

oktober 1999
(revideret december 2000)
(revideret april og august 2005)
Revideret december 2007

Lokalaftale

om det heltidsansatte videnskabelige personales arbejdsfordeling ved det humanistiske fakultet, Syddansk Universitet

1. Generelt

Det humanistiske fakultet ved Syddansk Universitet har med henblik på at sikre de videnskabelige medarbejders tid til forskning og dermed grundlaget for forskningsbaseret undervisning indgået en lokalaftale med de videnskabelige medarbejders tillidsrepræsentanter om fordeling af den pligtige arbejdstid på undervisning, forskning og administration. Aftalen, der er indgået i forlængelse af gældende overenskomster og det af Videnskabsministeriet udsendte stillingsstrukturnotat af 2004, lyder som følger:

Som hovedregel tilstræbes det overalt på fakultetet at arbejdstiden for den enkelte videnskabelige medarbejder i professor- og lektorkategorien fordeles med halvdelen til forskning/ forskningsformidling og halvdelen til undervisning. Adjunkter og ph.d.-stipendiater har mere forskningstid og mindre undervisning, mens heltidsundervisere som udgangspunkt underviser heltids. Herværende aftale gælder for stillinger med forskningstilknytning, og der henvises til særlig aftale for stillinger uden forskningstilknytning. For professorers, lektorers og studielektorers vedkommende kan der individuelt indgås aftale om en anden fordeling af arbejdstiden. Dette kan ske i forbindelse med overgang til ansættelse på seniorvilkår eller i andre situationer, hvor det måtte være ønskeligt med en tidsbegrænset omlægning af arbejdsopgaverne. Sådanne aftaler indgås under medvirken af pågældende medarbejders tillidsrepræsentant.

2. Bestemmelser

Som enhed for de aftalte normer anvendes 1 t svarende til 1 skematime om ugen i et semester. Det påhviler institutterne at føre regnskab over medarbejdernes timestatus og at udsende en aktuel saldoopgørelse til hver enkelt medarbejder en gang hvert semester. Opsparing til undervisningsfrie semestre (forskningssemestre) skal fremgå af saldoopgørelsen. Timeoverskud på mere end 12 t og timeunderskud på mere end 6 t skal straks drøftes med henblik på sikring af fremtidig balan-

ce.

Saldoopgørelsen er et redskab til regulering af relationen mellem forskning/ forskningsformidling og undervisning. Et overskud på opgørelsen kan således ikke kræves udbetalt og et underskud kan ikke kræves opkrævet.

3. Normsætning for undervisningsarbejdet er foretaget ud fra fem hensyn: i) at skabe en fordeling af undervisningsarbejdet, der sikrer mulighed for veltilrettelagt forskning og derved sikrer den forskningsbaserede undervisning; ii) at lægge op til en fordeling af undervisning og forskning, der muliggør undervisningsfri semestre; iii) at fastsætte time-kompensationer for visse tungere vejlednings- og eksamensaktiviteter; iv) at fastsætte timekompensationer for visse tungere administrative funktioner; v) at give timekompensation for ekstraordinære eller særlige opgaver.

Ved fastlæggelsen af nedenstående normer for skemaundervisning er der taget udgangspunkt i en gennemsnitligt ugentlig undervisningsforpligtelse på 6,0 t for lektorer og professorer med forskningsforpligtelse.

Herudover kan der på institutniveau indgås aftaler mellem institutledere og medarbejdere om opsparring til individuelle forskningssemestre og puljer til kompensation for ekstraordinære undervisningsopgaver. Afviklingen af forskningssemestre koordineres af institutleder med relevante kolleger, faggrupper og studienævn.

Undervisning

Lektorer og professorer med forskningsforpligtelse: 6 t/u pr semester

Adjunkter m. forskningsforpligtelse: 4,0 t/u .

Ph.d.-studerende: 1 t/u.

Med henblik på at understøtte opbygning af undervisningsportfolio kan der aftales en højere undervisningsaktivitet med den enkelte ph.d.-studerende.

Såfremt særlige feriedag ikke afholdes, forøges undervisningsforpligtelsen med 0,1 semesterkonfrontationstime pr. udbetalt særlig feriedag.

Udgangspunktet for holddannelse er, at der højst er 35 studerende på et undervisningshold. Der tages i vurderingen af holddublering hensyn til den faglige disciplins karakter, STÅ-frekvens og andre relevante hensyn.

Oprettelse, dublering, sammenlægning og reduktion af hold styres af studielederen i samarbejde

med relevante fagledere og institutledere ud fra fakultetets rammer og bestemmelser.

Som hovedregel gælder følgende normer for afvigende holdstørrelser:

For store undervisningshold med en betydelig arbejdsbelastning (eksamen, opgaveretning m.v.) gives en timekompensation svarende til 150% af den normale kompensation.

For parallelundervisning med en betydelig mindre arbejdsbelastning reduceres timekompensationen for de efterfølgende hold med 50%.

For meget små hold reduceres kompensationen til 75%, og undervisningen afvikles i seminarform.

Kompensation for fjernundervisning samt for rejsetid mellem flere uddannelsessteder fremgår af notat af 28. oktober 1999, der er bilagt denne aftale.

Bedømmelse og vejledning

Adjunktvejledning: 0,25 t/u pr. semester i 2 semestre

Ph.d.-vejledning: 0,25 t/u pr. semester

Speciale: 0,25 t (inkluderer vejledning og bedømmelse)

BA-projekt: 0,10 t (inkluderer vejledning og bedømmelse pr. projekt)

Doktorafhandling: 0,25 t (formand 0,5 t)

Ph.d.-afhandling: 0,25 t (formand 0,5 t)

Prisopgavebedømmelse: 0,25 t

Professoratsudvalg: 0,25 t (formand 0,5 t)

Lektorats- og adjunkturudvalg: 0,25 t (formand 0,5 t)

Ph.d.-ansættelsesudvalg og ansættelsesudvalg vedr. stillinger uden forskningsforpligtigelse: 0,1 t

4. Normsætning af administrativt arbejde tager udgangspunkt i de ændrede ledelsesforhold efter den nye universitetslov. Trods indførelse af professionel ledelse af fakultet og institutter er det fortsat nødvendigt og ønskeligt at medarbejdere deltager i de administrative processer på alle niveauer. I særdeleshed gælder det for opgaver i forbindelse med studienævne. Det er fastsat i

universitetets vedtægt, at dekanen udpeger studieledere efter indstilling fra de pågældende studienævn (§21). I forbindelse med sammenlægning af tidligere selvstændige studienævn er der indtil videre behov for udpegning af fagledere for uddannelser uden eget studienævn. Fagledere udpeges analogt med studieledere af dekanen efter indstilling fra de pågældende studienævn og faggrupper, typisk blandt de valgte studienævnsmember. Jf. definitioner nedenfor i afsnit 5.

Der er aftalt følgende STÅ-afhængige kompensationer for disse opgaver:

Studieledere:	under 75 STÅ:	1,0 t
	75 - 100 STÅ:	1,5 t
	100 - 150 STÅ:	2,0 t
	over 150 STÅ:	2,5 t
Fagledere:	under 75 STÅ:	1,0 t
	75 - 100 STÅ:	1,5 t
	100 - 150 STÅ:	2,0 t
	over 150 STÅ:	2,5 t

Desuden er der aftalt følgende normer for arbejdet i samarbejdsudvalg mv.:

Fællestillidsrepræsentant for humaniora: 2,5t; instituttillidsrepræsentant 0,25; næstformand i humanioras samarbejdsudvalg: 0,5 t.

Andre væsentlige administrative poster normsættes efter særskilt forhandling, dog således at væsentlige ændringer i forhold til gældende normer vil kunne medføre ændringer i den overordnede undervisningsnorm.

5. Definitioner:

Studieledere og fagledere udpeges af dekanen efter indstilling fra de relevante studienævn og fagkollegier, typisk i tilknytning til studienævnvalg og -konstituering.

Studielederens opgaver er beskrevet i vedtægten.

Faglederen har til opgave sammen med sekretariatet og fagkollegiet at forestå den praktiske tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen, samt at sikre forbindelsen til studielederen og relevante institutledere. Desuden skal faglederen sikre og

koordinere uddannelsens præsentation ved diverse udadvendte arrangementer, samt bidrage til udviklingen af det studiefaglige miljø. Faglederen har sammen med sekretariatet ansvar for at studienævnet får den nødvendige faglige baggrund for udarbejdelse af studieordninger, ændringer mv. jf. vedtægtens §§27-30.

Fagkollegiet udgøres af de VIP'er der normalt underviser ved faget, og som har disciplinansvar for dele af faget. Man kan være medlem af et fagkollegium, men associeret medlem af flere. Undervisningsassistenter og ph.d.'er kan ligeledes være associerede medlemmer.

Faggrupper er betegnelsen på grupper inden for et institut, typisk svarende til et disciplinområde. Faggrupper organiseres inden for instituttets rammer, fx med faglige koordinatore.

Forskergrupper er i almindelighed selvorganiserede.

Projektgrupper. Særlige projekter kan defineres med forskningsledelse, projektledelse etc. efter nærmere aftale i forbindelse med projektets etablering.

Ikrafttrædelse:

Denne reviderede aftale gælder fra 1. januar 2008.

Aftalens parter er enige om løbende at vurdere sammenhængen mellem timekompensation, løntillæg, stillinger og fakultetets samlede økonomi.

Eksamensaktiviteter registreres fortsat på institutterne med henblik på evt. at danne grundlag for mere detaljerede kompensationsordninger.

Fortolkningsuenheder afgøres ved forhandling mellem de to parter, der har indgået denne lokalaftale. Alle aftaler udover denne skal forelægges de to parter.

Aftalen revideres årligt i forbindelse med forhandlingerne om Ny Løn.

Syddansk Universitet, den 21. december 2007

Flemming G. Andersen
Dekan

Jørgen Chr. Bang
Fællestillidsrepræsentant

28. okt. 1999
(revideret april 2005)

Notat vedr. Fjernundervisning og Transporttid :

Fjernundervisning

Konfrontationstimer:

Samværstimer tæller som konfrontationstimer, således at 13 samværstimer svarer til 1 t/u, 19 samværstimer svarer til 1,5 t/u, 26 til 2, og så fremdeles

Skærmtid:

til og med 15 studerende udløser 1 t/u
fra 16-30 studerende udløser 2 t/u
fra 31-50 studerende udløser 3 t/u
over 51 studerende udløser 4 t/u

Transporttid

Undervisning der varetages på et andet uddannelsessted end der hvor man har sin hovedbeskæftigelse tillægges en norm efter følgende nøgle:

Kolding-Odense: 0,5
Kolding-Esbjerg: 0,5
Kolding-Sønderborg: 0,5
Esbjerg-Sønderborg: 0,75
Esbjerg-Odense: 0,75
Sønderborg-Odense: 0,75
Sønderborg-Flensborg: 0,25.
Odense-Fredericia: 0,5

Denne norm udløses pr semester, uanset hvor mange gange der skal køres mellem uddannelsesstederne. Ved transport til flere uddannelsessteder gælder den højeste norm. Normen udløses dog kun, hvis der gives godtgørelse for befordringsudgiften, jfr. cirkulæret om tjenesterejser. Timekompensation gives således kun, hvis der de facto er tale om en ekstra rejseaktivitet for den pågældende medarbejder.

Syddansk Universitet, den 31. august 2005

Flemming G. Andersen

Jørgen Chr. Bang