

Retningslinjer for tildeling av FoU-tid

Godkjent av rektor 13.03.2024

Disse retningslinjene gir rammer for tildeling av tid til forskning, pedagogisk utvikling og innovasjon for vitenskapelig tilsatte ved VID. Retningslinjene skal bidra til at VID innenfor gjeldende ressursrammer lykkes med å skape resultater som er på nivå med og av tilsvarende omfang som sammenlignbare utdannings- og forskningsinstitusjoner.

Norm for FoU-nivå og FoU-aktivitet per stillingskategori

Det er et mål for VID å ha likeverdige betingelser og være tydelige med tanke på kriterier og hva som er rimelig å forvente av FoU-tid og FoU-aktivitet i ulike stillingskategorier. VID opererer derfor med veiledende normer for tildeling og vurdering av FoU-tid.

De ulike stillingskategoriene ved VID er normert på følgende måte med tanke på tildeling av FoU-tid:

- Professor og dosent: 40%
- Førsteamanuensis og førstelektor: 30%
- Høgskolelektor: 10-20%

Nyansatte med førstekompetanse blir automatisk tildelt FoU-tid i henhold til denne normen. Ansatte uten førstekompetanse får automatisk tildelt 10% FoU-tid, og kan søke om 20% FoU-tid i forbindelse med årlig søknadsfrist. Søknaden forutsetter en konkret plan for FoU-aktivitet med mål om å oppnå førstekompetanse. For ansatte med tre års stillingsansiennitet, er tildeling av FoU-tid basert på resultater fra de tre foregående kalenderårene. For ansatte som ikke har vært ansatt i stillingen i tre år, vil en vurdering først gjøres etter tre års stillingsansiennitet. Vurderingen gjøres deretter årlig basert på de tre foregående årene.

- For professorer og dosenter med 40% FoU
 - Medvirke på minst tre poenggivende publikasjoner
 - Ledelse av søknad til NFR eller EU kan erstatte en av publikasjonene
 - Eventuell annen dokumentert FoU-aktivitet, eller individuelle forhold, kan etter skjønnsvurdering erstatte en av publikasjonene
- For førsteamanuenser og førstelektorer med 30% FoU
 - Medvirke på minst to poenggivende publikasjoner
 - Ledelse av søknad til NFR eller EU kan erstatte en av publikasjonene
 - Eventuell annen dokumentert FoU-aktivitet, eller individuelle forhold, kan etter skjønnsvurdering erstatte en av publikasjonene
- For høgskolelektorer med 20% FoU
 - Medvirke på minst en poenggivende publikasjon
 - Eventuell annen dokumentert FoU-aktivitet, eller individuelle forhold, kan etter skjønnsvurdering erstatte denne

«Eventuell annen dokumentert FoU-aktivitet» rammer et bredt spekter av FoU-aktiviteter inkludert dokumentert pedagogisk utviklingsarbeid, publiserte rapporter eller lærebøker, annen type formidling av et visst omfang, og/eller dokumenterte resultater fra samarbeids- og innovasjonsprosjekter. Eksempelene er ikke uttømmende.

VID har egne retningslinjer for pedagogisk utviklingsarbeid. Disse ligger til grunn i vurdering av dokumentert pedagogisk utviklingsarbeid som en del av FoU-aktiviteten. Retningslinjene ligger [her](#).

Ansatte som oppfyller kriteriene relatert til poenggivende publikasjoner og/eller søknad til NFR eller EU i egen stillingskategori, får tildelt samme norm, og trenger ikke søke om dette.

Ansatte som ikke oppfyller disse kriteriene, men som ønsker at det gjøres en skjønnsvurdering basert på annen dokumentert FoU-aktivitet og/eller individuelle forhold, må sende søknad.

Ansatte som i løpet av foregående treårsperiode ikke har resultater i samsvar med forventningene i stillingen, blir for kommende år tildelt 10% mindre FoU-tid. Det gjøres imidlertid en ny vurdering året etter.

Eksempel 1: Ansatt NN har i perioden 2021-2023 publisert i tråd med forventninger til stillingen. I tillegg har han sendt en NFR-søknad. VID har oversikt over publikasjoner og sendte søknader og NN trenger derfor ikke sende søknad om FoU-tid. NN beholder FoU-tiden sin.

Eksempel 2: Ansatt YY har i samme periode en tellende publikasjon mindre enn normen for stillingen. Ansatt YY har ikke sendt søknad til NFR eller EU i løpet av perioden. Ansatt YY har imidlertid vært hovedforfatter for en evalueringsrapport fra et større FoU-prosjekt. Omfanget av denne rapporten vurderes å være på samme nivå som en vitenskapelig publikasjon. Ansatt YY beholder sin FoU-tid.

Eksempel 2: Ansatt XX har i samme periode levert under minimumsforventningene, også tatt i betraktning en skjønnsvurdering, og får FoU-tiden redusert våren 2024 med 10 % for studieåret 2024-2025. Ansatt XX leverer imidlertid gode resultater i 2024 som gjør at det er grunnlag (for ny treårig beregningsperiode 2022-2024) for at ansatt XX etter søknad våren 2025 får økt sin FoU-tid for studieåret 2025-2026 med 10%.

Kriteriene er å forstå som en minimumsforventning innenfor den enkelte stillingskategori. Det forventes derfor at ansatte vil ha mer omfattende resultater for perioden enn det som skisseres her.

FoU-tid til ansatte i bistillinger avtales i egne avtaler i hvert enkelt tilfelle.

Ekstra FoU-tid i forbindelse med søknader rettet mot EU og NFR

VID ønsker å stimulere til økt søknadsaktivitet rettet mot NFR og EU. Ansatte som ønsker å lede en slik søknad kan søke om 5% ekstra FoU-tid i forbindelse med årlig søknadsprosess. Tildeling skjer etter en vurdering av søknaden der særlig søkers CV, inkludert tidligere resultater fra slike søknader vektlegges. Ekstra FoU-tid i forbindelse med søknad til NFR eller EU gis for 1 år. Kun ansatte som tilfredsstiller de generelle kriteriene for FoU-aktivitet for stillingen, kan søke om 5% ekstra FoU-tid i denne sammenhengen.

Ekstra FoU-tid ved tildeling av ekstern finansiering

VID forventer at vitenskapelige ansatte innenfor rammen av tildelt FoU-tid aktivt bidrar til søknader om ekstern finansiering av forskning- og utviklingsprosjekter. Ved tilslag på eksternt finansierte FoU-prosjekter skal 50/50-prinsippet legges til grunn i forbindelse med økt FoU-tid. Det betyr at halvparten av det som det søkes om kommer i tillegg til normert FoU-tid.

Eksempel: En førsteamanuensis søker om 50% stilling fra NFR. Denne deles på to og legges til normerte 30% for en førsteamanuensis. Den ansatte får dermed 55% FoU-tid der 50% er knyttet opp mot og finansiert av NFR-prosjektet.

Ansatte som har fylt opp hele sin normerte FoU-tid med eksternt finansierte prosjekter, kan etter avtale med sin leder få økt FoU-tid i tråd med eventuelle øvrige innvilgede eksternt finansierte prosjekter. I slike tilfeller brukes ikke 50/50-prinsippet. Som hovedregel kan ikke stillingen inkludere mer enn 80% FoU-tid.

Tildeling av ekstra FoU-tid i forbindelse med eksternt finansierte prosjekter skjer automatisk i forbindelse med tilslag på prosjektsøknader og man trenger derfor ikke søke. VIDs internbudsjett ved innsendelse av søknad om ekstern finansiering, ligger til grunn for den faktiske tildelingen. Om arbeidsplaner ikke umiddelbart kan justeres, må det lages en plan for uttak av ekstra FoU-tid.

Særlig tildeling av FoU-tid

Det kan i særlige tilfeller gis ekstra tid til FoU for å oppnå øvrige prioriterte målsettinger. Eventuelle særlige tildelinger skjer utenom den årlige søknadsprosessen og må være godkjent av dekan.

Oppfølging av FoU-tid

Nærmeste leder har ansvar for oppfølging av FoU-tid for den enkelte ansatte. Bruk av FoU-tid skal tematiseres i medarbeidersamtaler via en FoU-plan (fom. 2025).

Retningslinjene forutsetter at leder bruker skjønn og utøver forskningsledelse i disponering og omdisponering av ressurser.