

## NOTAT

Til:	Instituttleder/styret
Fra:	Instituttleder
Sakstype:	Vedtakssak
Saksnr:	V-sak <b>3</b>
Møtedato:	20.01.2015
Notatdato:	14.01.2015
Saksbehandler:	Jørund Støre Bergrem

3-årig rullerende årsplan 2014-2016 – SAI

Revidert 20.1.2015

## Årsplan 2015-2017 - Sosialantropologisk institutt

### INNLEDNING

Årsplanen er treårig og rullerende og blir revidert årlig. Årsplanen er nært knyttet til fakultetets strategiske plan og årsplan, samt Universitetsstyrets overordnede prioriteringer. Universitetsstyret har vedtatt at i 2015 er *tverrfaglighet* hovedprioritering, og i 2017 er det *lærings- og arbeidsmiljø*.

Sentrale målsettinger for SAI i 2015 er:

- Arbeide med rekruttering av studenter, og bedre kjønnsbalanse på BA og MA
- Arbeide med rekruttering av faste, og midlertidige vitenskapelig ansatte som kan dekke instituttets undervisning på alle nivåer, og i tillegg tilfører relevant forskningskompetanse for instituttets satsingsområder.

Sentrale målsettinger for hele perioden er:

- Evaluere studieprogrammene, samt jobbe videre med å forbedre BA-programmet for å sikre sammenheng og fleksibilitet
- Revidere instituttets satsingsområder innen forskning
- Prioritere forskningssamarbeid ved fakultetet og internasjonalt
- Legge til rette for god gjennomføring av forskningsprosjekter ved instituttet

### Generell risikovurdering:

*Det krever ressurser å jobbe med prioriterte områder, samtidig som det vil være en stor utskifting i staben framover. Det er ressurskrevende å ha gode prosesser på avganger og tilsettinger. Stor faglig aktivitet må samkjøres for at det ikke skal virke som en spredning og utarming av samarbeidet internt ved instituttet.*

## Et grensesprengende universitet

**Mål 1:** SAls mål er å være et internasjonalt ledende senter for sosialantropologisk forskning, forskerutdanning og undervisning. Vi ønsker å videreføre vår tradisjon som et relevant og synlig fag og forskningsmiljø i det norske samfunnet.

Stabens sammensetning skal gjenspeile en regional og tematisk variasjon og markere betydningen av vår generelle, metodiske kompetanse for studiet av sosialt liv og kulturelle verdener.

Kvaliteten på vår forskning, vår samlede kompetanse og vår bredde gjør det rimelig å forvente at vi i særlig grad skal kunne ivareta sosialantropologiens særskilte ansvar for global orientering og komparativ forskning forankret i langvarige feltarbeid i de fleste av verdens regioner. Vi vil ha som ambisjon å rekruttere internasjonalt anerkjente forskere som kan bidra til SAls faglige profil i framtidige tilsetninger.

### Risikovurdering

Rekruttering, og spesielt internasjonalt, er krevende og vil ta ressurser fra andre områder i perioder. SAI har hatt gode tall på publisering de siste årene, det krever en innsats å holde resultatene på et høyt nivå samtidig som forskerne er aktive innen forskningsformidling i media/andre kanaler.

### PRIORITERTE STRATEGIER:

Instituttet vil jobbe videre med å revidere kjerneområder innen forskning. Dette bygger delvis på NFRs evaluering av faget, med fokus på å bevare styrkene og ta fatt i utfordringene som ble beskrevet. Instituttet skal legge til rette for internasjonal utveksling, nettverksbygging og strategiske partnerskap med utvalgte institusjoner, bl.a. gjennom professor II-stillinger. Instituttet skal orientere seg aktivt mot European Research Area (ERA). Instituttet vil ha fokus på informasjon og opplæring av nyansatte om muligheter til ekstern finansiering, og særlig EU-midler. Tverrfaglig samarbeid, både innen forskning og studier, vil være i fokus i perioden.

Instituttet har som mål å utnytte samarbeidspotensialet med både med andre institusjoner og instituttsektoren, særlig der dette kan styrke doktorgradsstudenters forskning og veiledning.

### Tiltak 1: Utvikle samarbeidet med nasjonale gode internasjonale forskingsmiljø for å fremme forskningskvalitet og mobilitet av studenter og forskere

Frist for gjennomføring: 2016

Mileærler 2015:

- Videreføre fokus på internasjonalisering av studier gjennom å arrangere en årlig internasjonaliseringsdag ved instituttet
- Bruke professor II stillingene aktivt til å fremme kontakt og mobilitet mellom miljøer, eksempelvis i eventology of kinship-prosjektet.
- Vurdere samarbeid med EHESS Paris med Marit som faglig kontakt, jobbe for BA-avtale med UC Santa Cruz, vurdere avtale med et universitet i Sør-Afrika

Ansvar: BA-leder, studieadministrasjonen, instituttleder

### Tiltak 2: Bidra til å styrke PhD-rekrutteringen gjennom internasjonalt samarbeid

Frist for gjennomføring: løpende

Milepæler for gjennomføring: I samarbeid med Universitetet i Aarhus, Edinburgh og Leuven søke om EU-støtte til, og utvikle, et felles dr. grad grad. Hvis ikke vi vinner frem i denne omgang vil søknadsarbeidet videreføres med tanke på ny søknadsfirs 2016.

Ansvar: Ledergruppen, phd-ansvarlig, administrasjonen.

**Tiltak 3: Gjennomgang og styrking av tilbudet av engelskspråklige emner på BA.**

Frist for gjennomføring: 2015

Ansvar: BA-leder, instituttleder

**Tiltak 4: Legge til rette for å opprettholde gode tall på publisering gjennom medarbeidersamtaler, skrivekurs og sammenhengende forskningstid.**

Frist for gjennomføring: løpende

Milepæler for gjennomføring: Vurdere skriveseminar eller andre fellesaktiviteter, fokus på publisering i medarbeidersamtaler, planlegge undervisning 3 semestre frem.

Ansvar: Instituttleder

## Læringsuniversitetet

*Mål 2: Økt rekruttering av studenter til våre emner og program. Gi studenter fagkompetanse på nivå med de beste europeiske universiteter og gi studentene et godt grunnlag for videre utvikling som antropologer i arbeidslivet.*

**PRIORITERTE STRATEGIER:**

Rekrutteringen til studieprogram og emner skal bedres, og i perioden vil instituttet følge opp rapport og anbefalinger fra arbeidsgruppa som har jobbet med rekruttering. Instituttet skal ha høye mål om god undervisningskvalitet. Det er et mål å sikre bedre sammenheng i programmet, og bedre oppfølging av studentene. Samtidig må instituttet tilpasse aktiviteter på studiesida til tilgjengelige ressurser. Instituttet har gjennom lederskapet i nasjonalt fagråd, samt gjennom ISP-prosjektet på doktorgradsutdanningen, et ansvar for samarbeidet om phd-utdanningen nasjonalt.

**Tiltak 6: Forbedre og oppdatere tekstene om programmene på nett, knyttet til arbeidet med rekruttering.**

Frist for gjennomføring: 2015

Milepæler for gjennomføring: 2015 rekrutteringssider.

Ansvar: Programledere, studieadministrasjon

**Tiltak 7: Videreutvikle emnesidene på nett, vurdere endring av emnetitler og utvikle informasjon om 40-gruppe, i sammenheng med BA-reformen.**

Frist for gjennomføring: 2016

Milepæler for gjennomføring: Ba reformen i 2015.

Ansvar: Programledere, studieadministrasjon

**Tiltak 8: Lage intervjuer og filmer til nettsidene som presenterer faget på en god måte. F.eks. med tidligere studenter, intervju med foreleser etc. Publisere filmer som allerede er laget, som OSI-seminar og AAA-presentasjonen av instituttet. Vurdere å nedsette en arbeidsgruppe som lager en helhetlig plan for arbeidet.**

Frist for gjennomføring: 2016

Milepæler for gjennomføring:

Ansvar: studieadministrasjon, informasjonskonsulent, programledere

**Tiltak 9: Jobbe for økt bruk av nye vurderingsformer og digitale verktøy i undervisning**

Frist for gjennomføring: løpende

Milepæler for gjennomføring: 2015: ta opp temaet på et stabsmøte el.l for å informere og inspirere

Ansvar: Rune Flikke, BA-leder, studieadministrasjonen

**Tiltak 10: Fortsette fokus på gjennomstrømming på phd-programmet.**

Frist for gjennomføring: 2015.

Milepæler for gjennomføring: Veiledersamlinger for PhD, for å heve kvaliteten i veiledningen samt bedre kontakt med eksterne medveiledere. Lage bedre avtaler med eksterne medveiledere. Styrking av kurset Nyere antropologisk teori. Samling for PhD-studenter nasjonalt.

Ansvar: Phd-leder, studiekonsulent

## Et samfunnsengasjert universitet

***Mål 3:** Sosialantropologisk institutt skal levere sosialantropologisk kunnskap og innsikt av høy relevans og kvalitet til samfunnet rundt oss. Vi skal være synlige, og bidra gjennom utdanning av kandidater, arbeidet med alumniforeningen og i samarbeidet med Norsk antropologisk forening(NAF) til at operasjonaliseringen av sosialantropologisk kunnskap blir aktivt tematisert og videreutviklet.*

### Risikovurdering

Alle prosjektsøknader skal si noe om formidling av resultater, og søkere vil oppfordres til å sette av prosjektmidler til dette. En risiko er at det ikke er satt av nok midler.

Pressehenvendelser kan være vanskelig å prioritere for en presset stab med høy aktivitet på andre arenaer.

### PRIORITERTE STRATEGIER:

Instituttets ansatte har en god tradisjon for å delta aktiv i samfunnsdebatt. Instituttet vil introdusere nye ansatte for denne tradisjonen, og vil ha fokus på formidling av faget med tanke på rekruttering. I 2014 skal instituttet være ekstra synlige i anledning 50-årsjubileum. Instituttet vil jobbe for flere publikasjoner i Open Access, og at avhandlinger legges ut på web. Vi ønsker å holde boklanseringsarrangement, samt fortsette med publiseringsfeiring.

**Tiltak 11: Økt fokus på formidling på web. Støtte Open Access-publisering bl.a. gjennom HAU-net og meir informasjon om Open access. Utnytte mulighetene bedre for publisering på Forskning.no og tilsvarende websider. Være aktivt med på fakultetets utprøving av sosiale medier.**

Frist for gjennomføring: Løpende

Milepæler for gjennomføring: stabsmøte om Open access i 2015, invitere fakultetets informasjonsrådgiver til et adminmøte for å snakke om sosiale medier

Ansvar: Instituttleder, informasjonskonsulent, Cristin/Duo-superbruker

**Tiltak 12: Arrangere publiseringsmarkeringer og boklanseringer.**

Frist for gjennomføring: løpende. Holde to markeringer våren 2015 for

Ansvar: Instituttleder, Administrativ leder.

## Et handlekraftig universitet

**Mål 4:** *Instituttet skal forvalte sine ressurser på en slik måte at det skaper robuste forsknings- og utdanningsmiljø av høy kvalitet.*

### **PRIORITERTE STRATEGIER:**

Instituttet skal arbeide for bedre og mer målretta utnytting av potensialet for ekstern finansiering. Det vil si at ekstern finansiering må bidra til å styrke forskning på områder som instituttet og forskerne selv ønsker å prioritere.

### **Risikovurdering**

Det er høy faglig aktivitet ved instituttet, det kan være fare for at aktivitetene virker lite samlende. Det blir viktig å skape felles arenaer som samler hele staben. Det blir viktig å følge med på eventuelle endringer i arbeidsoppgaver som resultat av omorganisering i sentraladministrasjonen.

**Tiltak 13: Lage opplæringsopplegg for nye fast vitenskapelig ansatte om eksterne midler og mulighetene dette gir, med særlig fokus på EU-midler. I tillegg arrangere et seminar for «yngre generasjon» FVA om EUs muligheter, og videreutvikle rutiner for forskningsstøtte**

Frist for gjennomføring: 2016

Milepæler for gjennomføring: løpende

Ansvar: Administrativ leder

**Tiltak 14: Etikk, datalagring, NSD**

Frist for gjennomføring: 2015

Milepæler for gjennomføring: I forbindelse med oppfølgingen av NFR-evalueringen vil vi delta, i regi av Nasjonalt fagråd, i et samarbeid med de øvrige sosialantropologiske fagmiljøene om å utarbeide retningslinjer for bruk av sosiale medier i forbindelse med feltarbeid. SAI vil være i dialog med NSD om ivaretagelse av personvern og rapporteringsplikt sett i forhold til sosialantropologisk metode (deltagende observasjon), men også med hensikt å ivareta og fremme fagets metode.

Vi vil bruke SV fakultetets nyorganisering av IT-funksjonen og deres utvikling av forsknings-IT som et redskap i å utvikle rutiner for datasikkerhet for den enkelte forsker og for forskergrupper/prosjekter ved instituttet.

Ansvar: Instituttleder, masterleder, administrasjonen

## Det gode universitetet

**Mål 5:** *SAI skal være et attraktivt og konkurransedyktig fagmiljø med godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte.*

### **Risikovurdering**

Rekruttering av nye vitenskapelig ansatte blir sentralt for instituttet de neste årene, for å sikre en god overføring mellom generasjoner. Det blir flere avganger i den neste femårsperioden. Rekruttering er ressurskrevende, men må prioriteres høyt. Instituttet søker å rekruttere de beste fra inn- og utland, og må kunne tilby konkurransedyktige forhold for de ansatte.

### **PRIORITERTE STRATEGIER:**

Instituttet ønsker å ha fokus på gode rekrutteringsprosesser. SAI skal ha fokus på å ta imot nye tilsatte på en god måte. Fokus på informasjon om prosesser og beslutninger gjennom stabsmøter og førstyreledelse.

**Tiltak 15: Fokus på opplæring og god bruk av instituttstyret**

Frist for gjennomføring: løpende. Arrangere styreseminar jevnlig.

Ansvar: Instituttleder, administrativ leder

**Tiltak 16: Fokus på opplæring av nye ansatte**

Frist for gjennomføring: løpende. Organisere opplæringsmøter med relevante ansatte, og orientere om organisasjons- og styringsstruktur ved UiO/SV/SAI, og plikter og ansvar som ansatt. Opplæring i finansieringsmodell, og hvordan ansattes aktivitet kan bidra til å påvirke finansieringen til instituttet.

Ansvar: Administrativ leder

**Tiltak 17: Lage gode overganger for ansatte som går av med pensjon**

Frist for gjennomføring: løpende. Fokus på en god seniorpolitikk. Utarbeide gode emeritiavtaler der det er aktuelt.

Ansvar: Instituttleder, administrativ leder

**Tiltak 18: Fortsatt fokus på gode tilsettingsprosesser – sikre en god overgangsfase i en periode med flere avganger og nytilsetninger**

Frist: Løpende

Milepæler 2015: Iverksette den vedtatte tilsettingsplan for instituttet.

Løpende: Sørge for gode og ryddige prosesser rundt avganger og tilsetninger, for ansatte og instituttet, for søkere og komité. Sørge for tilstrekkelig tid for behandling av utlysninger og tilsetninger.

Ansvar: Styret m.fl.