

Årsplan 2021-2023 – Sosialantropologisk institutt

INNLEDNING

Årsplanen er treårig og rullerende og blir revidert årlig. Årsplanen er nært knyttet til fakultetets årsplan.

Årsplanen skal gi en strategisk retning for instituttet, samtidig som den fungerer som en konkret handlingsplan for de neste tre år.

I 2021 vil arbeidsmiljø være et fokusområde, for å legge til rette for godt samarbeid og kommunikasjon. Dette vil være spesielt viktig da vi etter ett år med hjemmekontor nå vil flytte til midlertidige lokaler i Nydalen og derfor ha begrensede muligheter for sosialt samvær.

For instituttet vil hovedfokus i perioden 2021-2023 fortsette å være **1) studentrekruttering, inkludert utvikle undervisning av høy kvalitet, 2) opprettholde høy kvalitet på forskningen, samt 3) innhenting av eksterne midler. I tillegg vil vi, basert på en arbeidsundersøkelse gjennomført i 2020 samt erfaringer i perioden med hjemmekontor, altså ha fokus på forbedring av arbeidsmiljøet ved instituttet som et fjerde hovedfokus.**

Året som har gått har vært krevende med hjemmekontor og omlegging til digital undervisning. Det ser ut til at både hjemmekontor og digital undervisning vil fortsette i første halvdel av 2021. Dette, i kombinasjon med rehabiliteringen av Eilert Sundts hus og noe strammere økonomiske rammer, gjør at instituttet forventer et nytt krevende år. På tross av dette ønsker vi å fortsette vårt fokus på økt rekruttering til våre studieprogrammer, samtidig som vi opprettholder et høyt nivå på forskningen og utdanningen.

Vi tar sikte på å gjennomføre tre planlagte nyansettelser av fast vitenskapelige ansatte de neste årene. Instituttet ønsker å fremme mangfold ved ansettelser, valg og rekruttering av studenter. Spesielt fokus vil bli å bedre kjønnsbalansen blant de fast vitenskapligansatte.

Utdanning

Tiltak 1: Rekruttering til studieprogram.

Aktivitet: Undervisningsleder vil videreutvikle mål og tiltak for å sikre god rekruttering til våre programmer, og komme med anbefalte prioriteringer.

Forventede resultater 2021-2023: Økt inntakskvalitet på instituttets studieprogram, flere søkere per plass og redusert frafall på BA.

Milepæler for gjennomføring:

- Etablere gode rutiner for systematisk arbeid med studentrekruttering og forhindring av frafall.
- Utarbeide statistikk og justere tiltakene
- Egenevaluering av nytt masterprogram.
- Egenevaluering av BA-programmet

Ansvar: Undervisningsleder, studiekoordinator og kommunikasjonsrådgiver.

Frist for gjennomføring: 2022

Tiltak 2: Forbedre undervisningskvalitet: Bachelor- og masternivå

Aktivitet: Utnytte DIGSOS og erfaringene fra digitaliseringen av undervisningen våren og høsten 2020 til å heve undervisningskvaliteten ytterligere ved å jobbe aktivt med pensum og undervisningsformer.

Styrke bruken av studentaktiviserende undervisning. Fokus på lese- og skrivetrening. Aktivt bruke UiOs nye kvalitetssystem til å utarbeide bedre rutiner for evaluering av undervisningen vi tilbyr, for å lettere avgjøre hvordan vi best hever kvaliteten.

Styrke dialogen mellom seminarleder og emneansvarlig. Fortsette å bruke undervisningsforum som arena for diskusjoner og erfaringsutveksling.

Milepæler for gjennomføring 2021:

- Styrke arbeidet med DIGSOS.
- Vurdere mulighetene for søknader om eksterne midler fra DIKU knyttet til kvalitetsutvikling i undervisning.
- Styrke lese- og skriveferdigheter, f.eks. gjennom lese- og eller skrivesamlinger og i tett samarbeid med biblioteket, «Deep reading» gjennomføres H2021.

Forventede resultater 2021-2023: Se positive resultater i evalueringer fra studenter og tilsynssensor.

Ansvar: Undervisningsleder og studieadministrasjon.

Frist for gjennomføring: 2023

Tiltak 3: Forbedre undervisningskvalitet: PhD-nivå

Aktivitet: Utnytte erfaringer fra kvalitetssikringsarbeid gjort på lavere nivå til å heve undervisningskvaliteten på PhD-nivå. Jobbe aktivt med utvikling av emner, pensum og undervisningsformer. Aktivt bruke UiOs nye kvalitetssystem til å utarbeide bedre rutiner for evaluering av undervisningen vi tilbyr, for å lettere avgjøre hvordan vi best hever kvaliteten.

Forbedre planleggingen av emner, og dermed øke forutsigbarhet for deltagere, ved å innføre administrative rutiner tilsvarende de vi har på lavere nivå.

Milepæler for gjennomføring 2021:

- Evaluering av alle PhD-emner.
- Standardisert rutine for administrering av PhD-kurs, gjennom å bruke årshjul, Canvas, TP, osv.

Forventede resultater 2021-2023: Positive resultater i evalueringer fra PhD-studenter samt en forbedring av gjennomstrømmingstallene for PhD.

Ansvar: PhD-leder og studieadministrasjon.

Frist for gjennomføring: 2023

Tiltak 4: Fokus på skrivetrening på PhD-utdanningen

Aktivitet: Utvikle workshops eller kurs, bygge tettere samarbeid med Akademisk skrivesenter. Vurdere å justere innhold/pensum på PhD-kurs ved SAI og anbefale justering av fakultetets kurs, for å styrke skriveferdigheter. Vurdere å etablere jevnlig «Shut up and write»-samlinger ved SAI.

Forventede resultater: Økt tilfredshet i evalueringer fra PhD-studentene. Bedre gjennomstrømming over de neste årene.

Milepæler for gjennomføring: Erfaringsutveksling med veiledere.

Ansvar: PhD-leder

Frist for gjennomføring: 2021

Tiltak 5: Gjennomgang av PhD-programmets struktur

Aktivitet: Nedsette en arbeidsgruppe som skal gjennomgå strukturen i studieretningen «sosialantropologi» på SVs PhD-programmet. Basert på evalueringer foreslå forbedringspotensialet i studieretningen. Viktig at forslag til endringer ses i lys av helheten i fakultetets PhD-program

Milepæler for gjennomføring 2021:

- Gjennomgang av programstrukturen
- Alternative forslag til endringer presenteres for styret.

Forventede resultater 2021-2023: Studieretningen «sosialantropologi» i SVs doktorgradsprogram revideres.

Ansvar: Instituttleder og PhD-leder

Frist for gjennomføring: 2022

Tiltak 6: Videreutvikling av veilederrelasjonen

Aktivitet: Styrking av veilederkompetansen gjennom deltagelse på fakultetets veilederkurs. Kvalitetssikre informasjon til både PhD-studenter og MA-studenter om veilederrelasjonen.

Forventede resultater 2021-2023: Bedre forståelse for roller og rutiner knyttet til veilederrelasjonen ved å implementere de nye [etiske retningslinjene](#) godkjent av Universitetsstyre 20.10.20

Ansvar: PhD-leder, undervisningsleder og studieadministrasjon

Frist for gjennomføring: 2021

Tiltak 7: Styrke karriereplanlegging for PhD

Aktivitet: Etablere gode rutiner for nyansatte i midlertidige vitenskapelige stillinger som sørger for god integrering i miljøet og et klart fokus på karriereplanlegging i og utenfor academia. Etablere klare retningslinjer om muligheter for å søke postdoktormidler fra EU og NFR. Belyse spørsmål om monografi eller artikkelbasert avhandling for stipendiater, og hvordan våre stipendiater kan hevde seg i konkurranse med internasjonale kandidater gjennom publisering.

Forventede resultater 2021-2023: Styrke oppstartsprosesser ved SAI og bedre forutsigbarheten og arbeidsmiljøet blant de midlertidig ansatte.

Ansvar: PhD-leder, studieadministrasjonen og forskningsrådgiver

Frist for gjennomføring: 2022

Forskning

Tiltak 8: Målrettet søking av eksterne midler fra EU og NFR, sørge for god støtte til de ansatte som søker midler

Aktivitet:

- Fortsette opplæringsopplegg for nye fast vitenskapelig ansatte om eksterne midler, med særlig fokus på EU-midler, inkludert Marie Curie.
- Jobbe tett med FVA om EU-søknader
- Inkludere PhD-rådgiver i planlegging av søknader som inkluderer stipendiater som skal utdannes ved UiO og en/flere andre institusjoner

(for eksempel *joint degree*)

- Sikre god balanse over tid mellom stipendiat- og postdoktorstillinger..
- Utarbeid generelle retningslinjer for midlertidig ansatte når det gjelder muligheter for å søke eksterne midler gjennom SAI.
- Søknadskurs for de midlertidig vitenskapelig ansatte

Forventede resultater 2021:

- Nye søknader til EU og NFR.
- Minst ett nytt prosjekt med eksterne midler.
- Økt nettobidrag fra prosjektene til SAI

Forventede resultater 2022: Ett nytt EU-prosjekt

Ansvar: Instituttleder og forskningsrådgiver

Frist for gjennomføring: 2021

Tiltak 9: Legge til rette for å opprettholde gode tall på publisering gjennom forskergrupper og skrivesamlinger, eventuelt skriveopphold for den enkelte

Aktivitet: Planlegge/oppfordre til skrive- og lesesamlinger. Jobbe kollektivt med skrivning, for å fremme forskningssamarbeid, også på tvers av ansattegrupper (midlertidig vitenskapelige og fast vitenskapelige). Avklare forventninger til stipendiater om publisering.

Forventede resultater 2021: Gjennomført samling eller andre aktiviteter for å fremme publisering. Tematisert spørsmål om stipendiater og publisering.

Ansvar: Instituttleder og PhD-leder

Frist for gjennomføring: 2022

Tiltak 10: Solid opplæring på etikk og datalagring

Aktivitet: Sørge for god opplæring forskningsetikk og regelverk i forbindelse med datalagring for studenter og vitenskapelig ansatte på alle nivå. Gode rutiner for å melde nye prosjekter og håndtere forskningsdata. Hensiktsmessige systemer for datalagring ved SAI tilpasset etnografisk metode.

Forventede resultater 2021: Alle ansatte skal ha god forståelse for etiske utfordringer knyttet til sosialantropologiske metoder, kjenne GDPR reglementet, og deres plikter som forskere og veiledere.

Ansvar: Instituttleder og forskningsrådgiver

Frist for gjennomføring: 2021

Tiltak 11: Legge til rette for strategisk tverrfaglig satsing

Aktivitet: Utforske mulighet for midler fra EU og NFR som støtter tverrfaglighet. Deltagelse i strategiske, tverrfakultære satsingsområder. Ha en løpende vurdering om artikkelbasert avhandling kan gi mer tverrfaglig samarbeid med tanke på medforfatterskap. Følge opp samarbeid med eksterne stipendiater gjennom å invitere til å presentere forskningen sin.

Forventede resultater 2021: Økt aktivitet på tverrfaglige søknader med høy relevans for SAI, sterkere synlighet av tverrfaglig forskning på SAI og økt synlighet i UiO miljøet generelt.

Ansvar: Nestleder, PhD leder og forskningsrådgiver

Frist for gjennomføring: Løpende

Samfunnskontakt, formidling og innovasjon

Tiltak 12: Styrke formidling av faget

Aktivitet:

- Bistå nye ansatte og prosjektledere med populærvitenskapelig formidling og formidlingsstrategi på prosjekter
- Tydeliggjøring av ansvarsfordeling når det gjelder redigering og oppdatering av UiOs hjemmesider, samt sørge for nødvendig oppdatering
- Lage korte filmer med forelesere på YouTube og Facebook

Forventede resultater 2021: Bedre synlighet av vår forskning på nett og i medier. Klar populærvitenskapelig formidlingsstrategi i alle prosjekter.

Ansvar: Nestleder og kommunikasjonsrådgiver

Frist for gjennomføring: løpende

Tiltak 13: Arrangere markeringer, utstillinger og boklanseringer, samt delta i offentlige debatter

Legge til rette for arrangement som fremmer SAIs forskning og støtte ansatte som ønsker i offentlige debatter.

Forventede resultater 2021: Gjennomført flere offentlige arrangementer når smittevernreglene tillater det. Styrke betydningen (impact) av SAIs forskningsfelt ved at vi setter agenda for- og synliggjøres i offentlig debatt.

Forelesninger i forbindelse med utnevning av æresdoktor september 2021.

Ansvar: Instituttleder og administrasjonen

Frist for gjennomføring: Løpende

Tiltak 14: Samarbeide med alumni-nettverket og Norsk Antropologisk Forening (NAF) om å tematisere fagets relevans og karriereutvikling for antropologer

Aktivitet: Økt samarbeid med alumner ved å invitere dem til arrangement i studiestartsuka, samt som gjesteforelesere til SOSANT2600 og ANTH4150. Bruke alumninettverket og Norsk Antropologisk Forening aktivt, til å utforske nye måter å skape møtearenaer. Være aktive støttespillere for et nasjonalt samarbeid blant antropologer i Norge.

Forventede resultater 2021: To eller flere arrangementer sammen med Alumniforeningen eller NAF, økt samarbeid mellom arbeidsliv og SAI, fortsette å utvikle ideer for å fremme fagets arbeidslivsrelevans og dermed sette fokus på karriereutvikling for våre studenter.

Ansvar: Undervisningsleder og studieadministrasjon

Frist for gjennomføring: 2021

Administrasjon, organisasjon og infrastruktur

Tiltak 15: Alle ansatte skal ha tilbud om personlig og faglig utvikling

Aktivitet: Fokus på kompetanse- og karriereutvikling for alle ansatte.

Forventede resultater 2021: Økt fokus på personlig og faglig utvikling, felles seminar for hele staben i juni 2021.

Ansvar: Instituttleder og administrativ leder

Frist for gjennomføring: 2021

Tiltak 16: Fokus på ansattes oppstart og slutfase

Aktivitet:

- kvalitetssikre fadderordningen for nyansatte.
- Fokus på nye ansatte, videreutvikle opplæring og mottak, samt slutfase for midlertidig ansatte
- Innhente tilbakemeldinger fra ansatte som har startet nylig

Ansvar: Administrativ leder i samarbeid med PhD-leder

Frist for gjennomføring: 2021

Tiltak 17: Fokus på et godt arbeidsmiljø

Aktivitet: Workshops og annen oppfølging av kartlegging. Etablere flere faglige arenaer for internt samarbeid. Skape rom for sosiale tiltak i perioden med hjemmekontor. Jobbe med å sikre godt samarbeid i administrasjonen, og mellom administrasjon og vitenskapelig ansatte, gjennom klargjøring av roller og ansvar. Styrke bruken av medarbeidersamtalen på alle nivå. Økt fokus på oppfølging etter sykefravær.

Forventede resultater 2021:

- Gjensidig rolleforståelse
- Gjensidig respekt
- Stolthet for eget og andres arbeid
- Trygghet
- Styrket internkommunikasjon, gjennom nyhetsbrev og digitale og fysiske møtepunkter under pandemi og oppussing.

Ansvar: Instituttleder og administrativ leder.

Frist for gjennomføring: 2022

Tiltak 18: Fokus på bærekraft

Aktivitet: Se etter insentiver for å reise mindre med fly, samt andre måter å drifte instituttet på en mer klimavennlig måte.

Forventede resultater 2022: Færre flyreiser og større fokus på bærekraft i instituttets aktiviteter.

Ansvar: Instituttleder og administrativ leder.

Frist for gjennomføring: 2022