsen og måten FoU fordeles på praktiseres ulikt på de ulike avdelinger ved HiO.	Ingen avtalefesting. Det er avtalt at fordelingen skal være slik beskrevet ovenfor at disse stillingene skal ha FoU, men den tildeles etter søknad og da ser en både på søknaden og på tidligere produksjon. Ikke avtalesfestet slik den tidligere var på de gamle universitetene.	Ja.	Nei.
HSF	De sentrale føringene er: Alle fagansatte får 23 % til faglig oppdatering og administrasjon. Dosenter og professorer får 25 % av stillingen til FoU. Det betyr at de har 52 % til undervisning. Førstelektorer og førsteamanuenser får 3 % til FoU. Da har de 74 % til undervisning. Høgskolelektorer, -lærere og amanuenser får ingen ting. De har dermed 77 % til undervisning. Avdelingene kan i tillegg tildele den enkelte fagtilsette FoU-ressurser. Dette varierer mellom de ulike avdelingene. På noen avdelinger skjer det en flat tildeling til førstestillingene slik at undervisningsandelen er redusert til 70 %. En avdeling bruker en resultatbasert modell for tildeling av ressurser. Der blir det lagt inn sum eksterne midler og publikasjonspoeng for den enkelte. Noen avdelinger tildeler FoU-ressurser etter søknad.	Ingen avtalefesting. Følgende er nedfelt i Arbeidsvilkår for faglig tilsette: Styret fastsetter samlet ressurstildeling til hver avdeling. De individuelle arbeidsplanene skal summere seg opp til den samlede rammen for avdelingen. Ingen tilsette har rett på en bestemt tidsressurs til en bestemt arbeidsoppgave, men det er en rettleidende norm at alle skal ha 23 % til fagadministrativt arbeid inkl. faglig oppdatering. Innenfor denne tidsressursen er det videre en veiledende norm at ca. 2/3 av tiden bør brukes til faglig oppdatering som er relevant for den enkeltes undervisningsoppgaver eller FoU-arbeid. Undervisningsmengde og FoU-ressurs kan variere. Normal variasjon i underv. mengde er 45 %-77 %.	Ja. Da HSF ble etablert i 1994 var undervisningsmengden i den første avtalen slik:  Professor/dosent: 45 % Førstestillinger: 65 % Lektor/lærer: 75 %  Da var det heller ikke krav til dokumentasjon av hva FoU-tiden var brukt til.  Senere har undervisningsmengden gradvis blitt utvidet til det som står i punkt 1., og det er nå krav om dokumentasjon på bruk av FoU-tiden.	Nei.

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
<b>HSH</b>	<p>10 % grunnressurs. Høgskolen har prinsipper for fordeling av arbeidsoppgaver og på avdelingsnivå skal følgende funksjoner utgjøre: Undervisning: 60-75 % FoU: min. 25 % Administrasjon: inntil 15 %</p> <p>FoU og faglig fornying skal være minimum 25 % på avd.nivå. På individnivå bør FoU ligge mellom 10-80 % av de totale arbeidsoppgaver. FoU-tid utover 10 % hos den enkelte skal på forhånd dokumenteres gjennom oppsatt plan til ledelsen ved avdelingen, og resultatet av arbeidet dokumenteres som grunnlag for faglig evaluering og tildeling av ny tid til FoU. FoU-tid over 50 % skal behandles i avdelingsstyret (avdelingsledelsen og tillitsvalgte). Fordeling av FoU-tid skal skje innen prioriterte områder. Det er svært vanskelig å få oversikt over hvordan FoU fordeles ved den enkelte avdeling.</p>	<p>Ingen avtalefesting. Ingen får midler til FoU, ikke engang ved søknad, utenom (delvis) eksternt finansierte programmer.</p> <p>Ved HSH er det ingen automatikk i å fordele FoU til ulike stillingsgrupper. Naturligvis kan personer i professorkvalifiseringsstillinger bruke en fast prosent av stillingen til FoU. Personer i førstestillingskvalifiseringsprogram får også tildelt tid til FoU.</p>	<p>Over 10 % etter søknad.</p> <p>Prinsippene er ideelle og blir satt under press. Fra ledelsen ved høgskolen presses det stadig på for å øke studiepoengproduksjonen. Dette går ut over både tid til FoU og tid til forberedelse og etterarbeid, opplyser tillitsvalgte. Det påpekes også at det er problemer med å oppfylle kravene til forskningsbasert undervisning.</p>	Ikke oppgitt svar.
<b>HiST</b>	<p>HiST skiller mellom FoU gjennom eksterne midler, sentrale midler (som toppledelsen sitter på) og avdelingsvise midler. Professorer er eneste stillingsgruppe med universitetsvilkår. Andre stillingsgrupper får tildelt ressurs på like premisser etter søknad. Det er variasjon mellom avdelingene. Ved noen avdelinger er det en grunnressurs på 10 % som fanger opp mye, som FoU/egenutvikling. Ansatte kan da søke midler ut over de 10 %.</p> <p>Ved en avd. får professorer tilsvarende som ved universitet, andre får tildelt FoU-tid etter søknad til studieleder.</p> <p>Ved en annen avdeling får professorer også 50 %, alle andre får flatt 10 %, resten etter søknad med de maksimalbegrensninger som står i retningslinjene.</p> <p>En tredje avdeling oppgir tildeling etter søknad, der avgjør kvalitet.</p> <p>En fjerde avdeling skiller normalt ikke mellom stillingskategorier. FoU fordeles med bakgrunn i søknad og type kompetanseheving virksomheten skal bidra til. Professorkvalifisering kan utløse større ressurs enn for eksempel lektorkvalifisering.</p>	<p>Ingen avtalefesting. Profesortildelingen må betraktes som en "vane". Varierer mellom avdelinger hvem som tildeler, finnes retningslinjer.</p> <p>En avdeling oppgir at dekan tildeler FoU-tid direkte til noen ansatte i stillinger som naturlig har med FoU-aktivitet å gjøre, for eksempel ledere av satsningsområder.</p>	<p>Søknad er det vanlige. Enkelte tilgodeser ansatte som allerede kan vise til publiseringspoeng.</p> <p>De ulike avdelingene har ulikt syn på spørsmålet: En avdeling mener selve spørsmålet blir feil og at de gjør stort sett det de kan for å få flere interessert til å bidra med FoU-aktiviteter. De som skal forske trenger planer som viser bl.a. hensikten med FoU-prosjektet.</p> <p>En annen avdeling svarer ja på spørsmålet om press og sier at vitenskapelig produksjon er en nødvendighet for profesjonsmiljø som ønsker å søke masterakkreditering. Det er en nødvendighet dersom miljøene skal komme i betraktning mht eksterne FoU-midler.</p>	Har ikke ordning for forskningstermin. Det er noe tid til faglig oppdatering for avgitte studieledere og dekan er innført som et insentiv for at faglige tilsatte skal ville søke slike posisjoner.
<b>HiT</b>	15 % av lønnsmassen avsettes til FoU. Tildelingen foretas innen hver avdeling, etter søknad. Det kan derfor variere fra avdeling til avdeling.	Det finnes ikke avtalefestet rett til FoU-arbeid.	Fordeling etter søknad i dag.	Ingen generell ordning for forskningstermin.
<b>HVE</b>	Ved de 4 fakultetene er det noen felles prinsipper, men det er også variasjoner dem i mellom. FoU-tid tildeles etter søknad, også for professorer. Tildeling ved utlysninger innen strategiske valg, samt egen strategipott til andre formål. FoU-tid tildeles også som et kompetansehevingstiltak.	Det er ikke avtalefestet FoU-tid. Bare unntaksvis.	Ja, dette kan bekreftes på et generelt grunnlag. Et fakultet svarer nei.	Nei, så vidt jeg kjenner til, er det ikke forskningstermin hos oss. Et fakultet rapporterer at det skjer etter søknad og ved anskaffelse av forskningsmidler.



	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
	En liten del av undervisningstiden går til faglig oppdatering, 15 %. Et fakultet oppgir at dosent og professor tillegges veilederoppgaver fra egen FoU-tid, ca. 50 timer. Det oppleves som vanskelig å få oversikt og det er et spørsmål om praksis følger prinsippene.			
<b>HVO</b>	<p>Fra styrevedtak 17/6-1999: Tildeling av FoU-ressurs skjer etter nærmere dokumentasjon og avtale med avdelingsledelsen. Følgende fordeling av arbeidsoppgaver vil, som en prøveordning, være retningsgivende:</p> <p>Prof./dosent: 35 % (Underv.), 35 % (FoU), 10 % (Fagl. fornying), 5 % (Adm.), 15 % (Forskingsveiledning) 1.am./1.lekt.: 50 % (Underv.), 35 % (FoU), 10 % (Fagl. fornying), 5 % (Adm.) Aman./h.lekt.: 55 % (Underv.), 30 % (FoU), 10 % (Fagl. fornying), 5 % (Adm.) H.lektor.: 80 % (Underv.), 0 % (FoU), 15 % (Fagl. fornying), 5 % (Adm.)</p> <p>Denne ordningen gjelder fortsatt. Det er imidlertid to avdelinger som praktiserer i tråd med dette prinsippet, mens ved to avdelinger FoU-ressurser tildelt etter søknad, opplyser tillitsvalgt. Ifølge styrevedtaket fra -99 legges det vekt på fleksibel bruk av FoU-ressursene både innen og mellom avdelingene.</p>	<p>Ingen avtalefesting. Det skal utarbeides arbeidsplaner hvert studieår som viser hvilke oppgaver den vitenskapelig ansatte skal utføre og hvor mye tid som skal settes av til disse.</p> <p>Forskerforbundets lokallag arbeider med å få til forhandlinger på grunnlag av et forslag til en særavtale med omsyn til arbeidstid fra rektor og direktør som ble lagt fram våren 2009, men ikke fulgt opp og slutført av ledelsen.</p>	<p>Det er et press om at hver tilsett med forskningsandel skal levere det som er avtalt i arbeidsplanen, og det har vært drøftet om en skal tildele FoU etter søknad, men i dag gjelder praksis gjort greie for under punkt en. I Avdeling for mediefags strategiplan er det nedfelt krav om 40 interne FoU-poeng pr faglig ansatt.</p>	<p>Forskningsutvalget tildeler FoU-stipend/ forskningstermin. Stipendet brukes til kompetanseutvikling utover høgscolelektor-/amanuensisnivå.</p> <p>Vurdering: Kvalitet og forutsetninger for gjennomføring, ansatte (ikke stipendiat) i doktorgradsprogram prioriteres, tilpassingsavtalen til Hovedavt., pkt. 3.2. (likestilling), tidligere tildeling og gj.føring, tjenestetid. Omfang: For ansatte i full stilling er det for 2010 kr. 120 000 inkl. sosiale kostnader. Bruk av stipendet skal skje i samråd med ledelsen. Et stipend skal gi frikjøp i 1 semester selv om midlene kun dekker kostnader til timelærer. Når det gjelder andre plikter, bør man fristilles så langt som mulig.</p>
<b>HiØ</b>	Ikke mottatt svar.			
<b>HiÅ</b>	Ansatte professorer/dosenter får tildelt 25 % stilling til FoU (mer dersom de har ekstern finansiering). Andre stillingskategorier som 1.stillinger og høgscolelektorer kan få tildelt ressurs etter søknad mellom 10 og 20 % fra instituttene, mer ved ekstern finansiering.	Det er ingen avtalefestet rett til FoU, ingen særavtale.	FoU-tiden tildeles etter søknad og skal dokumenteres med et avtalt resultat.	Ingen ordninger for forskningstermin.
<b>KHiB</b>	<p>Professor /1.amanuensis i 100 % (28 undervisningsuker): FoU samlet: 19 uker (ca. 40 %)* (FoU i undervisningsperioder: 9) (FoU i undervisningsfrie perioder: 10)</p> <p>Professor /1. amanuensis i 50 % (15 undervisningsuker): FoU samlet: 9 uker (37,5 %) (FoU i undervisningsperioder: 5) (FoU i undervisningsfrie perioder: 4)</p> <p>Høgscolelektor i 100 % (38 undervisningsuker): FoU samlet: 9 uker (ca. 19 %) (FoU i undervisningsperioder: 2) (FoU i undervisningsfrie perioder: 7)</p> <p>Prinsippene er likt fordelt – faste på tvers av avdelinger (kunst og design) og fagseksjoner.</p>	<p>Ja. Retten til FoU er avtalefestet. Som en del av tilsetningsvilkårene. FoU tid som ikke benyttes (som ikke kan dokumenteres) konverteres til undervisning. "Særavtaler" kan ha forekommet i en overgangsperiode (i perioden hvor Kunstakademiet og Kunst og håndverkskolen fusjonerte), men dette er ikke gjeldende praksis i dag.</p> <p><i>*) Tall var oppgitt i uker, vi har regnet ut prosent. Ett arb.år er beregnet til 47 uker.</i></p>	<p>Nei. KHiB har en felles strategi på å heve den samlede førstekompetansen ved begge avdelinger – i tråd med ønsket om å bli akkreditert som vitenskapelig høgscole. Individuell FoU er et viktig verktøy for å nå dette målet.</p>	<p>Nei. Ingen fellesordninger for forskningstermin. Flertallet av KHiBs faglige ansatte er i åremålsstillinger. Dette gjør ordningen lite relevant. Saken stiller seg annerledes blant skolens faste ansatte. Kravet om forskningstermin (etter mønster fra faglige stillinger for eksempel ved UiB) melder seg regelmessig. Mens åremålsstillinger (dekaner og faglige) går ut i såkalte "etterlønsperioder" etter 4 og 6 år, har de fast ansatte ingen tilsvarende mulighet for kompetanseutvikling.</p>

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
<b>KHiO</b>	1. stillinger og professorer har 30 % FoU-tid og det er ens på hele KHiO. Man avlegger rapport en gang i året.	Det er avtalefestet på KHiO og vi forhandler for tiden om mer, men har ikke kommet til enighet enda.	Det er press på å søke for prosjekter.	Det finnes ingen fast ordning for forsknings-termin, men gis unn-taksvis. I enkelte tilfeller har man tildelt lengre perioder forskningsfri i avslutning av en ansatt sin tid på KHiO. Den ansatte som nærmer seg avslutning av sitt engasjement, kan søke om FoU-tid for å skrive om forsknings resultater som en dokumentasjon for biblioteket og de etterfølgende ansatte.
<b>SH</b>	Professorer har 50 % FoU-tid, og behøver ikke søke om denne tid. Alle andre vitenskapelige ansatte søker om FoU-tid. Høgskolelektorer kan søke opp til 30 % FoU-tid i løpet av ett studieår. Førstelektorer, førsteamanuenser og høgskoledosenter kan få opp til 50 % FoU-tid i løpet av ett år, hvor 10 % anvendes til forskningsveiledning. Høgskolelærere har normalt ingen FoU-tid, men kan søke om det for kompetansehevede arbeide. Disse prinsippene varierer ikke fra fakultet till fakultet.	Ingen avtalefesting. SH har ett dokument som heter "Oahpahus- ja dutkanvirggiid bargoáiggi mearrádus" (oversatt til "Bestemmelse om undervisnings- og forskningsansattes arbeidstid"). Høgskolestyret har her avgjort hvor mye tid de ulike ansattekategoriene kan søke.	Ja, det går i den retningen. Det har tidligere vært mer fokus på søknad enn på rapport. Nå er det fokus på både søknad og rapport.	Vitenskapelig ansatte kan søke om lov til å samle FoU-tid under en lengre periode. På den måten kan det bli en forskningstermin.
<b>FHS</b>	Ikke mottatt svar.			
<b>KS</b>	Hovedprinsippet er at FoU-tid tildeles etter behov. Det er ingen avtalefestet rett til FoU, men skolens (dvs. ledergruppens) holdning er at FoU skal oppmuntres og støttes, og skolen vil i dialog med de ansatte forsøke så langt råd er å gi tid til at prosjekter kan gjennomføres. (Men det finnes eksempel på avbrutt doktorgradsarbeid på grunn av undervisningsbelastning.) Skolen har også en FoU-policy som sier at prosjekter skal 1.) initieres av de ansatte/forskerne selv, men også 2.) være relevant for skolen og komme kadettene til gode. Relevans og nytte forstås ganske vidt.	Ingen avtalefestet rett. Tildeling etter behov.	FoU-tid gis kun i forbindelse med prosjekt, og derfor på sett og vis kun etter søknad. Det har ikke vært noe stort produksjonskrav.	Etter søknad. Skolen er såpass liten og FoU-aktiviteten foreløpig såpass lav at det er vanskelig å si noe om hyppighet. Det har vært gjort og det er pågående prosjekter hvor personer er borte for kortere eller lengre tid for å arbeide med prosjekt. Det er imidlertid skolens klare ønske at FoU-aktiviteten skal opp, og at det så langt mulig skal gis nødvendig tid og støtte til gode prosjekter, herunder også forskningstermin.
<b>LKSK</b>	Ikke mottatt svar.			
<b>PHS</b>	Alle som ikke er ansatt i forskningsavdelingen må søke. Fra retningslinjene: Ressursrammen for FoU-arbeid utgjør 20 % pr. årsverk (fast undervisningsstilling i bacheloravdelingen, avdeling Bodø, avdeling Stavern og avdeling for etter- og videreutdanning). Den totale ressursen betraktes som en samlet ressurs. De som er interessert i å gjennomføre et forsknings- eller utviklingsarbeid kommende studieår, søker om midler fra den samlede potten. Alle i undervisningsstillinger har rett på FoU-tid hvert 3. år og har plikt til å gjennomføre FoU-arbeid hvert 5. år.	Ingen avtalefesting. Politihøgskolen har egen forskningsavdeling der primærfunksjonen for ansatte er forskning, og der undervisningsplikten varierer fra 0 til 50 %. Ansatte i andre avdelinger (bachelor og etter- og videreutdanning) må søke ut fra retningslinjene.	Fagansattes arbeidsvilkår skal drøftes i nær framtid. Da vil FF fremme krav om at ansatte i førstestillinger får en viss FoU-ressurs (25 %) uten søknad.	Ingen forskningstermin. Jfr. At skolen har egen forskningsavdeling.
<b>SKSK</b>	Ikke mottatt svar.			

## 6.5 Akkrediterte private høyskoler

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
DHS	Varier med avdeling. De fleste får 25 %, noen mer. Professorer kan få mer og man kan også få mer ved doktorgradsopplegg.	Ingen avtalefesting. Oppgir at det er ingen faster retter.	Ikke tydelig, nei.	Ikke generelt, men det kan skje etter søknad og prosjekt.
DMMH	Alle høyskolelektorer i stilling over 50 % tildeles 10 % i forhold til sin stillingsandel til faglig egenutvikling. Dette er ikke en rapporteringspliktig FoU. Alle førstelektorer og førsteamanuensener i fast stilling over 50 % tildeles f.o.m. studieåret 2011/12 en forutsigbar ressurs tilsvarende 30 % til FoU-arbeid i forhold til sin stillingsandel (i denne ressursen ligger 10 % til faglig egenutvikling). Ansatte i mindre enn 50 % stilling disponerer en redusert ressurs til faglig egenutvikling – ikke rapporteringspliktig FoU. Høyskolelektorer får 10 % ressurs som ikke er rapportpliktig. I tillegg kan høyskolelektorer og førstekompetente søke på vikarstipend. Professorer (og dosenter) har egne avtaler, for eksempel kan en professor ha i sin personlige avtale at 40 % av arbeidstida skal gå til FoU.	For professor og dosent gjelder egne avtaler. Andre har ingen avtalefesting av rett til FoU eller FoU-tid.  Når det gjelder sentrale retningslinjer så fins det, men disse er flyktige og blir vanligvis endret ofte, gjerne etter hver budsjettforhandling. Noe usikkerhet rundt hvilke avtaler som eksisterer.	Nei. Ingen belønningssystemer for produksjon, men det er avsatt 2,31 stilling til vikarstipend. Dette er midler som fordeles etter søknad.	Nei. Men har vikarstipend.
LDH	Tildelingsprinsippene for FoU-tid er for tiden til vurdering, men hittil har alle ansatte måttet søke om FoU-tid knyttet til konkrete prosjekt. Unntaket har det siste året vært professorstillingene, der 50 % FoU-tid er blitt avtalefestet med de 3 professorene. For 1.amanuensisstillingene er det i utgangspunktet 30 % FoU-tid, men også dette må knyttes til konkrete prosjekt og søkes om årlig. Det kan også søkes om og evt. Innvilges mer enn 30 % FoU-tid. Høyskolelektorene har ingen stipulert FoU-andel i utgangspunktet, men alle kan søke for konkrete prosjekt. De siste årene har også flere ansatte blitt innvilget 50 % FoU-tid for å kunne søke opptak på doktorgradsprogrammer.	50 % FoU-tid er avtalefestet for høyskolens 3 professorer. Ellers etter søknad.	Ja, det er et klart press i retning av at mer av FoU-tiden fordeles etter produksjon.	Nei, det fins ingen ordninger for forskningstermin. Dette må forhandles fram av den enkelte.
MH	En avdeling, likt for alle. 50 % for 1.amanuensis, professor og dosent. 10 % FoU for høyskolelektorer og 20 % for 1.lektorer.	Ja. I egen særavtale.	Nei.	Ja, vikarstipend for maks to semestre etter søknad. Ingen opptjeningstid.
NITH	Generelt gjelder at alle stillinger på NITH skal ha avsatt 30 % av arbeidstiden til FoU.	En så liten høyskole med så få forskere at mye av dette avtales direkte med den enkelte forsker.	Ikke mottatt svar på dette.	Ikke mottatt svar på dette.
NLA	Etter søknad. Alle vitenskapelige ansatte i samme stillingskategori skal i prinsippet ha samme muligheter til FoU. Alle skal skrive en prosjektsøknad, og kan fra studieåret 2012/13 regne med å få tid til FoU og faglig oppdatering innen disse rammene: Lektor/amanuensis: 10 uker/375 timer (22 %)	Nei. Det stod heller ikke i arbeidskontraktene før fusjonen.	Opplyser at den kampen er tapt, da alle nå må søke for å få tid til FoU.	Det er mulighet for å søke interne stipend og postdoktorstipend som tildeles årlig ut fra strategisk satsing og kompetansebygging, men sabbatsåret som forutsigbar rettighet er tapt. Det er snakk om at NLA skal ha 4 dr.gradsstipendiater (4

	Hovedprinsippene	Avtalefesting	Press	Forskningstermin
	<p>Førstestilling: 16 uker/600 timer (35 %) Professor/dosent: 19 uker/712 timer (42 %)</p> <p>De ansatte kan få et lite tillegg for publiseringspoeng og formidling utover det som forventes, men vilkårene er ikke ferdig utmeislet. Det forventes 1 poeng i snitt pr. år for førstestillinger over en treårsperiode. Publisering utover det skal gi litt ekstra tid og en liten bonus til driftsmidler. Det forventes mer av professorer og mindre av høskolelektorer, og skal være en liten gulrot som ikke koster institusjonen mye og dermed tar ressurser fra strategisk tildeling. Ansatte lektorer i førstelektorprogram får FoU-tid som førstestillinger.</p>			<p>år) og 4 postdoktorer (kort tid, for de som er i nærheten av å kunne søke om opprykk til professor), med søknadsfrist i februar.</p>

\*Ansgar teologiske høyskole og Haraldsplass diakonale høyskole er ikke med i undersøkelsen, da de ikke har lokallag i Forskerforbundet.

## 7. FORKORTELSER

### Universiteter og vitenskapelige høyskoler

AHO	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	<a href="http://www.aho.no">www.aho.no</a>
NHH	Norges Handelshøyskole	<a href="http://www.nhh.no">www.nhh.no</a>
NIH	Norges idrettshøgskole	<a href="http://www.nih.no">www.nih.no</a>
NMH	Norges musikkhøgskole	<a href="http://www.nmh.no">www.nmh.no</a>
NVH	Norges veterinærhøgskole	<a href="http://www.nvh.no">www.nvh.no</a>
NTNU	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	<a href="http://www.ntnu.no">www.ntnu.no</a>
UMB	Universitetet for miljø- og biovitenskap	<a href="http://www.umb.no">www.umb.no</a>
UiA	Universitetet i Agder	<a href="http://www.uia.no">www.uia.no</a>
UiB	Universitetet i Bergen	<a href="http://www.uib.no">www.uib.no</a>
UiN	Universitetet i Nordland	<a href="http://www.uin.no">www.uin.no</a>
UiO	Universitetet i Oslo	<a href="http://www.uio.no">www.uio.no</a>
UiS	Universitetet i Stavanger	<a href="http://www.uis.no">www.uis.no</a>
UiT	Universitetet i Tromsø	<a href="http://www.uit.no">www.uit.no</a>
BI	Handelshøyskolen BI	<a href="http://www.bi.no">www.bi.no</a>
MF	Det teologiske menighetsfakultet	<a href="http://www.mf.no">www.mf.no</a>
MHS	Misjons-høgskolen i Stavanger	<a href="http://www.mhs.no">www.mhs.no</a>

### Akkrediterte statlige og private høyskoler

HiAk	Høgskolen i Akershus	<a href="http://www.hiak.no">www.hiak.no</a>
HiB	Høgskolen i Bergen	<a href="http://www.hib.no">www.hib.no</a>
HiBu	Høgskolen i Buskerud	<a href="http://www.hibu.no">www.hibu.no</a>
HiF	Høgskolen i Finnmark	<a href="http://www.hifm.no">www.hifm.no</a>
HiG	Høgskolen i Gjøvik	<a href="http://www.hig.no">www.hig.no</a>
HiH	Høgskolen i Harstad	<a href="http://www.hih.no">www.hih.no</a>
HH	Høgskolen i Hedmark	<a href="http://www.hihm.no">www.hihm.no</a>
HiL	Høgskolen i Lillehammer	<a href="http://www.hil.no">www.hil.no</a>
HiM	Høgskolen i Molde, vitenskapelig høyskole i logistikk	<a href="http://www.himolde.no">www.himolde.no</a>
HiN	Høgskolen i Narvik	<a href="http://www.hin.no">www.hin.no</a>
HiNe	Høgskolen i Nesna	<a href="http://www.hine.no">www.hine.no</a>
HiNT	Høgskolen i Nord-Trøndelag	<a href="http://www.hint.no">www.hint.no</a>
HiO	Høgskolen i Oslo	<a href="http://www.hio.no">www.hio.no</a>
HSF	Høgskolen i Sogn og Fjordane	<a href="http://www.hisf.no">www.hisf.no</a>
HiST	Høgskolen i Sør-Trøndelag	<a href="http://www.hist.no">www.hist.no</a>
HiT	Høgskolen i Telemark	<a href="http://www.hit.no">www.hit.no</a>
HVE	Høgskolen i Vestfold	<a href="http://www.hive.no">www.hive.no</a>
HSH	Høgskolen Stord/Haugesund	<a href="http://www.hsh.no">www.hsh.no</a>
HVO	Høgskolen i Volda	<a href="http://www.hivolda.no">www.hivolda.no</a>
HiØ	Høgskolen i Østfold	<a href="http://www.hiof.no">www.hiof.no</a>
HiÅ	Høgskolen i Ålesund	<a href="http://www.hials.no">www.hials.no</a>
KHiB	Kunsthøgskolen i Bergen	<a href="http://www.khib.no">www.khib.no</a>
KHiO	Kunsthøgskolen i Oslo	<a href="http://www.khio.no">www.khio.no</a>
SH	Sámi allaskuvla/Samisk Høgskole	<a href="http://www.samiskhs.no">www.samiskhs.no</a>
FHS	Forsvarets høgskole (FHS/Sjefskurs)	<a href="http://hogskolene.forsvaret.no/forsvarets-hogskole">hogskolene.forsvaret.no/forsvarets-hogskole</a>
KS	Krigsskolen	<a href="http://www.krigsskolen.no">www.krigsskolen.no</a>
LKSK	Luftkrigsskolen	<a href="http://www.luftkrigsskolen.no">www.luftkrigsskolen.no</a>
PHS	Politihøgskolen	<a href="http://www.phs.no">www.phs.no</a>
SKSK	Sjøkrigsskolen	<a href="http://hogskolene.forsvaret.no/sjokrigsskolen">hogskolene.forsvaret.no/sjokrigsskolen</a>
DHS	Diakonhjemmet høyskole	<a href="http://www.diakonhjemmet.no/hogskole">www.diakonhjemmet.no/hogskole</a>
DMMH	Dronning Mauds Minnes høyskole	<a href="http://www.dmmh.no">www.dmmh.no</a>
LDH	Lovisenberg diakonale høyskole	<a href="http://www.ldh.no">www.ldh.no</a>
MH	Markedshøyskolen Campus Kristiania	<a href="http://www.mh.no">www.mh.no</a>
NLA	NLA (Norsk lærerakademi) Høgskolen	<a href="http://www.nla.no">www.nla.no</a>
NITH	Norges Informasjonsteknologiske Høgskole	<a href="http://www.nith.no">www.nith.no</a>

---

Notatene i Forskerforbundets skriftserie kan lastes ned fra [www.forskerforbundet.no/skriftserien](http://www.forskerforbundet.no/skriftserien).