

Årsplan 2023-2025 - Sosialantropologisk institutt

Instituttets årsplan beskriver hvilke hovedprioriteringer Sosialantropologisk institutt (SAI) har for perioden 2023-2025. Årsplanen er treårig, men revideres årlig.

Årsplanen er basert på Det samfunnsvitenskapelige fakultets treårige rullerende plan, samt UiOs Strategi 2030.

Instituttets utvikling

SAI er det største sosialantropologiske instituttet i Norden, og et av de største i Europa. Også når det kommer til faglige utmerkelser og kvaliteten på undervisning, innehar SAI en framragende posisjon i internasjonal sammenheng, plassert blant de beste antropologiske instituttene i verden.

Instituttet har en stor portefølje av forskningsprosjekter med finansiering fra blant annet EU og Norges forskningsråd. Per 01.01.2023 består denne av 13 eksternt finansierte prosjekter. SAls økonomi er tett knyttet til de eksternt finansierte prosjektene, da prosjektinntekten står for opp mot halvparten instituttets finansiering.

Instituttet arbeider aktivt for å sikre bedret balanse mellom undervisningskrefter og innsats i forskningsprosjekter. SAI har rekruttert fem nyansatte i førstestillinger over de siste årene, og har besluttet å tilsette leder i en åremålsstilling på 4 år.

Rundt 400 studenter er knyttet til instituttets bachelor- og masterprogram.

Forskning

Instituttet skal bidra med teoretisk og empirisk forskning av høy kvalitet og relevans, og publisere på høyt nivå innen alle områder av faget. Instituttet skal verne om akademisk frihet, troverdighet og vitenskapelig uavhengighet.

Mål

Sosialantropologisk institutt skal anerkjennes som et av de beste og mest attraktive sosialantropologiske forskningsmiljøene i Europa. Instituttet skal

søke forskningsfinansiering nasjonalt og internasjonalt, og skal prioritere forskningsprosjekter av høy vitenskapelig kvalitet og med potensiale for forskningsmessig nyvinning.

Tiltak: Arbeide for å beholde en fremragende posisjon blant antropologiske institutter

Aktiviteter

Tilrettelegge for at alle medarbeidere har tid til og mulighet til å konsentrere seg om egen forskning, og stimulere til forskningssamarbeid eksternt og internt.

Fortsette å utvikle instituttets eksternt finansierte portefølje ved å oppfordre til utstrakt arbeid med prosjektsøknader, og tilby faglig og administrativ støtte i arbeidet med søknader til attraktive eksterne finansieringskilder som EUs rammeprogram "Horisont Europa" og Norges Forskningsråd.

Legge enda bedre til rette for at forskningsprosjektene kommer undervisningen til gode.

Oppdatere internsider for forskning om etiske retningslinjer og GDPR

Alle vitenskapelig ansatte må være oppdatert om:

- etiske utfordringer knyttet til sosialantropologiske metoder
- rutiner knyttet til personvern (GDPR), og deling av data
- forskningstillatelser
- hvordan forskningspraksis kan tilrettelegges for å ivareta etisk og juridisk ansvar
- eget veilederansvar for å sikre at studenter og stipendiater er oppdatert på etiske og juridiske retningslinjer for forskning.

Utdanning

Undervisningen ved sosialantropologisk institutt er organisert i to studieprogrammer: bachelor i sosialantropologi og master i sosialantropologi (ENG). I tillegg driver instituttet den sosialantropologiske studieretningen av fakultetets forskerutdanningsprogram (ph.d.). I alt er det i underkant av 400 studenter.

Mål

Sosialantropologisk institutt skal ha høy faglig og pedagogisk kvalitet på alle våre studietilbud, og tilby undervisning med tydelig arbeidslivsrelevans.

Tiltak: Fortsette å utvikle forskningsbasert og arbeidsrelevant undervisning av høy kvalitet

Aktiviteter

Instituttet skal videreutvikle varierte undervisnings- og evalueringsformer som støtter opp om læringsmålene på programnivå. Emneevaluering systematiseres, med fokus på utvikling fremfor rapportering.

Bidra aktivt inn i fakultetets EILIN læringsnettverk og bruke erfaringene derfra inn i undervisningen

Opprette en arbeidsgruppe som skal gjennomgå bachelorprogrammet med tanke på å synliggjøre arbeidslivsrelevans. Dette tiltak forventes også å ha effekt på frafall og rekruttering.

Legge til rette for at studentene kan å knytte seg til pågående forskning ved instituttet.

Opprettholde maksgrense på frikjøp for å beholde et bærekraftig og godt undervisningstilbud

Tiltak: Øke antall bachelorstudenter som drar på utveksling

Aktiviteter

Utvikle og implementere SAls strategi for utveksling 2023-2026.

Utarbeide attraktive utvekslingsavtaler, og gjøre det lettere for studentene å reise på utveksling gjennom forhåndsgodkjenning av kurs.

Synliggjøre våre og UiOs utvekslingsavtaler overfor studentene.

Tiltak: Få flere masterstudenter til å gjennomføre på normert tid

Aktiviteter

Evaluering og gjennomgang av masterprogrammet med tanke på revisjon.

Tiltak: Utdanne ph.d.-kandidater som er konkurransedyktige til stillinger innen forskning, og attraktive i næringsliv og statsforvaltning

Aktiviteter

Gjenopprette alumni-nettverket, samt opprette egen gren for tidligere stipendiater.

Styrke karriereveiledning på ph.d.-programmet

Instituttets forventninger til veiledere må kommuniseres tydelig slik at alle stipendiater får likt tilbud

Oppfordre til 'Shut up and write'-samlinger av og for stipendiater

Ha fokus på hvordan våre stipendiater kan hevde seg i konkurranse med internasjonale kandidater gjennom publisering, blant annet i valget mellom monografi eller artikkel-basert avhandling

Vurdere, innenfor instituttets økonomiske rammer og behov, om ansatte i rekrutteringsstillinger tilbys et ekstra år. Dette vil kunne gi stipendiater og postdoktorer verdifull undervisningserfaring, og instituttet viktige lærerkrefter.

Samfunnskontakt og formidling

Det er stor interesse for det sosialantropologiske forskningsfeltet i norsk offentlighet. Mange ansatte ved Sosialantropologisk er etterspurt som innledere, kommentatorer og intervjuobjekter, og mange er sterkt involvert i et bredt spekter av formidlingsformer. SAI støtter opp om, og oppfordrer til ansattes deltagelse i formidling nasjonalt og internasjonalt

Mål

Instituttet skal bidra til at formidling av forskningsresultater til andre enn forskerkolleger og studenter skal oppfattes som en naturlig del av forskningsprosessen.

Tiltak: Tilrettelegge for formidling i ulike former

Aktiviteter

Oppfordre de ansatte til å presentere egen forskning overfor beslutningstagere, i media og annen offentlighet, både nasjonalt og internasjonalt.

Bidra med veiledning der det er ønsket.

Oppfordre til, og legge til rette for formidling gjennom ord, bilder, film, utstillinger, kunst og samarbeid med relevante eksterne aktører.

Bruke fakultetets kommunikasjonsavdeling aktivt i vårt kommunikasjonsarbeid, både på nett og sosiale medier.

Organisasjon og arbeidsmiljø

Sosialantropologisk institutt skal være en attraktiv arbeidsplass, både for administrativt og vitenskapelig ansatte, og alle skal ha gode muligheter for faglig utvikling.

Instituttet skal ha en effektiv organisering av studieadministrasjon og forskningsstøtte, samt en god og forutsigbar styring av ressurser og økonomi.

Instituttet skal sikre at de ekstraordinære utfordringene knyttet til koronasituasjonen og flytting/oppussing ikke skaper varige, uheldige konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Tiltak: Være en god arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø

Aktiviteter

Følge opp arbeidet med å håndtere utfordringer og iverksette tiltak som ble synliggjort gjennom ARK-undersøkelsen.

Sikre at de nyoppussede lokalene blir så velegnede og godt utnyttet som mulig.

Sikre hensiktsmessig informasjonsflyt gjennom stabsmøter, SAls nyhetsbrev og lignende.

Tilby kompetansehevende kurs innenfor administrasjon, forskningsledelse, utdanningsledelse og formidling.

Videreutvikle rutinene for mottak av nye vitenskapelig ansatte, og tilby mentorordninger.

Bidra til at enkeltansattes overskudd på timeregnskapet bygges ned og eventuelt underskudd reduseres. Ansatte bør ikke ha mer enn ett semesters overskudd/underskudd på timeregnskapet etter 2026.

Styrke, videreutvikle og rasjonalisere arbeidet i administrasjonen.

Tiltak: Ha fokus på likestilling og kjønnsbalanse ved ansettelser

Aktiviteter

Fortsette å understreke instituttets likestillingsmål i møter med alle ledere av bedømmelses- og innstillingskomiteer.

Fortsette å jobbe med kjønnsbalansen blant faste vitenskapelig ansatte for å være i forkant av de kommende avgangene.

Fortsette å vurdere kvalifiseringsstillinger som virkemiddel i arbeidet med å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger.

Ha fokus på kjønnsbalanse ved utlysninger av administrative stillinger.