



Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

21.03.2017, kl. 09:00 - i Kollegierommet, Muséplass 1.

Innkalling er sendt til:

Margareth Hagen, Einar Thomassen, Claus Huitfeldt, Kjetil Berg Henjum, Jill Walker Rettberg, Christhard Hoffmann, Eivind Kolflaath, Eirik Vassenden, Åsmund Borgen Gjerde, Anne Hestnes, Vebjørn Granum Kjersheim, Mikkel Egeland Paulsen, Anna Kristina Jensen

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til personlig varamedlem og sekretariatet, tlf. 55589380, evt. per e-post til unni.utvik@uib.no eller trine.moe@uib.no.

Bergen, 14.03.17

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
FS 1/17	Tilsetting i stilling som postdoktor ved Senter for vitenskapsteori	
FS 2/17	Tilsetting utan utlysning i stilling som postdoktor ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning	
FS 3/17	Tilsetting i stilling som stipendiat i tverrfagleg kjønnsforskning ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning	
FS 4/17	Tilsetting i stilling som universitetslektor i nordisk språk (EVU) ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium	
FS 5/17	Tilsetting i stilling som stipendiat: 4-5 stillingar ved Institutt for framandspråk	
FS 6/17	Tilsetting i stilling som postdoktor i filosofi ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudium	
FS 7/17	Tilsetting i stilling som universitetslektor i franskspråkleg litteratur ved Institutt for framandspråk - vikariat i 20 % stilling	
FS 8/17	Tilsetting utan utlysning i stilling som forskar ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium - 20 % bistilling	
FS 9/17	Tilsetting i stillings som stipendiat i middelalderforskning ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	
FS 10/17	Tilsetting i stillings som stipendiat i filosofisk logikk ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	
RS 3/17	Godkjente doktorgradsavhandlingar ved Det humanistiske fakultet	
S 13/17	Oppnemning av ekstern medlem til fakultetsstyret perioden 2017 - 2021	
S 14/17	Meldinger 2016	
S 15/17	Årsregnskap 2016	
S 16/17	Regnskap per februar 2017	
S 17/17	Diskusjonssak - plan for faglig bemanning 2018-2022	
S 18/17	HMS-rapport 2016 for det humanistiske fakultet	
S 19/17	Oppnevning av sakkyndig komité innenfor fagområdet tysk fagdidaktikk	
S 20/17	Avhandling til dr.philos.-graden - innstilling	X
S 21/17	Oppfølging av styresak 7/17	X

Saker handsama i tilsettingsrådet ved Det humanistiske fakultet etter fakultetsstyremøte 06.12.2016:

Sak 29/2016: 16/6307

Tilsetting i stilling som postdoktor ved Senter for vitskapsteori

Tilsettingsrådet tilset Giacomo Poderi som postdoktor i prosjektet «*PARENT*» ved Senter for viteskapsteori for en periode på 3 år. Startstidspunkt vert avtalt med senteret.

Som reserver vert desse innstilt:

1. Siddharth Sareen

Sak 30/2016: 16/11937

Tilsetting utan utlysning i stilling som postdoktor ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning

Tilsettingsrådet tilset Marry-Anne Karlsen som postdoktor i perioden frå og med 01.01.2017 til og med 31.12.2019 i NFR-prosjektet «*WAIT*» ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning.

Sak 31/2016: 16/7769

Tilsetting i stilling som stipendiat i tverrfagleg kjønnsforskning ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning

Tilsettingsrådet tilset Kari Anne K. Drangslund i treårig stipendiatstilling i tverrfaglig kjønnsforskning i prosjektet *WAIT* knytt til Senter for kvinne- og kjønnsforskning. Det tas sikte på tilsetting frå og med 1. januar 2017.

Som reserve rangeras:

1. Cecilie Odgaard Jacobsen
2. Mauricio Rogat

Sak 32/2016: 16/10336

Tilsetting i stilling som universitetslektor i nordisk språk (EVU) ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium

Tilsettingsrådet tilset Terje Torgilstveit som universitetslektor i nordisk språk (etter- og vidareutdanning) ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium, i perioden 01.01.2017 til og med 30.06.2017, med moglegheit for forlenging.

Sak 33/2016: 16/5841

Tilsetting i stilling som stipendiat: 4-5 stillingar ved Institutt for framandspråk

Tilsettingsrådet tilset Kimberly Marie Skjelde i stipendiat øyremerkt språklæring og framandspråksdidaktikk ved Institutt for framandspråk.

Tilsettingsrådet tilset Stehn Aztlan Mortensen, Wassim Rustom, Marta Sánchez Salvà og Anne-Kate Kjølvik i 4 opne stipendiatstillinger ved Institutt for framandspråk. Tilsettingane er fireårige med tre år utdannings- og forskingsdel og eitt år undervisning og/eller forskingsadministrativt arbeid. Tidspunkt for tiltreding vert avtala med institutt og fakultet.

Som reserve til dei opne stipenda vert 1) Helle Håkonsen rangert.

Sak 34/2016: 15/10980

Tilsetting i stilling som postdoktor i filosofi ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudium

Tilsettingsrådet tilset Julie Zahle i stilling som postdoktor i filosofi ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudium. Tilsettinga er treårig, med eit mogleg fjerde pliktår i tillegg dersom den som vert tilsett ønskjer det. Tidspunkt for tilsetting vert avtalt med institutt og fakultet.

Som reserve vert 1) Ansten Klev rangert.

Sak 01/2017: 16/10539

Tilsetting i stilling som universitetslektor i franskspråkleg litteratur ved Institutt for framandspråk – vikariat i 20 % stilling

Tilsettingsrådet tilset Sebastien Liautaud i vikariat i 20 % stilling som universitetslektor i franskspråkleg litteratur ved Institutt for framandspråk. Tilsettinga gjeld frå 01.01.2017 til 30.06.2020, men kan om naudsynt forskyvast.

Som reserve vert Liva Bodil Kalvik rangert.

Sak 02/2017: 17/1366

Tilsetting utan utlysning i stilling som forskar ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium – 20 % bistilling

Tilsettingsrådet tilset Eiliv Vinje i 20 % bistilling som forskar i prosjektet «Ludvik Holbergs skrifter» ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium frå og med 01.02.2017 til og med 31.12.2018.

Sak 03/2017: 16/5193

Tilsetting i stillings som stipendiat i middelalderforskning ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitskap

Tilsettingsrådet tilsetter Juliane Tiemann (norrøn filologi), Joseph Ryder (arkeologi) og Zuzana Stankovítsová (norrøn filologi) i de utlyste stillingene i middelalderforskning.

Tilsettingene er fireårige med tre år utdannings- og forskningsdel og ett år undervisning og/eller forskningsadministrativt arbeid. Tidspunkt for tilsetting blir avtalt med institutt og fakultet.

Sak 04/2017: 16/11455

Tilsetting i stillings som stipendiat i filosofisk logikk ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Tilsettingsrådet tilset Sindre Olaussen Søderstrøm i stipendiatstilling ved det NFR-finansierte prosjektet «Anti Exceptionalism About Logic» ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudium. Tilsettinga er treårig og kan tilleggast eit fjerde år. Tidspunkt for tiltreding og eventuelt tillegg av eit fjerde år vert avtalt med institutt og fakultet.

Som reserve er Tore Fjetland Øgaard rangert.



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Referatsak: 3/17

Møtedato: 21.03.2017

Dato: 06.03.2017

Arkivsaksnr: 2017/1255-ELAK

Godkjente doktorgradsavhandlinger ved Det humanistiske fakultet

Følgende doktorgrader er godkjent siden forrige ordinære møte i fakultetsstyret 31.01.2017.

Sak 2013/10580

Ph.d.-graden – Synnøve Marit Midtbø Myking – fagområdet latin

Norwegian Manuscript Fragments of French Origin and their Historical Context

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Dato: 22.02.2017

Styresak: 13/17

Arkivsaksnr: 2011/3733-ARTH

Møtedato: 21.03.2017

Forslag til eksternt gruppe A-medlem med vara til fakultetsstyret ved HF for perioden 2017 - 2021

Dokumenter i saken:

- Fakultetsstyresak 39/16 «Nye utfyllende regler for fakultetsorganene ved Det humanistiske fakultet»

Bakgrunn:

I møte 6. september 2016, sak 39, vedtok fakultetsstyret at et av de fem gruppe A medlemmene i styret skal være eksternt fra styreperioden 2017-2021.

Universitetsstyret skal oppnevne det eksterne medlemmet og vara etter forslag fra fakultetet, jf. [Reglar for fakultetsorganene § 2A c.](#)

Fakultetsledelsen foreslår følgende personer som henholdsvis eksternt medlem og vara for eksternt medlem til fakultetsstyret. Personene er forespurt.

- Professor Mette Halskov Hansen. Ansatt ved Institutt for kulturstudier og orientalske språk, Det humanistiske fakultet, Universitetet i Oslo
- Link til CV: <http://www.hf.uio.no/ikos/personer/vit/mettehh/index.html>
- Professor Matilde Skoie. Ansatt ved Institutt for filosofi, ide- og kunsthistorie og klassiske språk, Det humanistiske fakultet, Universitetet i Oslo
- Link til CV: <http://www.hf.uio.no/ifikk/personer/vit/klassiske-sprak/fast/mathilds/>

Dekanens vurdering

Det har blitt vektlagt å finne forslag til eksterne medlemmer som kjenner både sektoren og humaniora godt og som generelt har god kjennskap til gjeldende forsknings- og utdanningspolitikk.

Dekan er fornøyd med å kunne foreslå to faglig sterke kandidater som begge er motiverte til å påta seg vervene og bidra til HF sine strategiske avgjørelser, veivalg og prioriteringer fremover. Begge kandidatene tilhører et universitet og et fakultet som ligner på vårt eget både i forhold til kvalitet og bredde. Begge er erfarne meriterte professorer som har eller har hatt sentrale lederstillinger og verv i sektoren.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret foreslår professor Mette Halskov Hansen som eksternt fakultetsstyremedlem ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Bergen, for perioden 1/8 -17 til 31/7 -21.

Fakultetsstyret foreslår professor Matilde Skoie som eksternt vare fakultetsstyremedlem ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Bergen for perioden 1/8 -17 til 31/7 -21.

-

-

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 14/17

Møtedato: 21.03.2017

Dato: 24.02.2017

Arkivsaknr: 2017/898-UNU

Meldinger 2016

Dokumenter i saken

- Forskningsmelding, forskerutdanningsmelding og utdanningsmelding 2016
- Meldinger fra grunnenhetene
- Brev til grunnenhetene fra fakultetet datert 16.01.17
- Brev fra universitetsdirektøren datert 05.01.17 med mal for meldinger

Om meldingene 2016

I brev av 05.01.17 fra universitetsdirektøren blir fakultetene bedt om å utarbeide forsknings-, forskerutdannings- og utdanningsmelding for 2016 med frist 21.04.17.

Universitetsledelsen er opptatt av at meldingene skal ha et hensiktsmessig format, som både sikrer effektiv rapportering og tydelig får fram satsinger og resultat, styrker og svakheter. Det er ikke lagt opp til at fakultetene skal kommentere resultater for rapporteringsåret, men kun besvare spørsmålene i malen. Meldingene bør til sammen ikke overstige 6 sider.

Som grunnlag for fakultetets meldinger ble grunnenhetene bedt om å utarbeide kortfattede meldinger med utgangspunkt i universitetsdirektørens spørsmål. I utdanningsmeldingen ble enhetene bedt om å ha spesielt fokus på første kulepunkt (*Utdanningskvalitet*) og tredje kulepunkt (*Oppfølging av handlingsplaner*) i sine meldinger. Det ble informert om at fakultetet ville utarbeide svar på andre kulepunkt (*Portefølje og dimensjonering*). Meldingene fra grunnenhetene er vedlagt.

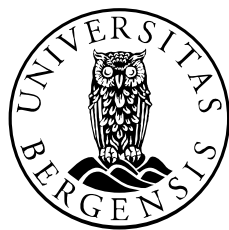
Forskings- og forskerutdanningsmeldingen ble behandlet av FFU i møte 08.03.17, mens utdanningsmeldingen ble behandlet av Studiestyret i møte 09.03.17. Innspill fra FFU og Studiestyret er innarbeidet i meldingene.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner forskningsmelding, forskerutdanningsmelding og utdanningsmelding for 2016 i samsvar med forslaget og de endringene som framkom i møtet. Dekanen får fullmakt til å slutføre meldingene.

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør



UNIVERSITETET I BERGEN
Det humanistiske fakultet

FORSKNINGSMELDINGEN 2016



OPPFØLGING AV FAGLIGE PRIORITERINGER OG TILTAK FOR ØKT TVERRFAGLIG SAMARBEID

Forskningen ved Det humanistiske fakultet er sterkt disiplinorientert. Samtidig viser aktiviteten til forskergrupper og individuelle forskere ved fakultetet et omfattende samarbeid på tvers av disiplinrensere i så vel eksternt som internt finansierte forskningsprosjekter.

UiBs strategi *Hav, liv og samfunn, 2016-2022*, der etableringen av en kunnskapsklynge innen middelalderforskning inngår, er blitt fulgt opp i 2016. *Middelalderklyngen* har som ambisjon å bli en tverrfaglig og tverrfakultær drivkraft for middelalderstudier i nær kontakt med regionale institusjoner og med en sterk internasjonal orientering. Den skal videreføre de sterke tradisjonene de humanistiske fagene har innenfor middelalderforskning og utvikle kontakten med eksterne regionale aktører, bl.a. skolen, museene og reiselivsnæringen. Klyngen skal bli et samlende kraftsentrum for forskning om middelalderen på et høyt internasjonalt nivå og en pådriver for lokal og nasjonal kunnskapsformidling som viser middelalderens relevans i en bredere og samtidig kontekst. Klyngen er fortsatt i oppbyggingsfasen, men ved inngangen til 2017 er fakultetet kommet et godt stykke på vei med å få på plass oppstartmidler til faglig prosjektleder, lokaler og administrative støttefunksjoner. Fakultet har i 2016 også utlyst øremerkede stipendiatstillinger i middelalderforskning, og tre stipendiater starter opp i 2017.

For å styrke det tverrfakultære forskningssamarbeidet, også med henblikk på den planlagte helseklyngen, har fakultetet i 2016 lyst ut en øremerket stipendiatstilling innenfor medisinsk humaniora (*Medical Humanities*) som starter i 2017.

Gjennom *Toppforskprogrammet* er det i 2016 etablert en stilling ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier. Programmet er et samarbeid mellom Bergen Forskningsstiftelse og UiB og svarer på regjeringens målsetting om å etablere flere verdensledende forskningsmiljøer ved norske universiteter. Michael Baumgartner tiltrer denne stillingen i 2017. Han forsker på vitenskapsfilosofi og logikk, med vekt på kausalitet og logisk formalisering. Forskningen åpner for samarbeidsmuligheter med samfunnsfag, biologi og medisin.

Enhetene har arbeidet målrettet for å utvikle konkurransedyktige, eksternt finansierte tverrfaglige forskningsprosjekter. Innenfor Forskningsrådets program Samfunnsutviklingens kulturelle forutsetninger (SAMKUL) fikk HF/UiB tildelt tre av de 11 prosjektene som ble innvilget i 2016:

- *Waiting for an uncertain future: the temporalities of irregular migration* (SKOK, prosjektleder Christine M. Jacobsen). Prosjektet undersøker hvordan flykninger opplever å få satt livet sitt på vent.
- *Historicizing the ageing self: Literature, medicine, psychology, law* (IF, prosjektleder Margery Vibe Skagen). Prosjektet undersøker de symbolske, filosofiske og kulturelle aspektene ved menneskelig aldring.
- *A Narratology of Criminal Cases* (LLE, prosjektleder Frode Helmich Pedersen). Prosjektet undersøker hvordan fortellinger påvirker utfallet av norske straffeprosesser.

Innenfor Forskningsrådets tiårige program for klimaforskning (KLIMAFORSK) fikk HF/UiB tildelt ett av totalt 11 forskningsprosjekter:

- *The Future is Now: Temporality and Exemplarity in Climate Change Discourses* (AHKR, prosjektleder Kyrre Kverndokk). Prosjektet undersøker samspillet mellom fortid, nåtid og fremtid i tre ulike typer klimadiskurser.

Tildelingene i 2016 samsvarer godt med UiBs strategiske satsingsområder for perioden 2016-2022, *globale samfunnsutfordringer* (migrasjon, helse og ulikhet) og *klima og energiomstilling*.

Fakultet har som målsetting å få minst ett Senter for fremragende forskning, og i 2016 gikk to av fakultetets SFF-søknader (SVT og AHKR) til 2. runde i vurderingsprosessen i Forskningsrådet. Resultatet vil foreligge i mars 2017. Begge søknadene er preget av omfattende tverrfaglig samarbeid.

For å støtte og gi økt oppmerksomhet til yngre forskere innførte fakultetet i 2016 en pris for unge forskere i humanistiske fag. Prisen tildeles for fremragende vitenskapelig arbeid utført av en ansatt eller en ph.d.-kandidat ved Det humanistiske fakultet som er 34 år eller yngre i tildelingsåret. Den første prisvinneren var førsteamanuensis i filosofi Ole Hjortland, som i 2017 også mottok Meltzerprisen for yngre forskere.

For å skape en møteplass på tvers av instituttgrensene innførte fakultetet i 2016 Café humaniora, en foredragsserie der forskere ved fakultetet drøfter problemstillinger knyttet til tverrfaglighet med utgangspunkt i egen forskning. Det ble avholdt 8 møter i 2016, og aktiviteten fortsetter i 2017.

PRIORITERT FORSKNINGSSAMARBEID MED ANDRE FORSKNINGSinSTITUSJONER SAMT SAMFUNN- OG NÆRINGS LIV- LOKALT, NASJONALT OG INTERNASJONALT

Fakultetets enheter rapporterer om omfattende samarbeid med forskningsinstitusjoner i inn- og utland. Fakultetets fagmiljøer samarbeider godt med andre fakulteter ved UiB, andre universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Mange prosjekter har en tydelig samfunnsprofil som dels innebærer samarbeid med andre sektorer, for eksempel prosjekter innen utdanningsforskning (Nasjonale prøver og fagdidaktikk) ved Institutt for fremmedspråk eller utvikling og forvaltning av forskningsressurser, som for eksempel Språksamlingene og Ludvig Hølbergs skrifter ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE). Språksamlingene ble i 2016 flyttet fra Oslo, og det pågår en omfattende organiseringsprosess ledet fra universitetsbiblioteket. Når denne prosessen er fullført, vil forskningssamarbeidet med fakultetets fagmiljøer bli sentralt. Det er levert en omfattende søknad til Kulturdepartementet om ferdigstilling av Norsk ordbok, samt andre søknader med leksikografisk siktemål. Forskergruppen LaMoRe ved LLE leder de nasjonale infrastrukturprosjektene INESS (sammen med UNI Research) og CLARINO.

Evalueringen av humanistisk forskning i Norge ventes ferdig før sommeren 2017. Fagmiljøene har blant annet sendt inn konkrete eksempler på samarbeid og samfunnsbidrag i forbindelse med evalueringen. Evalueringsrapporten fra forskningsrådet og tiltakene som regjeringens stortingsmelding om humaniora, som legges frem i mars, foreslår vil i 2017 få stor oppmerksomhet ved fakultet.

Etableringen av Middelalderklyngen gir muligheter for å knytte kontakter med andre fagfelt, lokale institusjoner og næringslivet. I denne sammenhengen ønsker fakultetet å styrke samarbeidet med Bergen Teknologioverføring (BTO) med tanke på bidrag til tjenesteinnovasjon i tilknyttede virksomheter, og for bistand til ulike støttetjenester.

Fakultetets tildelinger under Strategiske program for internasjonalt forsknings- og undervisningssamarbeid (SPIRE) samsvarer godt med satsingsområder i UiBs strategi 2016-2022, både for internasjonalisering og EU-finansierte satsinger. SKOK deltar i et samarbeidsprosjekt om fremragende forskerutdanning innen kjønnsforskning over fire år, i samarbeid med Sverige, Ungarn og Sør-Afrika, finansiert av SPIRE-midler og den svenske stiftelsen STINT. Prosjektet innebærer omfattende utvekslingsaktivitet med jevnlige workshops og forskningsopphold for ph.d- og postdoktorstipendiater. Ved IF og FOF er målsettingen at såkornmidlene fra SPIRE til nettverks- og partnerskapsamarbeid skal kunne ut i H2020 (ERC) søknader.

STATUS FOR OPPFØLGING AV HANDLINGSPLAN FOR EU-FINANSIERT E SATSINGER

Fakultetet har jobbet systematisk med å motivere til søknader under H2020. Særlig SVT har stor søknadsaktivitet, har fått tilslag på og er i ferd med å igangsette flere nye prosjekter i H2020, som for eksempel CANDID (*Checking assumptions and promoting responsibility in smart development projects*) der SVT er koordinator. SVT er dessuten partner i et H2020-prosjekt om integritet i

forskning (ENERI) som hadde oppstart i 2016. Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap deltar i et prosjekt som startet opp i 2016 finansiert av EU gjennom HERA: *Understanding Shari'a: Perfect Past/Imperfect Present*. Andre EU-finansierte prosjekter med SVT som partner er HEIRRI om undervisning av RRI i høyere utdanning (H2020), SYNENERGENE (EU FP7) om syntetisk biologi, MAGIC om governance av komplekse systemer og PARENT (H2020) om smarte løsninger i energisektoren. SVT har tatt initiativ til at senteret kan ha en beredskapsfunksjon for hele UiB i forhold til ELSA (Ethical, Legal and Social Aspects of science and technology)/RRI (Responsible Research and Innovation). Forskningens samfunnsansvar, ELSA og RRI er blitt stadig viktigere forskningspolitiske prinsipper. Denne typen kompetanse vil i større grad bli etterspurt i og med at H2020, og også NFR, gjør RRI til et obligatorisk tverrgående prinsipp. Prosjekter som ikke besitter denne typen kompetanse vil derfor kunne ekskluderes fra deltakelse i H2020 og store NFR-programmer.

Fakultetet har arbeidet systematisk for å motivere søknader til mobilitetsprogrammet Marie Skodowska-Curie actions og fikk rekordhøy gjennomslag med 3 tildelinger for forskere som får støtte til å bygge en internasjonal karriere, knyttet til fakultetets fagmiljø der de skal veiledes. Fakultet har hatt som målsetting å sende minst en søknad til hver av kategoriene for ERC. Målsettingen ble nådd og 2 søknader er til vurdering.

TILTAK FOR ØKT PUBLISERING

DBH-tall for 2016 er ennå ikke klare. Foreløpige tall tyder på at nivået vil bli jevnt med foregående år. Endringen i publiseringsindikatoren i 2015 som gir økt belønning for samforfatterskap har likevel ført til at HF's andel av publikasjonspoengene er redusert med en tredjedel. Fakultetet mener at denne effekten er uheldig og ikke tilgodeser de arbeidsmåter og samarbeidsformer som er vanlige i humanistiske fag; endringen er derfor ikke fagnøytral. Publisering har for øvrig stor oppmerksomhet ved enhetene og ansatte oppfordres til å publisere i anerkjente publiseringskanaler (forlag og tidsskrift). Fagmiljøene arbeider med å påvirke nivå-plasseringen av enkelttidsskrift gjennom fagråd. Publisering er også et viktig tema i medarbeidersamtalene på enhetene. Flere institutt og sentre markerer bokutgivelser og publiserte artikler i faste faglig-sosiale sammenhenger.

Høringen i forbindelse med arbeidet for nye nasjonale retningslinjer for åpen tilgang til forskningsresultater er blitt drøftet og fulgt på alle nivå. Forslaget om en faktor for åpen publisering i publiseringsindikatoren vil favorisere fag der det primært publiseres i tidsskrifter, hvor åpen tilgang er mer utbredt, på bekostning av fag som i stor utstrekning benytter seg av andre publiseringskanaler. Det vil innebære en ytterligere vridning av publiseringsindikatoren i humanioras disfavør.



UNIVERSITETET I BERGEN
Det humanistiske fakultet

FORSKERUTDANNINGSMELDINGEN 2016



OPPFØLGING AV FAKULTETETS PRIORITERINGER FOR FORSKERUTDANNINGEN. FORHOLDET MELLOM FORSKERUTDANNING OG FORSKNINGSSATSNINGER.

Hovedansvaret for kandidatenes forskerutdanning ligger på grunnenhetene, og enhetene har derfor stor frihet til å definere sine egne prioriteringer for 2017. Fakultetet, og særskilt Forsknings- og forskerutdanningsutvalget, har likevel et overordnet faglig ansvar for å sikre kvaliteten i forskerutdanningen og at enhetenes disposisjoner er i samsvar med fakultetets felles mål.

Ett felles mål for Fakultetet er å gjøre seg sterkt gjeldende i UiBs satsinger, gjennom å ta ansvar for UiBs klynge for middelalderstudier, og arbeide for at humanistiske fagperspektiv gjøres gjeldende i alle sammenhenger der det er relevant. (jf. Strategisk plan 2016-22). Av åtte midlertidige fireårige rekrutteringsstillinger tildelt med halvårseffekt i 2016 ble to øremerket for middelalderstudier, én for Medical Humanities og én for arbeid med språksamlingene som HF har overtatt fra UiO. Også seks midlertidige fireårige rekrutteringsstillinger tildelt med halvårseffekt i 2017 holdes tilbake på fakultetsnivå for å disponeres til strategiske formål.

Siden 2010 har alle fakultetets 65 faste stipendiathjemler vært fordelt til grunnenhetene, som lyser ut ledige stillinger ut fra egne prioriteringer og behov. 3 av disse ble tidligere disponert av Griegakademiet, og går fra 2017 inn i det nye Fakultet for kunst, musikk og design. Fra 2017 er det videre besluttet at rammen for grunnenhetene skal justeres hvert år i forbindelse med budsjettbehandlingen. I den forbindelse har fakultetet øremerket ytterligere 2 stillinger til middelalderstudier. De resterende 60 er fordelt mellom grunnenhetene etter et ny fordelingsmodell som baserer seg på antall årsverk i faste ordinære førsteamanuensis- og professorstillinger.

Fakultetet arbeidet i 2016 for å styrke sitt handlingsrom, med det formål å kunne arbeide strategisk og påvirke forskningssatsningene ved fakultetet. Dette arbeidet fortsetter i 2017.

OPPTAK, GJENNOMSTRØMMING, FRAFALL, DISPUTASER OG UNDERKJENNINGER – KORT BESKRIVELSE AV SITUASJONEN OG PLANLAGTE TILTAK

I 2016 ble det tatt opp 7 nye kandidater til doktorgradsprogrammet ved Det humanistiske fakultet, mens tallet på oppnådde grader var 23 ph.d.-grader og 1 dr.philos.-grad. Én av ph.d.-gradene var tilknyttet kvoteprogrammet. Korrigert for permisjoner viser tallene at 7 kandidater leverte på normert tid eller tidligere, mens 6 leverte innen 6 måneder etter normert tid. Kun én kandidat hadde en nettotid på mer enn 4 år.

Antallet avlagte ph.d.-grader viser en tydelig oppgang i forhold til 2015 (17), og en liten nedgang i forhold til 2014 (25). Sett under ett vurderer Fakultetet fjorårets gjennomstrømming som tilfredsstillende og innenfor naturlig fluktusjon. Samtidig kan det konstateres en viss forbedring i gjennomstrømningshastigheten i forhold til foregående år.

2 ph.d.-avhandlinger ble underkjent (1. gang) i løpet av 2016. Én tidligere stipendiat har trukket seg fra programmet, flere år etter at finansieringsperioden gikk ut. Fakultetets fremste tiltak for å unngå frafall og underkjenning er fremdeles tett oppfølging og god integrasjon i forskningsmiljøet.

Alle enhetene skal ha faste rutiner for oppfølging av kandidater i slutfasen. Et godt virkemiddel som forvaltes lokalt, og som øker i omfang, er bruken av sluttseminar eller prøvedisputas, der forskere med spesialkompetanse inviteres til å vurdere og gi innspill til avhandlingen når det nærmer seg innlevering. Ett av våre institutter praktiserer såkalt sluttsamtale, der kandidaten kalles inn til et møte sammen med veileder og instituttleder, for å avklare status og planlegge det praktiske løpet frem mot forventet innleveringsdato.

Tett oppfølging av kandidatene er en avgjørende suksessfaktor og en forutsetning for å kunne sette i verk effektive tiltak. Slike tiltak må settes i verk innenfor stipendiatperioden, da mulighetene begrenses dramatisk når kandidaten begynner i annet arbeid. Enhetene melder at de i økende grad tar i bruk eller forbedrer bruken av virkemidler som forventes også å ha en positiv effekt på gjennomstrømningen, som god faglig og sosial integrering i forskergrupper og i fagmiljøene, fremdriftsrapportering, medarbeidersamtaler, midtveisevaluering, sluttsamtaler, sluttseminar, bruk av mer enn én veileder og mentorordning knyttet til stipendiatenes undervisning.

VEILEDEROPPLÆRING OG KARRIEREVEILEDNING – BESKRIVELSE AV SITUASJONEN OG PLANLAGTE TILTAK

Det gjennomføres i dag ingen formell veilederopplæring verken i regi av fakultet eller grunnenheter. Det skjer likevel på de fleste enhetene en uformell kompetanseutvikling i institusjonaliserte rammer i form av veilederforum, der veiledere kommer sammen, utveksler erfaringer og diskuterer både generelle og mer spesifikke problemstillinger. Noen enheter mener dette er tilstrekkelig som veilederopplæringstiltak, mens andre enheter etterlyser et sentralisert tilbud på fakultetsnivå. Fakultetet har også i 2016 oppfordret sine veiledere til å benytte seg av det pedagogiske tilbudet som tilbys de vitenskapelig ansatte i regi av Uniped. Fakultetet ønsker å delta aktivt i den organiserte veilederopplæringen som nå planlegges sentralt på UiB.

Det tilbys i liten grad formell eller uformell karriereveiledning for stipendiater ved HF utover det som gis av den enkelte veileder, og bare ett institutt melder om rutinemessig oppfølging av dette temaet. Fakultetet ønsker at karriereveiledning skal integreres i oppfølgingen av alle kandidater og ønsker å følge dette opp i 2017.

Fakultetet har av økonomiske grunner i 2016 redusert tilbudet av kurs i Overførbare ferdigheter (5 stp., en obligatorisk komponent i opplæringsdelen) fra tre til to kurs. Et større tilbud er ønskelig, og fakultetet ønsker et nærmere samarbeid med andre fakulteter, og med FA, om utviklingen av karrierefremmende kurs som kan gå inn her.

INTERNASJONALISERING – BESKRIVELSE AV SITUASJONEN, EVENTUELLE TILTAK FOR INTERNASJONAL REKRUTTERING OG FOR Å ØKE INTERNASJONALE OPPHOLD FOR PH.D.-KANDIDATENE

Det er et mål for fakultetet at så mange som mulig av fakultetets doktorgradskandidater skal gjennomføre et lengre utenlandsopphold i stipendperioden. Ansvaret for at dette skjer, ligger hos veileder, forskningsmiljøet kandidaten tilhører og enhetens faglige ledelse. Tidligere har flere enheter praktiserer en ordning med reisestøtte, men på grunn av den økonomiske situasjonen har de fleste sett seg tvunget til å slutte med dette. Interessen for å gjennomføre utenlandsopphold er klart til stede, men de økonomiske ressursene oppleves som utilstrekkelige for at utenlandsopphold kan gjennomføres i ønskelig omfang.

Vi ser likevel at kandidatene deltar stadig mer aktivt på internasjonale konferanser og får uttelling for dette i opplæringsdelen. De skaffer seg internasjonale nettverk på sine forskningsfelt, og flere kandidater har biveiledere fra utenlandske universiteter. Fakultetet vil i dialog med enhetene arbeide aktivt for at denne utviklingen fortsetter.

Fakultetet registrerer dessuten at andelen utenlandske søkere til utlyste stipendiatstillinger er økende. I 2016 ble 23 godkjente doktorgrader (9 ph.d. og 1 dr.philos.) tildelt utenlandske statsborgere.

Utdanningsmelding 2016 Det humanistiske fakultet

Utdanningskvalitet: Status for fremdrift av igangsatte kvalitetstiltak og vurdering av behov for nye, inkludert oppfølging av resultater fra Studiebarometeret. Orientering om gjennomførte programevalueringer i 2016 og status for revisjonsarbeidet i studieprogrammene og informasjon om arbeid med økt gjennomstrømming og reduksjon av frafall i studieprogrammene.

Status for fremdrift av igangsatte kvalitetstiltak og vurdering av behov for nye, inkludert oppfølging av resultater fra Studiebarometeret.

I Det humanistiske fakultets strategiske plan 2016-2022, vedtatt 24.11.15, er en av de prioriterte oppgavene å gjennomgå studieprogramporteføljen ved fakultetet. Målet er å forvalte og videreutvikle et bredt og tverrfaglig studietilbud. I løpet av 2016 har fakultetet gjennomgått og revidert studieprogramporteføljen med sikte på bedre utnyttelse av fakultetets bredde. Dette arbeidet gjennomføres i prosjektet HF2018. I desember 2016 vedtok fakultetsstyret ny studieprogramportefølje ved HF. Porteføljen består nå av færre og større tverrfaglige studieprogram og det skal utvikles fellesemner både på tvers av fag og institutt. Studieprogrammene og undervisningsressursene er utviklet med tanke på å fordele ressursene best mulig mellom programmene. Målet om å sikre fakultetet en langsiktig solid økonomi, sørge for gode vilkår for forskere og undervisere, samt å ivareta de små fagene ved fakultetet vil bidra til økt studiekvalitet. Hvordan studiekvalitet kan ivaretas og videreutvikles som en del av prosjektet er et gjennomgående tema i HF2018.

I tillegg til prosjekt HF2018 arbeides det godt med ulike større og mindre kvalitetstiltak. Fakultetet videreførte i 2016 ordningen fra 2015 med gruppemottak i studiestartuken. Mottaket av nye studenter har fungert svært tilfredsstillende de to årene vi har gjennomført dette, og både deltakere og gruppeledere har gitt gode evalueringer av opplegget. Gruppemottaket vil bli videreført også i 2017. Fakultetet vil videreutvikle mottaket i tråd med erfaring og evaluering av tiltaket. Målet er å gi studentene en best mulig studiestart, et trygt sosialt miljø og tilhørighet fra dag én og å motvirke frafall.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap (AHKR) har gjennomført uformelle undersøkelser blant studentene og bedt dem melde inn forelesere som de mener fortjener hederlig omtale for sin undervisningsinnsats. Instituttet ser at studentene har et stort engasjement for undervisning og deres tilbakemeldinger er videreformidlet til foreleserne som opplever tilbakemeldingene som motiverende. Instituttet bemerker at det kanskje bør vurderes mer formelle tiltak for å verdsette og anerkjenne god undervisning da dette bidrar til økt studiekvalitet. Emnet AHKR201 *Praksis i arbeidslivet* mottok i 2016 HFs Spurveuglepris, fakultetets egen studiekvalitetspris. Emnet er både tverrfaglig og praksisbasert og får gode tilbakemeldinger.

Ved Institutt for fremmedspråk har flere av fagene gjennomført digitaliseringsprosjekter; f.eks. innspilling av videoforelesninger («flipped classroom») som skaper rom for aktiv læring og en ny tilnærming til fagstoffet i møtet mellom student og underviser. Instituttet gjør et stort arbeid med å utvikle nye/alternative undervisningsformer. I samarbeid med institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE) og Karrieresenteret har IF også arrangert skreddersydde jobbsøkerkurs for studentene. Instituttet arbeider ellers aktivt for å opprette studentutvekslingsavtaler noe som er særlig viktig del av kvaliteten i utdanningen på fremmedspråk.

LLE har videreført mentorordningen ved allmenn litteraturvitenskap hvor masterstudenter fungerer som mentorer for nye studenter. Fagmiljøet i teatervitenskap har etablert et prosjekt for å utrede modeller for praksissamarbeid innen teatervitenskap og beslektede kultur- og kunstfag ved HF. Prosjektet har utarbeidet en rapport som vil ligge til grunn for LLEs videre arbeid med å etablere praksissamarbeid med lokale kunst- og kulturorganisasjoner på BA og MA nivå. Rapporten forventes også komme til nytte i etablering av praksis i andre fag. Nordisk litteratur har utviklet kursopplegg for studentaktiv undervisning i forbindelse med å skrive en introduksjonsbok i sjangerteori.

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FoF) viderefører sin velfungerende mentorordning. Ordningen innebærer at nye studenter møter en tildelt faglig ansatt to til tre ganger i semesteret. Evalueringer viser at dette er et positivt tiltak da det særlig er i studentenes første studieår man ser at det er frafall og at det derfor er viktig å videreføre tiltak som integrerer ferske studenter sosialt og faglig så tidlig som mulig. FoF trekker også frem et svært aktivt fagutvalg med studenter som har en særlig positiv effekt. Instituttet vil derfor legge til rette for at fagutvalget får gode arbeidsmuligheter. Instituttet har også hatt fokus på utvikling av nye emner, alumnuskartlegging, rekrutteringsfilm og nye evalueringsverktøy.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) har iverksatt flere tiltak for å redusere frafall fra bachelorprogrammet, inkludert studentmottak for førstesemesterstudenter, økt tilrettelegging for aktivitet i fagutvalget, tildeling av akademisk kontaktperson til studenter og flere faglig-sosiale tilbud som faglunsjer og filmkvelder. Disse tiltakene vil bli videreført i 2017.

HF vil arbeide for å øke svarprosenten i Studiebarometeret slik at flere av programmene får resultater som kan vises statistisk, og at dataene samlet sett blir mer representative for studiekvaliteten ved fakultetet. Fakultetet ser også et behov for en tydeligere og mer samlet kampanje ved UiB generelt, for å øke studentenes motivasjon for å svare på Studiebarometeret. Resultatene på faglig tilbakemelding og veiledning ved HF er gode, mens utfordringene først og fremst er knyttet til tydelige jobbmuligheter og fagspesifikke ferdigheter. Dette vil fakultetet følge opp ved å arbeide videre for integrering av praksis og samarbeid med arbeidslivet samt bevisstgjøring og karriereveiledningskurs rettet mot studenter både på bachelor og masternivå, i samarbeid bl.a. med SiB karriere- og studiemestring.

I tillegg vil vi her legge inn en kort tekst som oppsummerer resultatene for 2016 og instituttens planer for oppfølging av resultatene på det enkelte program.

Orientering om gjennomførte programevalueringer i 2016 og status for revisjonsarbeidet i studieprogrammene og informasjon om arbeid med økt gjennomstrømming og reduksjon av frafall i studieprogrammene.

I forbindelse med HF2018 er alle bachelor- og masterprogrammer på HF grundig evaluert av fagmiljø og institutt. Revisjon av studieprogrammene er nedfelt i HF2018s anbefalte studieprogramportefølje. Fakultetet har en vel fungerende praksis med programsensorer med tilhørende gode rutiner for utvikling av rapporter, behandling av disse i fagmiljøene og videre behandling av rapportene i styregruppen. Som følge av HF2018 og nytt mandat for programstyrene ved HF, ser vi behov for en gjennomgang av rutinene for å sikre bl.a. god studentrepresentasjon og ansvarsfordeling på programmene. Noen avtaler må reforhandles grunnet HF2018 og nytt mandat for programstyrene er utarbeidet. Styret har i 2016 mottatt programsensorrapporter fra følgende program: lektorutdanning med master i fremmedspråk og lektorutdanning med master i nordisk, russisk, BA musikk, nordisk språk og litteratur, norrøn filologi og norsk som andrespråk, japansk, MA historie, MA region og regionalisering, arabisk, spansk, kinesisk og engelsk. Programsensorrapporter blir

registrert i Studiekvalitetsportalen. Programsensorene og deres rapporter har dessuten gitt nyttige innspill i HF2018-prosessen.

I tillegg til allerede nevnte tiltak for reduksjon av frafall i studieprogrammene, som revisjon av studieprogrammene i HF 2018, studiestartgrupper ved studentmottaket om høsten og mentorordningen ved filosofi og litteraturvitenskap, vil vi nevne det generelt gode arbeidet ved instituttene for å legge til rette for velfungerende fagutvalg samt ulike lokale tiltak for økt kontakt mellom studenter og faglig ansatte. Vi vil også trekke fram en utprøving av nye former for studentaktiv læring ved IF og ved SKOK. Under emnet KVIK206 Gender and sexuality in a global context, har for eksempel senteret utviklet kurset «Gender, migration and time». Kurset gir studentene anledning til å diskutere pensum med forskere i det NFR-finansierte prosjektet *Waiting for an uncertain future: The temporalities of irregular migration*. Kurset gir en tett kobling mellom forskning og undervisning og stor grad av interaksjon mellom studenter og undervisere, noe som også gir økt studiekvalitet og kan motvirke frafall.

Portefølje og dimensjonering: Planer for endringer og dimensjonering av studietilbud og opptak.

I tråd med vedtak i studieporteføljeprosjektet HF2018, foreslås endringer i programporteføljen ved HF både i 2018 og i 2019. HF2018 innebærer i hovedsak en sammenslåing og konsentrasjon av fagdisipliner i større, tverrfaglige program. Det faktiske fagtilbudet ved HF beholdes i all hovedsak, men konsentreres i større grad omkring fellesemner og felles utdanningsledelse i studieprogram som omfatter flere fagdisipliner. Konkret innebærer omstruktureringen at en del program legges ned fra 2018, andre fra 2019, mens bredere program med fellesemner opprettes i disse steder, hhv. i 2018 og 2019.

Følgende studieprogram foreslås nedlagt i 2018:

- Bachelorprogram i historie
- Masterprogram i historie
- Bachelorprogram i kulturvitenskap
- Masterprogram i kulturvitenskap
- Bachelorprogram i nordisk språk og litteratur
- Masterprogram i nordisk språk og litteratur
- Bachelorprogram i norrøn filologi
- Masterprogram i norrøn filologi
- Bachelorprogram i norsk som andrespråk
- Bachelorprogram i kunsthistorie
- Bachelorprogram i klassisk filologi
- Masterprogram i latin
- Masterprogram i gresk
- Bachelorprogram i teatervitenskap
- Bachelorprogram i digital kultur

Samtidig foreslås oppretting av følgende studieprogram i 2018 (studieretninger i parentes, navn på programmer og studieretninger med forbehold om endringer):

- Bachelorprogram i historie og kulturvitenskap (historie, kulturvitenskap)
- Masterprogram i historie og kulturvitenskap (historie, kulturvitenskap)
- Masterprogram i klassiske språk (gresk, latin)
- Bachelorprogram i nordisk (nordisk språk og litteratur, norsk som andrespråk, norrøn filologi)
- Masterprogram i nordisk (nordisk språk og litteratur, norrøn filologi)
- Bachelorprogram i samtidskultur (digital kultur, teatervitenskap, moderne kunsthistorie)
- Bachelorprogram i kunsthistorie og klassiske språk (kunsthistorie, latin, gresk)

Følgende studieprogram foreslås nedlagt i 2019:

- Bachelorprogram i fransk
- Bachelorprogram i tysk
- Bachelorprogram i spansk og latinamerikastudier
- Bachelorprogram i italiensk
- Bachelorprogram i russisk
- Bachelorprogram i arabisk
- Masterprogram i arabisk
- Bachelorprogram i kinesisk
- Bachelorprogram i japansk

Følgende studieprogram foreslås opprettet i 2019 (studieretninger i parentes, navn på programmer og studieretninger med forbehold om endringer):

- Bachelorprogram i fremmedspråk (fransk språk og litteratur, tysk språk og litteratur, italiensk språk og litteratur, spansk språk og latinamerikastudier, russisk språk og litteratur)
- Bachelorprogram i arabisk med midtøstens kultur/historie
- Bachelorprogram i østasiatiske språk og kulturer (japansk språk og kultur, kinesisk språk og kultur)

Oppfølging av handlingsplaner: Status for oppfølging av Handlingsplan for etter- og videreutdanning 2015-2017.

Fakultetet har i 2016 fulgt opp Handlingsplan for etter- og videreutdanning 2015-2017 på alle områder og vi skal kort nevne noen eksempler:

Innsatsområde A: UiB satser på skolen: EVU-tilbudet ved LLE retter seg i hovedsak mot de som vil eller som allerede underviser i skolen, med et emnetilbud særlig spisset mot norskfaget, f.eks. PRISME (norsk som andrespråk) og Fjernord, hvor instituttet erfarer en markert økning i søknadene samt erfaringsbasert masterprogram i undervisning med fordypning i nordisk språk og litteratur. Også ved IF er EVU-tilbudet rettet mot skolen. Instituttet har i tillegg til allerede eksisterende EVU-portefølje, bl.a. VID-MAUENG, også utviklet nye tilbud for nettarabisk og KfK-kurs i spansk med oppstart i 2017.

Innsatsområde B: UiB satser på offentlig sektor og organisasjoner i arbeidslivet: AHKR's EVU-tilbud for Norsk sykepleierforbund (AHS-emnene) og tilbudet som retter seg mot museumssektoren (MUSE-emne) er begge eksempler på EVU-virksomhet som dekkes av dette

innsatsområdet i handlingsplanen. 18 museumsansatte tok emner innen forskning eller forskningsformidling (MUSE).

Innsatsområde C: UiB skal tilby EVU innen UiBs strategiske profilområder: LLE har fått stimuleringsmidler og er i ferd med å utvikle det tverrfaglige emnet Hermod: Retorikk, kultur og samfunn. Emnet er rettet mot kommunikasjonsarbeidere innen kultur, forskning og undervisning, jf. innsatsområde B.

Innsatsområde D: UiB skal videreutvikle etterutdanningstilbudet: HF er tradisjonelt godt representert med etterutdanning på FP-dagen med flere innlegg og IF er i dialog med fagnettverket for fremmedspråk i fylkeskommunen og ønsker å satse på egne fagdager for fremmedspråklærere videre, jf. innsatsområde A.

LLE ser også på muligheten for økt digitalisering, i dialog med Studieadministrativ avdeling, og undersøker muligheten for å få gjennomført PRISME-kursene i Inspira, noe som vil være både ressurs- og tidsbesparende. HF benytter også undervisningsplattformen Adobe Connect som vi har gode erfaringer med, og som særlig nettspansk ved IF har god kompetanse på.

Forskningsmelding for AHKR 2016

Prioriteringer og planer

Instituttet ønsker å fremme forskning av høy kvalitet på alle fagområder som blir dekket av instituttets fire fag, og legger vekt på å utvikle forskningen på grunnlag av de faglige interesser og initiativer som blir tatt av instituttets tilsatte. Vår hovedprioritering er dermed å sikre forskningstiden til de ansatte, og å legge til rette for å støtte deres forskningsinitiativer.

Instituttet har etablert flere tiltak for å stimulere til utvikling av forskningsprosjekter og publisering, som forskningsmidler og publiseringsstøtte, noe både enkeltforskere og forskergrupper kan søke på. Dessuten utløser produksjon av publikasjonspoeng individuelle belønningsmidler.

Et viktig tiltak for å styrke forskningen er de flerfaglige forskergruppene. Disse har nå i stor grad funnet sin form, og fungerer i hovedsak godt, med noen fortløpende justeringer, en ny gruppe i Materiell kultur ble opprettet i 2016. Mye av instituttets forskning blir også foretatt av individuelle forskere utenfor forskergruppene som er knyttet til nasjonale og internasjonale nettverk og prosjekter. Gruppene fungerer som faglige møteplasser der forskerne får tilbakemeldinger på sine vitenskapelige arbeider, og danner et forskningsmiljø for ph.d.-kandidatene. Lederne av forskergruppene møter i instituttets forskningsutvalg (FU).

Instituttet har avsatt egne midler til fri forskningsstøtte, i tillegg til fakultetets småforskmidler. I tildeling av begge disse, blir det lagt særlig vekt på å fremme tiltak som kan føre til publiseringer. I tillegg setter instituttet av egne midler til publiseringsstøtte.

Instituttet legger vekt på sammenheng og helhet mellom forskning, forskerutdanning og formidling. Mange av instituttets ansatte er ettertraktede formidlere.

Tverr- og flerfaglige satsninger

Både forskergruppene og individuelle forskere har etablert tverr- og flerfaglige forskningsprosjekter, så vel eksternt som internt finansierte. Instituttets forskningsstøtte er dermed innrettet slik at den skal bidra til tverr- og flerfaglige satsninger.

Publisering

Instituttet har siden starten i 2007 vært blant enhetene med flest publikasjonspoeng ved UiB. Enkelte fag (religionsvitenskap) har hatt eksepsjonelt høye tall. I 2015 var AHKR grunnenheten med fjerde flest publikasjonspoeng ved UiB. Andel publikasjoner på nivå 2 har også vært bra. DBH-tall for 2016 er ikke klare pr. dags dato. Foreløpige tall tyder på at tallene vil bli på nivå med tidligere år.

Innenfor rammen av eksisterende ressurser, anser vi at de tiltak vi i dag har for å styrke publiseringen har gitt gode resultater. Vi ser likevel at spørsmålet om brukerbetaling ved Open Access-publisering kan medføre økte behov, dersom slike kostnader delvis kan bli overført til forfatter / institutt.

Eksternfinansiert virksomhet og samarbeid med samfunns- og næringsliv

Volum for eksternfinansiert virksomhet (BOA) har økt siden oppstart i 2007. I 2015 lå budsjettvolumet på rundt 20 millioner kroner. I 2016 gikk dette ned til om lag 12 millioner fordi en

del prosjekter ble avsluttet. De foreløpige prognosene for 2017 viser at volumet vil stige til rundt 17 millioner.

Ett nytt prosjekt startet opp i 2016 finansiert av EU gjennom HERA: «Understanding Shari'a: Perfect Past/Imperfect Present».

Instituttet har etablert rutiner for søking om eksternfinansierte prosjekter der det tilbys fagfellevurdering og administrativ støtte for søkerne. Det ble sendt 6 søknader til FRIHUMSAM og 4 til SAMKUL fra instituttet i 2016. Ingen av disse nådde opp, men flere fikk svært gode vurderinger, og instituttet vil bidra til at flere gode søknader blir videreutviklet for nye søknadsrunder. En slik søknad fikk også tilslag på NFR klimaforskningsprogram KILMAFORSK. Dette er prosjektet «The Future is Now: Temporality and Exemplarity in Climate Change Discourses», som ledes av professor Kyrre Kverndokk. Prosjektet blir støttet med rundt 9,8 millioner kroner, og har oppstart i april 2017. Flere av instituttets forskere var involvert som partnere i søknader om EU-støtte i 2016. Det ble også sendt en ERC-søknad.

Det ble sendt en søknad om Senter for fremragende forskning (Henshilwood). Søknaden har fått toppkarakter, og er med i finalerunden som avgjøres i mars 2017. Senteret er internasjonalt, og sterkt tverrfaglig og tverrfakultært orientert med bidrag fra bl.a. MatNat-fakultet, Psykologisk fakultet, og Uni Research.

Styrker og svakheter

Vi vurderer det slik at instituttet har gode rutiner og gode ordninger for å støtte opp under de ansattes forskning, innenfor de rammer som er gitt. Instituttets ansatte publiserer på et jevnt høyt nivå og mottar jevnlig priser og andre utmerkelser. Det er et mangfold av gode forskningsmiljø på instituttet, og forskningstid søkes sikret med midler som instituttet har til rådighet, gjennom tildeling av forskningsterminer og ved å bruke timeregnskapet aktivt til fordele undervisningen.

Instituttet arbeider med å styrke søknadsmengden til EU, og instituttleder søker bl.a. gjennom medarbeidersamtaler å motivere aktuelle kandidater til å søke midler fra EU og andre kilder. Det finnes klart et utviklingspotensial når det gjelder søkning til eksternfinansierte prosjekter, og det bør også vurderes å utvide mulige kilder for eksternfinansiering, en situasjon vi nok deler med de andre HF-instituttene. Tiltak for å forbedre søknadskvalitet og å arbeide for at det for eksempel sendes flere søknader til EU er avhengig av at en del koordinering, prioritering og informasjon skjer gjennom, eller i samarbeid med, fakultetet. Instituttet vil også vurdere andre tiltak for å utvikle gode søknader, både i idéfasen og i sluttfasen. Slike tiltak kan være å arbeide mer langsiktig med enkelte strategiske prosjektideer og å utvide tilbudet om fagfellevurdering av søknader.

FORSKNINGSMELDING FOR 2016

Institutt for Fremmedspråk

1) Oppfølging av faglige prioriteringer og tiltak for økt tverrfaglig samarbeid

IF har som mål å bidra med forskningsbasert kunnskap på sentrale samfunnsområder. For å oppnå dette arbeider vi langsiktig for å utvikle og profilere instituttets kompetanse på to hovedområder: 1. forskning rettet mot globale samfunnsutfordringer som migrasjon, klimaendringer og fattigdom, 2. forskning innen språklæring og fremmedspråkdidaktikk. Det arbeides med å utvikle prosjektsøknader rettet mot EU og NFR innen migrasjon (Transmin) og tverrfaglig klimaforskning (LINGclim). Instituttet ønsker å samle og konsolidere forskningen på disse feltene ytterligere, blant annet gjennom øremerkede stipendiatstillinger. I 2016 ansatte vi en stipendiat knyttet til forskergruppen i språklæring og fremmedspråkdidaktikk, og i 2017 regner vi med å kunne ansette en stipendiat knyttet til satsingen på migrasjonsforskning. Instituttledelsen vil bidra aktivt for å utvikle forskningssamarbeidet på disse feltene både internt på instituttet og i forhold til andre samarbeidspartnere.

Instituttet ser det også som viktig å bidra til UiBs fellessatsinger, deriblant middelalderstudier og humanistisk forskning rettet mot helsefagene. En av våre forskere innen middelalderlitteratur arbeider med en ERC-søknad og får god oppfølging i dette arbeidet. I 2016 fikk instituttet tildelt midler fra SAMKUL til et stort forskningsprosjekt innen humanistisk gerontologi ledet av Margery Skagen. Dette prosjektet, sammen med Kjersti Fløttums LINGCLIM-prosjekt er gode eksempler på humanistisk forskning som inngår i større tverrfaglige prosjekter. Også mange andre av instituttets forskningsprosjekter og -grupper er tverrfaglige i ulik grad. Instituttet ønsker i løpet av 2017 å styrke tverrfaglig samarbeid blant annet gjennom informasjons- og erfaringsutveksling og ved tildeling av forskningsmidler.

2) Prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner samt samfunns- og næringsliv – lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Oppfølging av handlingsplan for internasjonalisering

Forskningen ved Institutt for fremmedspråk er i stor grad internasjonalt orientert. De fleste pågående forskningsprosjektene ved instituttet involverer samarbeidspartnere ved andre forskningsinstitusjoner i inn- og utland. Flere av prosjektene har også en tydelig samfunnsprofil som dels innebærer samarbeid med andre sektorer, for eksempel prosjekter innen utdanningsforskning (Nasjonale prøver og fagdidaktikk). Våre forskere har en bred internasjonal kontaktflate, deltar ved internasjonale konferanser og publiserer internasjonalt på ulike språk. Forskergrupper og prosjektgrupper ved instituttet inviterer gjesteforelesere fra andre land, arrangerer konferanser med internasjonal deltakelse, initierer prosjektsøknader og publikasjoner med samarbeidspartnere og bidragsyttere fra flere nasjoner, osv. Instituttledelsen har kontinuerlig fokus på å fremme slik aktivitet. For 2017 har vi som mål å videreutvikle vår deltakelse på internasjonale forskningsarenaer. Gjennom informasjons- og stimulerings tiltak vil vi arbeide for å øke andelen av internasjonale publikasjoner, stimulere til økt deltakelse i internasjonale forskningsprogrammer og –prosjekter med ekstern finansiering, og fremme deltakelse i internasjonale mobilitetsprogrammer (for eksempel Erasmus+).

3) Status for oppfølging av Handlingsplan for EU-finansierte satsinger

Instituttet samarbeider med forskningsrådgiver og fakultetets BOA-gruppe for å gi informasjon og støtte til våre forskere i forbindelse med EU-finansierte satsinger. Det informeres blant annet via FFU og temamøter i regi av FA. I løpet av 2016 ble det levert to søknader fra instituttet (en Marie Curie og en prosjektsøknad). I 2017 regner vi med å levere ytterligere to søknader (ERC og prosjekt). Vi vil satse videre på målrettet informasjonsarbeid for å følge opp Fakultetets satsing på dette området.

4) Tiltak for økt publisering

Instituttet vektlegger publisering i poenggivende kanaler i forbindelse med tildeling av forskningsmidler. Slik publisering vil bli ytterligere vektlagt i kommende periode, noe som kommer til uttrykk i reviderte retningslinjer for søknader om interne midler. Fra 2015 har instituttet hatt som målsetning å innføre en ordning med belønningsmidler for publikasjoner, der publikasjoner på nivå II gir høyere uttelling. Den vanskelige budsjettsituasjonen har så langt ikke gjort det mulig å gjennomføre dette tiltaket. Publisering er også et viktig tema i medarbeidersamtalene. Instituttet markerer bokutgivelser og publiserte artikler i faste faglig-sosiale sammenhenger hvert semester. Dette vil vi fortsette med i 2017. I 2016 organiserte instituttet en konferanse om språkforskningens samfunnsrelevans. Hensikten var å sette fokus på forskningen som utføres ved instituttet, gi et positivt bidrag til refleksjon omkring egen forskningspraksis og stimulere til økt aktivitet. En samling fagfellevurderte artikler basert på konferansen vil bli publisert i 2017.

I løpet av 2016 vedtok instituttet at hver ansatt skal utarbeide en 3-årsplan for egen forskningsaktivitet, deriblant publisering. Vi regner med at dette vil stimulere til mer langsiktig forskningsplanlegging både individuelt og for forskergruppene, og at dette kan bidra til å øke publiseringsaktiviteten ved instituttet. Fortsatt fokus på registrering av publiseringskanaler i NSD og av publikasjoner i CRISStin er nødvendig for å sikre uttelling i poengsystemet.

Randi Koppen
Forskningskoordinator

FORSKNINGSMELDING 2016

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier – LLE

Oppfølging av faglige prioriteringer og tiltak for økt tverrfaglig samarbeid.

Tverrfaglig samarbeid er et prioritert område i LLEs strategiske plan for 2016 – 2022. Flere av LLE's eksisterende eksternfinansierte forskningsprosjekter har en tverrfaglig tilnærming, jf. de NFR-finansierte prosjektene *Contextual Aspects of Text Organization*, *Negotiating History: Photography in Sámi Culture* og *Strafferettens fortellinger*. Flere prosjektsøknader som er under planlegging vil, hvis de går inn, føre til utstrakt faglig samarbeid med andre fagmiljøer innenfor humaniora så vel som innenfor juss og samfunnsfag. Prosjektet *Frå hand-skriftsfragment til bokhistorie*, som er finansiert av Bergens forskningsstiftelses rekrutteringsprogram under ledelse av Åslaug Ommundsen, nærmer seg slutføring og evaluering.

Prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner samt samfunns- og næringsliv – lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Internasjonalt forskningssamarbeid er et prioritert område i LLEs strategiske plan for 2016 – 2022, og det satses blant annet på å gi støtte til forskningsopphold i utlandet og mottak av internasjonale gjesteforskere.

Enkeltforskere, forskergrupper og eksternfinansierte forskningsprosjekter har et utstrakt samarbeid med andre institusjoner innenfor forskning og samfunnslivet ellers, både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. LLE samarbeider med Universitetsbiblioteket, Det humanistiske fakultet og andre avdelinger ved universitetet om utvikling og forvaltning av forskningsressurser, som for eksempel Språksamlingene og Ludvig Holbergs skrifter. Instituttet har en sentral plass i universitetets satsing på en middelalderklynge, og har alt etablert et godt samarbeid med Bryggen museum. Forskergruppen LaMoRe leder de nasjonale infrastrukturprosjektene INESS (sammen med UNI Research) og CLARINO.

Kort status for oppfølging av Handlingsplan for EU-finansierte satsinger

En postdoktor finansiert med EU-midler (Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowship) begynner 1. august 2017 med et prosjekt innenfor norrøn filologi. Fra digital kultur ble det i februar 2017 søkt om prosjektfinansiering fra ERC Consolidator Grants

I LLEs strategiske plan for 2016 – 2022 er det framhevet at instituttet skal utvikle gode interne prosesser som skal øke forskernes motivasjon for å søke om prosjektstøtte fra EU. Som ledd i denne langsiktige satsingen arbeider instituttet aktivt for å finne gode kandidater til Bergens forskningsstiftelse rekrutteringsprogram, som senere kan utvikle prosjektsøknader tilpasset EU's utlysninger. Det vil bli sendt 2 søknader fra instituttet til Bergens forskningsstiftelse i 2017.

Tiltak for økt publisering.

Økt publisering er et viktig punkt i LLEs strategiske plan for perioden 2016 – 2022, og et av tiltakene er at forskerne skal utarbeide egne planer for sine forsknings- og publiseringsaktiviteter. Instituttet støtter publisering gjennom tildeling av småforskermidler.



23.02.2017

Forskningsmelding FOF 2016

Oppfølging av prioriteringer omtalt i forskningsmeldingen for 2015 og planer og prioriteringer for 2017

Instituttet har utarbeidet en ny strategi for perioden 2016-2022. Denne var diskutert på et allmøte i midten av februar, og vedtatt på et instituttrådsmøte i mars 2016

Prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner samt samfunns- og næringsliv – lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Instituttet har omfattende og aktivt forskningssamarbeid med andre fakulteter ved UiB, og forskningsinstitusjoner i Europa, USA, Latin-Amerika og Asia (inkludert Australia).

Arbeid for å styrke forskningsledelse, organisering og strategisk planlegging

Instituttet har utarbeidet en nytt strategiplan for 2016-2022. Denne inkluderer blant annet forslag til styrking av Ph.D. -programmet sammen med økt profilering av flere veletablerte forskningsmiljøer (se forskerutdanningsmelding nedenfor).

Tverrfaglige og flerfaglige initiativ og satsinger

Instituttet har tverrfaglig- og flerfaglig forskning som omfatter samarbeid med fagområder innenfor juss, naturvitenskap, medisin og samfunnsfag. Instituttet samarbeider også med andre humanistiske fag. Spesielt har vi samarbeid innenfor etikk og politisk filosofi, vitenskapsfilosofi og tekstteknologi.

Tiltak som kan styrke publiseringen, særlig på nivå II

Som et resultat av fagevalueringen laget FOF i 2015 en strategisk plan for å øke nivået på forskningen ved instituttet, som vil resultere i en høyere andel av publisering i gode internasjonale tidsskrifter. Vi ser allerede resultater av dette.

Kort omtale av arbeid for mobilisering og økt deltakelse i Horizon2020 og annen ekstern finansiert virksomhet

Vi vil blant annet opprettholde vår satsing som gjennomføres i regi av Wittgensteinarkivet. Det ble innsendt tre søknader til NFR programmet Fripro fra vitenskapeligeansatte ved instituttet. Ingen av de tre ble innvilget men de søknadene jobbes videre med for mulig innsending i mai eller eventuelt en ny utlysning av SAMKUL.

Førsteamanuensis Ole Hjortland HF pris for unge forsker. I tillegg har FOF fått et eksternt finansiert prosjekt for post-doktor Andreas Fjellstad.

Styrker og svakheter i forskningen ved instituttet på grunnlag av fjorårets resultater

Publikasjonslisten viste en liten nedgang sammenlignet med 2015 men den viser at flere vitenskapelige ansatte ved instituttet har publisert arbeider med gode internasjonale forlag. Instituttet vil imidlertid øke andelen av slike publikasjoner enda mer.

Andre forhold som instituttet ønsker å fremheve vedrørende forskning

Forskningsrådgiver ved HF holdte et halvdags seminar i mai hvor hun ga en grundig presentasjon av eksterne finansieringskilder sammen med strategitips for lagning av sterke søknader. Ansettelse av 2 nye yngre forskere vil uten tvil fremheve instituttets internasjonale forskningsprofil. Franz Knappik begynte i august 2017 mens Michael Baumgartner starter i august 2017. Post-doktor Julie Zahle skal begynne i august 2017. Alle tre skal styrke forskningsvirksomheten ved FOF betraktelig.

Forskningsmelding fra SKOK 2016

Oppfølging av faglige prioriteringer og tiltak for økt tverrfaglig samarbeid.

SKOK skal fortsette arbeidet med å utvikle kjønnsforskning som et tverrfaglig felt, med en bred vifte av faglige tematikker og en særlig satsning på kjønnssteori i et kritisk, historisk og globalt perspektiv. Forskningen skal publiseres i fagfelleverderte publiseringskanaler, både disiplinbaserte og tverrfaglige. I tillegg til et slikt bredt fokus skal SKOK satse særlig på å styrke bestemte temaer:

Differentiated Citizenship. Det ble sendt to søknader til SAMKUL og en til FRIPRO innen dette området i 2016. En av søknadene ble innvilget med 10 millioner, og 1 november satte SKOK i gang prosjektet *Waiting for an uncertain future, the temporalities of irregular migration*. Prosjektet finansierer en post doc og en ph.d. ved senteret.

Medical Humanities Ansatte ved SKOK jobber med en rekke problemstillinger som i bred forstand kan knyttes til HF-fakultetets satsning innen MedHums, og har ansvaret for det nordiske nettverket "Gender, Body, Health" (etablert 2008). SKOK arrangerte i juni 2016 et phd-kurs og en workshop med inviterte gjester delvis finansiert av SPIRE-midler. Høsten 2016 var SKOK vertskap for konferansen *Disabilities, Arts and Health* finansiert av Nordisk kulturfond. Søknad om eksternfinansiering av forskningsprosjekt på dette feltet er under planlegging.

Integrering av kjønnsperspektiv i forskning og undervisning

Dette trekkes fram nasjonalt og internasjonalt som sentralt for kvalitet og framragende forskning og utdanning. Både NFR og EU har som uttalt mål at ikke bare kjønnsbalanse, men også kjønnsperspektiver, skal integreres i utarbeiding av forskningsspørsmål, metodologi og analyser. Disse initiativene reiser uvilkaarlig et grunnlagsspørsmål i kjønnsforskningen 'hva er kjønn?'. SKOK har bedt om budsjettmidler (utenfor rammen) for å bringe sammen profilerte forskere v/UiB for å belyse hvordan spørsmålet om kjønn stilles og besvares innen ulike fagfelt (medisin, psykologi, biologi, jus, samfunnsvitenskap og humaniora). Initiativet har to hovedmål: 1) å skape nye innsikter om kjønn fra et radikalt tverrfaglig perspektiv 2) å utvikle en metodologi for integrering av kjønnsperspektiver og innovasjon i forskning og undervisning. Målet er å publisere resultatene i fagfelleverderte tidsskrift, og å utarbeide en undervisningspakke for utvikling av kjønnsperspektiver i forskning og undervisning rettet mot UiB og eksterne aktører (NFR og EU). Finansiering til et slikt prosjekt vil styrke senterets mulighet til å gjennomføre sitt mandat for hele universitetet, samt UiBs mulighet til å være et foregangsuniversitet når det gjelder integrering av kjønnsperspektiv i forskning innen sine satsningsområder. Som Stanford-prosjektet *Gendered Innovations* har vist, er det stort potensiale for innovasjon og nytenking i integrering av kjønnsperspektiv i forskning. SKOK vil fortsette arbeidet for å få ressurser til å igangsette et slikt prosjekt.

Tverrfaglig samarbeid v/UiB

SKOK driver kontinuerlig strategisk arbeid overfor de ulike fagmiljøene ved UiB. Senterets status som tverrfaglig enhet er viktig, og det er derfor et pågående arbeid med å skape og/eller opprettholde gode forbindelser til fagmiljøer ved universitetet, også de miljøene som tradisjonelt ikke har en tydelig kjønnsfaglig orientering. I 2016 arrangerte vi blant annet seminaret Gender in the Disciplines, med fokus på hvordan kjønnsperspektiver kan integreres i forskning og undervisning om UiBs satsningsområde – Globale samfunnsutfordringer.

Foruten senterleder (antropolog) består den faste staben ved SKOK p.t. av en sosiolog, en litteraturviter og en historiker i halv stilling. For å sikre senterets tverrfaglige forskningsprofil er det ønskelig å rekruttere også fra andre disipliner.

Postdoktorstillingen vi har innen kjønn og biologi i samarbeid med MN-fakultetet er i ferd med å gå ut. Gitt en meget liten stab er det viktig for senteret å kunne rekruttere på postdoktornivå med tanke på utvikling av nye forskningsfelt og veiledning av ph.d-stipendiater. SKOK jobber for å finansiere slike stillinger via eksterne prosjektmidler samt for å få finansiering til slike stillinger fra fakultetene. SKOK ønsker også å styrke senterets tverrfaglige profil gjennom rekruttering av Ph.D-er med ulik fagbakgrunn. Nåværende finansieringsstruktur og organisering av forskerutdanningen gjør tverrfakultær rekruttering utfordrende.

- I forbindelse med overtakelse av det nordiske nettverket "Gender, Body, Health" jobber SKOK med å skaffe oversikt over og innlede dialog med miljøer som jobber innenfor dette forskningsfeltet i bred forstand, både lokalt og internasjonalt. Et nettverksmøte ble holdt i Bergen i juni 2016 og et nytt møte er planlagt i mai 2017.

Prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner samt samfunns- og næringsliv - lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Oppfølging av handlingsplan for internasjonalisering.

- SKOK er partner i den nasjonale forskerskolen i kjønnsforskning, som ble opprettet i 2009, og organiserer jevnlig ph.d.-kurs – ofte i samarbeid med andre institusjoner – som tilbys internasjonalt.

- SKOK deltar i et samarbeidsprosjekt om fremragende forskerutdanning innen kjønnsforskning over fire år, i samarbeid med Sverige, Ungarn og Sør-Afrika, finansiert av den svenske stiftelsen STINT. Prosjektet innebærer omfattende utvekslingsaktivitet med jevnlig workshops og forskningsopphold for phd -og postdoktorstipendiater.

- SKOK sitt samarbeid med Department for Women's Studies ved Duke University i USA har stor betydning for SKOK og ligger blant annet i bunnen for en søknad om Marie Curie Global Fellowship som ble innvilget i januar 2016. SKOK vil jobbe for at HF-Fakultetet og UiB-sentralt skal bidra økonomisk til dette viktige internasjonale samarbeidet. Inntil videre fortsette vi det faglige samarbeidet, men dessverre med betydelig innskrenkede utvekslingsmuligheter for studenter og faglig ansatte.

-SKOK har inngått en Memorandum of Understanding med Barnard Centre for Research on Women ved Barnard College, New York, og har styrket samarbeid med Sør Afrika

(Witwatersrand University og University of Cape Town), gjennom SPIRE-midler. Samarbeidene omfatter utvekslingsmuligheter for studenter og faglig ansatte samt forskningssamarbeid.

-SKOK har ansvar for det nordiske nettverket "Gender, Body, Health". Dette er ledd i vår strategiske satsning innen feltet "Medical Humanities".

-SKOK er aktiv i å bygge opp et nytt globalt nettverk innen fremragende kjønnsforskning, "The International Research Association of Institutions of Advanced Gender Studies" (RINGS), som ble stiftet i oktober 2014.

- SKOK deltar i ulike fora, bl.a NFR sin ressursgruppe for mainstreaming av kjønn, for å arbeide mot bredere integrering av kjønnsperspektiver i alle typer forskning.

Kort status for oppfølging av Handlingsplan for EU-finansierte satsninger

SKOK fikk innvilget en søknad om Marie Curie Global Fellowship i januar 2016, og er partner i en ERASMUS-plus capacity building-søknad som er til vurdering. SKOK deltok også i et initiativ rundt en H2020-søknad om migrasjon, som dessverre ikke ble levert i 2017, men fortsatt vurderes levert i 2018. Utover dette har SKOK foreløpig ikke hatt stor søknadsaktivitet rettet mot EU-finansierte programmer, men vil utforske mulighetene framover. Satsingen om en bredere integrering av kjønnsperspektiver gjelder også mot EU finansierte satsninger og SKOK søker midler for å opprette en kompetansebase for dette.

Tiltak for økt publisering

Den faglige staben ved SKOK publiserer jevnlig bøker, artikler i fagfelleverderte tidsskrifter og redigerte bøker, i tillegg til nasjonale og internasjonale populærvitenskapelige publikasjoner. Senterledelsen oppfordrer ansatte til å publisere i anerkjente publiseringskanaler (forlag og tidsskrift), og arbeider med å påvirke nivå-plasseringen av enkelttidsskrift gjennom fagrådet. SKOK har etablert en årlig publiseringsmarkering etter modell fra Duke University. Ved å arbeide målrettet på dette punktet, tror vi at vi kan høyne senterets uttelling i publikasjonspoeng.

Forskningsmelding fra SVT -2016

1) Oppfølging av faglige prioriteringer og tiltak for økt tverrfaglig samarbeid

All forskningsvirksomhet ved SVT er i utgangspunkt av tverrfaglig karakter. Dette byr selvfølgelig på en rekke faglige utfordringer, særlig for et lite miljø som SVT. Her har senteret bevisst satset på å pleie gode samarbeidsforhold med andre enheter på UiB, samt enheter ved utenlandske universiteter.

Som et ledd i den tverrfaglige satsingen har SVT å tatt initiativ til at senteret kan ha en beredskapsfunksjon ved hele UiB i forhold til ELSA (Ethical, Legal and Social Aspects of science and technology)/RRI (Responsible Research and Innovation). Forskningens samfunnsansvar, ELSA og RRI har blitt stadig viktigere forskningspolitiske prinsipper. SVT er allerede et sentralt element i UiBs forskningsbaserte beredskap på dette feltet, men vi ønsker en ytterligere satsing som kan tjene undervisningsbehov, forskningsbehov og behov for institusjonell utvikling knyttet til ansvarlig forskning og innovasjon ved UiB. SVT-forskere besitter betydelig kompetanse i forhold til ovenfor nevnte felt, og i tillegg også knyttet til tverrfaglige samarbeid med en rekke vitenskaps- og teknologi-områder. Derfor er senteret også involvert i SFF CCBIO, flere BIOTEK2021-prosjekter mm. Det er også grunnen til et sterkt og viktig engasjement i BOA teamet opprettet for å styrke UiB sitt eksternt finansierte forskningsvirksomhet. Denne typen kompetanse vil i større grad bli etterspurt i og med at Horizon 2020, og også NFR, gjør RRI til et obligatorisk tversgående prinsipp. Prosjekter som ikke besitter denne typen kompetanse vil derfor kunne ekskluderes fra deltakelse i Horizon 2020 og store NFR-programmer.

2) Prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner, samfunns- og næringsliv, nasjonalt og internasjonalt

Ved SVT har vi i 2016– som tidligere – hatt en målrettet og samordnet innsats for å generere nye forskningsprosjekter, der flere i staben deltar aktivt. Det er også en bevisst strategi at postdoktor- og ph.d.-stillinger integreres i forskningsvirksomheten i staben. De fleste av våre eksterntfinansierte prosjekter inkluderer samarbeid med en lang rekke partnere, både nasjonalt og internasjonalt, særlig i Europa, Nord-Amerika og Asia.

I løpet av 2016 har vi fått tilslag på og er i ferd med å igangsette flere nye prosjekter i H2020 som for eksempel CANDID (Checking assumptions and promoting responsibility in smart development projects) der SVT er koordinator. Et prosjekt om forskningsintegritet i Norge (RINO) er startet opp og det er ansatt en forsker på heltid på dette prosjektet. RINO er et samarbeidsprosjekt med flere forskningsinstitusjoner i Norge. SVT er dessuten partner i et Horisont2020 prosjekt om integritet i forskning (ENERI) som hadde oppstart i 2016. SVT sin søknad til Norges forskningsråd om SFF gikk til 2. runde i vurderingsfasen og resultatet vil foreligge i mars 2017.

Andre ekstern (EU H2020) finansierte prosjekter med SVT som partner og tidligere oppstart var også en del av SVTs forskningsprofil i 2016: HEIRRI (EU H2020) om undervisning av RRI i høyere utdanning, SYNENERGENE (EU FP7) om syntetisk biologi, MAGIC om governance av komplekse systemer, PARENT (EU H2020) om smarte løsninger i energisektoren, AQUAFLY og SALMOSTERILE (NFR), begge om teknologiske forbedringer innen lakseoppdrett, TRACKS (NFR) om klimatilpasninger i Nord-Bangladesh basert på citizen science, NORZYMED om styrking av enzymteknologi med en ELSA del, og REDIG om big data i bio- og nanoteknologi. I tillegg til disse prosjektene der SVT har hatt sentrale oppgaver, har vi også en rekke mindre eksternfinansierte prosjekter, med midler både fra inn- og utland, slik som for eksempel tre ulike nettverksprosjekt finansiert av SAMKUL, NFR som hadde oppstart i 2015 og som vil bidra til å styrke både nasjonale og internasjonale samarbeidsrelasjoner.

Selv om senteret har en relativt solid portefølje av eksternfinansierte prosjektavtaler, er det også viktig å nevne at søknadsaktiviteten likevel er svært stor, og at det jevnlig sendes søknader der SVT er involvert, ofte som partner i større internasjonale samarbeidsprosjekter.

3) Status for oppfølging av Handlingsplan for EU-finansierte satsinger

Senteret har mobilisert ift utlysningene innen Horizon 2020 Marie-Curie programmet, ERA-net og ERC, og vi har investert arbeid i systematisk kartlegging av relevante utlysninger for vår stab og profil, noe som har gitt senteret god uttelling men likevel arbeides det kontinuerlig for å forbedre søknadsrutiner. Det ble det sendt 5 søknader til EU i 2016, 2 koordinatorprosjekter er nå finansiert, deriblant ett Marie Curie prosjekt, 2 er avvist og 1 er til vurdering i 2. runde. I tillegg er det sendt 1 søknad til NORDFORSK som er et nordisk samarbeid. Flere forskere ved senteret er aktive i UiBs sentrale BOA gruppe, og understøtter søknadsprosesser om eksterne midler. Som et ledd i dette BOA arbeidet har SVT bidratt med kompetanse på flere søknader sendt fra ulike fagmiljø ved UiB uten at vi har vært partnere i disse. - SVT har i 2016 avholdt en konferanse med rundt 150 deltakere innen S.Nets internasjonale forskningsnettverket.

4) Tiltak som kan styrke publisering

SVT har satt som mål å øke den vitenskapelige produksjon til å nå et gjennomsnitt på minst 2 artikkelpublikasjoner per ansatt per år. I 2016 hadde SVT en samlet publikasjonsvirksomhet på til sammen 46 mest internasjonale publikasjoner. Det vil bli lagt vekt på administrativ og faglig oppfølging av de ansattes publiseringsaktivitet. Det vil bli lagt til rette for en større grad av sampublisering der bidragene skal diskuteres internt for å høyne kvalitetsnivået. Det ukentlige internseminaret ved SVT vil ha en viktig funksjon i dette arbeidet.

FORSKERUTDANNINGSMELDING 2016 INSTITUTT FOR AHKR

Prioriteringer og planer

Instituttet har som før en langsiktig prioritering om å gi rom for forskerutdanning av høy kvalitet innen alle fagområder dekket av instituttets fire fag, gjennom åpne utlysninger der tilsetninger skjer basert på individuell kvalitet, og i tilknytting til forskergrupper og forskingsprosjekter ved instituttet.

Instituttet legger vekt på forskergruppene som det viktigste forumet for forskerutdanning. Vi ønsker primært at stipendiater skal være tilknyttet en forskergruppe, men uten å gjøre dette til et formelt krav, og arbeider derfor med å finne gode løsninger for alle stipendiater.

Gjennomstrømming

I 2016 disputerte 9 kandidater for doktorgraden. Dette er like mange som i 2015. Fem av doktorgradene i 2016 ble avlagt i historie, tre i religionsvitenskap og en i arkeologi. I 2016 har det ikke vært dr.philos.-kandidater.

En doktoravhandling ble underkjent i 2016 (ph.d.). Dette var en første gangs underkjenning. Instituttet har prosedyrer, i form av individuelle tiltak, for å håndtere og følge opp kandidater som har fått avhandlingen sin underkjent. I tillegg ser vi at midtveisevalueringer og sluttseminarer bidrar til å fange opp eventuelle problemer, slik at vi kan sette inn tiltak for å hjelpe kandidatene etter behov så tidlig som mulig. Instituttet setter av midler til sluttseminarene, som er et tilbud til alle instituttets ph.d.-kandidater, også eksterne kandidater, og vi ser at dette nå er en etablert praksis og fungerer godt.

AHKR har per 31.12.2016 totalt 53 kandidater innskrevet på PhD-programmet; 15 knyttet til arkeologi, 22 til historie, 6 til kulturvitenskap og 10 til religionsvitenskap. 25 av disse er stipendiater med arbeidsplass på instituttet. Seks nye stipendiatar begynte sin periode i 2016, etter tilsetning i 2015, alle instituttets fag fikk slik tilskudd av stipendiater. Det ble ikke tilsatt nye stipendiater i 2016. Det brukes betydelige ressurser til veiledning, og i overkant av 20 av instituttets ansatte fungerer som hovedveiledere.

I 2016 var det 6 interne og 3 eksterne ph.d.-kandidater som disputerte ved instituttet. Én av de interne kandidatene fullførte graden på normert tid. Vi ser at mange faktorer spiller inn i forhold til gjennomføringstempo og avvikling av disputas. Vi kan se en svak utvikling mot lengre overtid de siste årene, men det er foreløpig ingen dramatiske endringer.

Permisjoner og sykemeldinger gjør at mange kandidater får forskjøvet sluttdatoen for prosjektperioden sin, og dette får også konsekvenser for rekruttering av nye kandidater til instituttets 20 stipendiathjemler.

Veilederopplæring

Vi har med ujevne mellomrom arrangert veilederforum for de ansatte. Vi oppfatter det slik at dette forumet fungerer godt til å diskutere aktuelle problemstillinger for våre veiledere, og dekker behovet for veilederopplæring ved instituttet.

Internasjonalisering

Instituttet har en reisestøtteordning som skal gi ph.d.-kandidater mulighet for et lengre utenlandsopphold, knyttet til feltarbeid eller andre former for datainnsamling i forbindelse med prosjektarbeidet. De siste årene har vi sett at økningen i antall søknader om reisestøttemidler fortsetter. Det er både flere kandidater som drar på feltarbeid eller forskningsreiser, og de er borte i lengre perioder. Flere kandidater har biveiledere fra utenlandske universiteter, og får slik tilgang til et internasjonalt nettverk. Tilsatte ved instituttet fungerer også som biveiledere til PhD-studenter ved utenlandske universiteter, og slike studenter har også hatt lengre eller kortvarige opphold ved instituttet. Dette bidrar også til internasjonalisering av fagmiljøene, og det er viktig at de støtteordninger som finnes for slik mobilitet inn til UiB så vel som ut fra Bergen, opprettholdes og styrkes. Det er ønskelig at alle instituttets kandidater skal delta på internasjonale konferanser i løpet av stipendiatperioden, og dette blir i stor grad gjennomført.

Publisering

Ved AHKR skriver de fleste stipendiatene monografier. Mange publiserer likevel artikler eller kronikker i tillegg. Dette ser vi på som utelukkende positivt, så lenge det ikke går ut over avhandlingsarbeidet.

Forskerutdanningsmelding for 2016

Institutt for fremmedspråk

1. Oppfølging av fakultetets prioriteringer for forskerutdanningen. Forholdet mellom forskerutdanningen og forskningssatsinger

Forskerutdanningstilbud – kandidatspesifikk opplæring. Ph.d.-kandidatene ved IF fikk i 2016 tilbud om opplæring i regi av tre lokale forskerskoler (organisert i samarbeid med LLE): 1) *Forskerskolen i språkvitenskap og filologi*, 2) *Forskerskolen i Litteratur, kultur og estetiske fag* og 3) *Forskerskolen i fagdidaktikk*. Forskerskolene tilbyr regelmessige avhandlingsseminar med tilbakemelding på tekst. I tillegg organiserer de mesterklasser for viderekomne kandidater. Det ble til sammen gjennomført 7 mesterklasser ved IF og LLE i løpet av 2016, et tilbud kandidatene har vært svært godt fornøyd med. På grunn av manglende ressurser er det bestemt at Forskerskolen i fagdidaktikk avvikles, og at kandidater i denne disiplinen deltar i aktivitetene i de andre forskerskolene. En del av ph.d.-kandidatene er også medlem av en forskergruppe ved eller utenfor instituttet, men forskergruppene har ikke ansvar for det regelmessige utdanningstilbudet.

Midtveisevalueringer. Instituttet har utviklet en god prosedyre for gjennomføring av disse evalueringene. Etter 2013 har bare noen få kandidater blitt tatt opp til forskerutdanningen og antall midtveisevalueringer i 2016 var 2. Også i 2017 vil tallet være lavt. Opptaket av nye stipendiater i 2016 og 2017 blir langt større enn de foregående år. Nytt i 2017 er at kandidater som ikke har den ønskede progresjon skal få utarbeidet en oppfølgingsplan og ha en ny samtale med veileder og koordinator samt instituttledelsen et halvt år etter midtveisevalueringen.

Framdriftsrapporter. Denne praksisen fungerer godt. Rapportene fra kandidat og veileder blir gjennomgått av forskningskoordinator og forskningskonsulent, problemområder blir identifisert og fulgt opp av forskningskoordinator i samarbeid med aktuelle veiledere.

Medarbeidersamtaler. De fleste av instituttets stipendiater var innkalt til medarbeidersamtale i løpet av 2016. Dette vil bli fulgt opp i 2017. Samtalen følger UiBs mal og munnar ut i en rapport som danner grunnlag for neste samtale samt iverksetting av eventuelle tiltak/planer (problemløsning, kompetanseheving, osv.)

Forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsninger. Stipendiathjemlene ved IF lyses stort sett ut åpent. Bakgrunnen for denne praksisen er at man i størst mulig grad vil støtte forskertalenter og prosjekter som viser høy grad av originalitet og kvalitet. Samtidig har instituttet en klar målsetning om å øke andelen eksternfinansierte prosjekter. IF har for øyeblikket 4 stipendiater som er knyttet til slike prosjekter, og det arbeides for å øke denne andelen. Vi har også som mål å utvikle forskningen innen språklæring og fremmedspråkdidaktikk. I den forbindelse ble det lyst ut og gjennomført ansettelse i et øremerket stipend i fagdidaktikk i 2016. Instituttet satser videre på forskning knyttet til globale samfunnsutfordringer, blant annet migrasjons- og klimaforskning. I 2017 vil dette bli fulgt opp ved at instituttet lyser ut en stipendiatstilling innen humanistisk migrasjonsforskning.

2. Opptak, gjennomstrømming, frafall, disputaser og underkjenninger – kort beskrivelse av situasjonen og eventuelle tiltak for å forbedre disse parameterne

Instituttet hadde i 2016 21 fullfinansierte stipendiater. Av disse var 13 internt finansiert, 4 eksternt finansiert (gjennom prosjekter) og 4 var kvotestipendiater. I tillegg er det registrert 11 kandidater som arbeider med sine avhandlinger etter avsluttet stipendperiode. Tallet på gjennomførte disputaser i 2016 var 8, derav en dr.philos. En avhandling ble refusert.

Stipendiatene ved instituttet følges opp gjennom veiledning, framdriftsrapportering, årlige medarbeidersamtaler og midtveisevalueringer. I løpet av 2016 er det satt inn individuelle tiltak for noen kandidater for å sikre framdrift (oppnevning av biveileder, ekstra veiledningstiltak, mesterklasser, osv.). Alle nye stipendiater og veiledere innkalles til et oppstartsmøte med fagkoordinator der rammene for opplæring, veiledning og pliktarbeid gjennomgås. I tillegg vil vi fra 2017 kalle inn alle stipendiater ved utgangen av stipendperioden for å sikre at alle kandidater har en plan for fullføring, også om de ikke leverer i løpet av stipendperioden. Tidligere stipendiater som fremdeles arbeider med avhandlingen er blitt kontaktet av forskningskoordinator og har fått tilbud om ulike former for støtte.

3. Veilederopplæring og karriereveiledning – beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak

Instituttet har fulgt opp STIP-HFs rapport om veiledningen ved fakultetet i flere møter i FFU. Det er blitt avholdt et felles møte for veiledere og kandidater der rammer og forventninger knyttet til veiledningen ble diskutert. Instituttet vil arbeide videre med veilederopplæring ved å arrangere to seminarer i 2017. Noen av våre ansatte har gjennomført veilederopplæring i regi av Uniped eller andre aktører. Instituttet oppmuntrer aktivt til at flere skal benytte seg av slike tilbud.

Karriereveiledning er ett av temaene som tas opp i medarbeidersamtalene med Ph.d.-kandidatene. Kandidatene blir spurt om karriereplaner og informert om muligheter for kompetanseutvikling og behov for CV-bygging.

4. Internasjonalisering – beskrivelse av situasjonen, eventuelle planlagte tiltak for internasjonal rekruttering og for å øke internasjonale opphold for ph.d.-kandidatene

Mange av våre stipendiater har forskningsopphold utenlands og ved utenlandske institusjoner i forbindelse med felt- og arkivarbeid, prosjektdeltakelse, kurs og veiledning. IF vil fortsatt oppmuntre til at PhD-kandidatenes prosjektperiode skal inkludere et utenlandsopphold. Dessverre har ikke instituttet midler til å støtte slike opphold økonomisk. Kandidatene finansierer utenlandsopphold hovedsakelig over driftsmidlene og gjennom tilskudd fra Meltzerfondet.

Fagmiljøer ved instituttet har søkt SIU-midler, blant annet fra NORPART, for å øke antallet innkomne og utreisende doktorgradskandidater. NORPART søknaden ble dessverre ikke innvilget.

Oppfølging av fakultetet sine prioriteringar for forskarutdanninga. Tilhøvet mellom forskarutdanning og forskingssatsingar.

Opptak, gjennomstrømming, fråfall, disputasar og underkjenningar – kort skildring av situasjonen og eventuelle tiltak for å betra desse parametranne.

Ved LLE ser me at talet på nye ph.d.-kandidatar varierer ein del frå år til år avhengig av kor mange stipendiatsstillingar som vert lyst ut ved instituttet. I 2012 og 2013 vart det tilsett stipendiatar i mange av instituttet sine stipendiatheimlar, og det har vorte lyst ut få stipendiatstillingar dei siste åra. I 2016 vart det tatt opp berre to nye kandidatar i forskarutdanningsprogrammet (tilsvarande tal var ein i 2015 og fire i 2014). Permisjonar og sjukemeldingar fører til at mange kandidatar får justert sluttdatoen for stipendperioden sin, og dette får følgjer for rekruttering av nye stipendiatar til instituttet sine heimlar. Me reknar likevel med nokre gode år framover med tanke på rekruttering til forskarutdanninga, og ser allereie no at instituttet vil få 7-10 nye ph.d.-kandidatar i 2017. (I tillegg til heimlane frå fakultetet ventar me ein ph.d.-kandidat frå Universitetsmuseet i Bergen i, og me håpar å få ein ph.d.-kandidat gjennom NFR-ordninga «Offentleg phd» i samarbeid med Helse Bergen.)

I 2016 hadde LLE 3 disputasar. Det vart i tillegg levert inn seks avhandlingar for vurdering. Det er verdt å merka seg at alle dei fem UiB-stipendiatane som hadde sluttdato for stipendperioden sin i 2016 har levert inn avhandling (fire av fem leverte avhandlinga på normert tid). Me ser at talet på innleverte avhandlingar og disputasar varierer frå år til år slik som skildra for rekrutteringa til forskarutdanningsprogrammet. Mange stipendiatar har sluttdato i 2016 og 2017, så me ventar eit relativt høgt tal på disputasar i åra som kjem.

Ingen avhandlingar har vorte underkjent i 2016, men ein kandidat trekte seg frå forskarutdanninga i 2016 (fleire år etter at stipendperioden hans hadde gått ut). Instituttet har framleis nokre kandidatar som har vore lenge i forskarutdanningsprogrammet. Instituttet vil no vurdere tettare oppfølging av desse kandidatane, og me håpar at tilbod om meisterklasse kan verka inspirerende og bidra til framdrift i kandidatane sine prosjekt. Dei som eventuelt ikkje viser interesse for framdrift i avhandlingsarbeidet, vil verta kontakta for mogleg utskrivning av forskarutdanningsprogrammet.

Meisterklasse er eit tilbod til alle ph.d.-kandidatar som nærmar seg ferdigstilling av avhandlinga. Ein ekstern meister les delar av kandidaten si avhandling og kommenterer kandidaten sitt arbeid i eit seminar/»minidisputas» som er ope for ph.d.-kandidatar og relevante fagmiljø. Dei kandidatane som har hatt meisterklasse har gitt positiv tilbakemelding, og instituttet ser meisterklassane som eit viktig tiltak som kan bidra til gjennomstrømming og førebyggja underkjenningar. Elles legg me opp til følgjande tiltak for å bidra til gjennomstrømming og unngå underkjenningar; leggja til rette for at alle ph.d.-kandidatar har minst to rettleiarar, oppfølging av framdrift etter midtvegsevaluering og den årvisse framdriftsrapporteringa, større fagleg fokus i midtvegsevalueringane ved at komiteen vert utvida med ein person frå kandidaten sitt fagmiljø og rettleiaropplæring gjennom Rettleiarforum (sjå under). Det vert òg gjennomført ein samtale med ph.d.-kandidat og hovudrettleiar nokre månader før kandidaten sin ph.d.-periode går ut. Dette for å gjera opp status, formidla viktig informasjon og setja i verk tiltak der det er nødvendig. Instituttet arbeider framleis for at forskargruppene tek ansvaret for å integrera stipendiatane fagleg og sosialt.

Rettleiaropplæring og karriererettleiing – skildring av situasjonen og planlagde tiltak.

Instituttet har fokus på rettleiing i møte med ph.d.-kandidat og rettleiar(ar) tidleg i kandidaten sin ph.d.-periode. Frå 2017 vert det etablert rettleiarforum ved instituttet der fyrste møte etter planen skal gjennomførast i mars. Det vert lagt opp til erfaringsutveksling og diskusjon av aktuelle problemstillinar, og me håpar at rettleiarforumet vil dekkja behovet for rettleiaropplæring ved instituttet. Instituttet ser positivt på dei fakultære og UiB-sentrale tiltak som vert gjort i samband med rettleiaropplæring og vil støtta aktivt opp om tilbod som kjem derfrå. Fleire av våre vitskapeleg tilsette har tatt kurset i forskingsrettleiing som Uniped tilbyr.

Internasjonalisering – skildring av situasjonen, eventuelle planlagde tiltak for internasjonal rekruttering og for å auka internasjonale opphald for ph.d.-kandidatane

Instituttet har ein relativt stor internasjonal søkjarmasse til utlyste stipendiatstillingar. Ved siste utlysing (søknadsfrist 15.1.2016) var over halvdel av søkerane busett utanfor Noreg.

Instituttet oppmodar alle nye ph.d.-kandidatar om å vurdere eit utanlandsopphald i ph.d.-perioden, og det vert lagt til rette for dette ved planlegging av stipendiatane sitt pliktarbeid. Instituttet har dei siste åra hatt ei god ordning med reisestøtte for lengre utanlandsopphald for stipendiatar der stipendiatar har fått reisestøtte frå instituttet mot at dei søker Meltzerfondet og/eller andre eksterne kjelder om støtte. Mange har nytta denne ordninga og til saman har minst 13 av stipendiatane våre hatt utanlandsopphald på 1-6 månader dei siste tre åra. I 2016 var tre av stipendiatane på forskingsopphald ved utanlandsk institusjon (stipendiatane gjesta University of Edinburgh, University of California, Berkeley og ein stipendiat var på ein månads opphald i Paris med støtte frå *Le Programme franco-norvégien.*).

På grunn av den økonomiske situasjonen har instituttet måtta avvikla ordninga med reisestøtte for stipendiatar. Frå og med 2017 vil ph.d.-kandidatane vera avhengig av reisestøtte frå eksterne kjelder. Elles har fleire av ph.d.-kandidaten ved LLE siderettleiar ved eit utanlandsk universitet, noko som bidreg til å utvida kandidaten sitt internasjonale nettverk. Det er ønskeleg at alle ph.d.-kandidatane på instituttet skal vera med på ein eller fleire internasjonale konferansar, og dei aller fleste får denne erfaringa i ph.d.-perioden. Instituttet husar jamleg internasjonale gjester, også ph.d.-kandidatar. Siste året har me motteke to ph.d.-kandidatar på lengre opphald ved LLE (frå Romania og Canada) og me ser at det vert knytt kontakt mellom gjestene og våre ph.d.-kandiatar.



23.02.2017

Forskerutdanningsmelding FOF 2016

Oppfølging av prioriteringer omtalt i forskerutdanningsmelding for 2015 og prioriteringer for 2017

I 2016 ble det oppnevnt egen funksjon som PhD-koordinator. Vedkommende sammen med forskningskoordinator har gjennomført midtveisevurderinger for alle aktuelle doktorander ved instituttet.

I 2016 vedtok instituttet en grundig revisjon av PhD-programmet. Dette innebærer et mer strukturert program som instituttet mener vil være en betraktelig kvalitativ forbedring for våre doktorander, både når det gjelder forberedelsen for jobbmarkedet innen filosofi og en bredere og bedre utdanning i selve faget. Oversikt over dette skal snart legges ut på instituttets webside. Beskrivelsen av planen kan foreløpig fås ved henvendelsen til forskningskoordinator Kevin Cahill.

Forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsinger ved fakultetet – beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak

Det er ennå uklart for FOF hva som menes med «Fakultetets forskningssatsinger».

Gjennomstrømning og underkjenning - beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak for å forbedre denne

Vi har ikke hatt spesielle problemer knyttet til dette.

Veilederopplæring – vurdering av situasjon, effekter og planlagte tiltak

Vi anser det viktigste tiltak å utvikle et forum der veilederne kan utveksle erfaring med hverandre. Vi har satt i gang dette i 2014 og har gode erfaringer.

Internasjonalisering – beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak

Vi rekrutterer også stipendiater internasjonalt, og planlegger å øke en slik rekruttering. Vi er med i cotulle- avtaler, og planlegger økt samarbeid om PhD-utdanning, også med land utenfor Europa. De siste årene har fem PhD-studenter (fra Filippinene, Sør Afrika og Kina) avlagt doktorgrad ved FoF eller med hovedveiledning fra FoF. Etter alt å dømme vil denne trenden fortsette i 2017.

Forskerutdanningsmelding fra SKOK 2016

Veilederopplæring og karriereveiledning – beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak.

SKOK mener det er en fordel for ph.d.-stipendiatene at hovedveileder i dag i regelen er ansatt ved senteret. Det styrker stipendiatenes faglig identitet og integrasjon i forskningsfeltet, og legger til rette for tettere oppfølging og kvalitetssikring underveis i avhandlingsarbeidet.

I strategiplanen for 2016-2022 blir det også lagt vekt på å øke veiledningskompetansen og skape et sterkt fagmiljø for ph.d.-kandidater i og gjennom forskergruppen ved SKOK. Et annet tiltak for å sikre god kvalitet på innleverte avhandlinger og å hindre underkjenninger er å arrangere sluttseminar.

Oppfølging av fakultetets prioriteringer for forskerutdanningen. Forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsinger.

Målet for forskerutdanningen ved SKOK er at kandidatene skal tilegne seg spesialkompetanse i kjønnsforskning, som de sjelden eller aldri tilbys ved instituttene. Slik spesialkompetanse kan bidra positivt til å styrke kjønnsperspektiver innenfor fakultetets og UiBs ulike forskningssatsninger. I strategiplanen har SKOK som mål å arrangere tverrfaglige møtesteder og årlige samlinger for ph.d.-kandidater med interesse for kjønnsforskning, samt utvikle kurs som kan inngå i relevante deler av UiBs forskerutdanning.

SKOK arbeider kontinuerlig med å skape gode vilkår for trivsel og produktivitet, både faglig og sosialt, og forsøker å være lydhør for de signalene stipendiatene gir. Vi mener midtveisevaluering og sluttseminar er gode tiltak for å øke gjennomstrømmingen.

Alle SKOKs stipendiater er tilknyttet forskergruppen ved SKOK («Kjønnsforskningens grunnlagsproblemer»), og eventuelt også andre grupper eller klynger med felles forskningsinteresser. SKOK skal også videreutvikle undervisningen på ph.d.-nivå gjennom egne ph.d.-kurs og i samarbeid med den nasjonale forskerskolen.

Framover ønsker vi å styrke senterets tverrfaglige profil gjennom en mer aktiv rekruttering av ph.d.-er også fra andre fakulteter. Eksisterende løsning for tildeling av stipendiatstillinger via HF samt belønningsstrukturen ved UiB gjør dette svært vanskelig. SKOK vil be HF bidra til at det finnes en løsning som gjør at SKOK kan ivareta sin alluniversitetsfunksjon også når det gjelder forskerutdanning. SKOK arbeider også med å finne bedre løsninger for stipendiater som på grunn av sin fagtilknytning bør tas opp ved forskerutdanningen ved andre fakultet enn HF-fakultetet. Vi vil i den forbindelse foreta en gjennomgang av ansettelsesforhold, opptaksordning til forskerutdanning og krav til opplæringsdel.

Opptak, gjennomstrømming, frafall, disputaser og underkjenninger – kort beskrivelse av situasjonen og eventuelle tiltak for å forbedre disse parameterne

SKOK har sju aktive ph.d.-kandidater (hvorav fem er finansiert av HF-fakultetet, én er finansiert av SV-fakultet og én er finansiert av WAIT-prosjektet). Fire av disse skal etter planen levere i løpet av 2017, mens to begynte på sine løp i 2016. Den eksternfinansierte begynte i 2017. Gjennomstrømmingen er god med unntak av to kandidater som er forsinket på grunn av langvarige sykefravær.

Internasjonalisering – beskrivelse av situasjonen, eventuelle planlagte tiltak for internasjonal rekruttering og for å øke internasjonale opphold for ph.d.-kandidatene

I strategiplanen for SKOK for perioden 2016-2022 blir det fastslått at SKOK skal legge til rette for internasjonale forskningsopphold.

SKOK fortsetter sin samarbeidsavtale med Department for Women's Studies ved Duke University i USA. Samarbeidet omfatter utvekslingsmuligheter for studenter og faglig ansatte, forskningssamarbeid og samarbeid om ph.d.-utdanning.

SKOK har inngått samarbeidsavtale med Department of Women's, Gender and Sexuality Studies ved Barnard/Columbia University i USA, som gir våre ph.d.-kandidater tilgang til kurs, seminarer og biblioteksressurser ved institusjonen (og vice versa).

SKOK deltar i et prosjekt rundt fremragende forskerutdanning i samarbeid med Sverige, Ungarn og Sør-Afrika, finansiert av den svenske stiftelsen STINT. Prosjektet innebærer utvekslingsaktivitet, med workshop-er og forskningsopphold for ph.d.-kandidater, postdoktorer og stab. Et nytt SPIRE-prosjekt viderefører og utvider dette arbeidet når SKOK er vertskap i 2017.

Gjennom det nye WAIT prosjektet viderefører SKOK det STINT-initierte samarbeidet med African Centre for Migration and Society (ACMS) ved University of the Witwatersrand i Sør-Afrika og oppretter en rekke nye internasjonale samarbeidsrelasjoner til Universiteter i UK, Frankrike, Sverige og USA.

FORSKERUTDANNINGSMELDING SVT 2015

SVT har egne kandidater som inngår i forskerutdanningen ved UiB, samtidig som senteret også er innholdsleverandør til forskerutdanningen, gjennom opplæringen i vitenskapsteori og etikk. Følgelig er SVT den eneste faglige enhet som gjennom sin undervisning møter så godt som alle ph.d.-studenter ved UiB, med unntak av kandidatene ved MOFA og JUS.

Veilederopplæring og karriereveiledning – beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak.

SVT har ikke hatt en systematisk veilederopplæring, men har jevnlig egne lærermøter der veiledning er fast sak på dagsorden og blir diskutert systematisk. I 2016 hadde SVT et to-dagsseminar for de fast vitenskapelig ansatte for å videreutvikle undervisningstilbudet ved SVT. SVT har også god erfaring med å opprette veilederteam for kandidater med ekstra behov.

SVT har heller ikke vektlagt noen systematisk karriereveiledning for sine kandidater, men har erfart at våre kandidater raskt får relevant arbeid etter oppnådd ph.d.-grad.

Oppfølging av fakultetets prioriteringer for forskerutdanningen. Forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsinger.

I senterets strategiplan 2016- 2022 heter det at senteret skal «konsolidere og videreutvikle undervisningstilbudet for våre egne kandidater. Opplegget skal kunne brukes nasjonalt og internasjonalt, for eksempel til sommerskoler.»

I 2017 vil vi holde fram med å tilby seminar for egne kandidater, og systematisere og videreutvikle opplæringsdelen. Vi organiserer bl.a. ph.d.-kurs som i tillegg til å være et tilbud for egne kandidater, er åpen for alle interesserte stipendiater og annonsert internasjonalt.

Alle ansatte ved SVT inkludert stipendiatene, deltar i forskergruppen Vitenskapsteori som fokuserer på kjernespørsmålene i senterets forskningsvirksomhet med særlig henblikk på å videreutvikle fagområdet vitenskapsteori. Forskergruppen skal blant annet tilby og tilrettelegge for opplæring i vitenskapsteoretiske problemstillinger og arbeidsmåter med særlig relevans for doktorgradsstudentene ved Senter for vitenskapsteori, samt styrke og videreutvikle kunnskapsbasen til undervisningstilbudene i vitenskapsteori ved UiB.

I tillegg deltar alle våre stipendiater på internseminar der de både kan legge fram eget arbeid og få respons på det og selv delta i kritisk diskusjon av andres arbeider. Målet er at seminarene i tillegg til å fylle alle krav til egnet forskerutdanning, skal gjøre deltakerne i stand til å inngå i kritisk dialog med fagfolk som arbeider innenfor aktuelle fagområder.

Alle våre kandidater blir også sterkt oppfordret til å delta på relevante internasjonale seminar og konferanser.

Opptak, gjennomstrømming, frafall, disputaser og underkjenninger – kort beskrivelse av situasjonen og eventuelle tiltak for å forbedre disse parameterne

SVT tok ikke opp noen nye kandidater i 2016, hadde én innlevering og disputas, og har for tiden bare tre aktive kandidater. I 2017 vil SVT få én ny universitetsstipendiat finansiert av Mat. Nat.

fakultetet. Av de tre aktive kandidatene er to av de en del forsinket på grunn av lengre sykefravær. SVT prøver å tilrettelegge arbeidsforholdene for disse tilpasset deres situasjon. Vi forsøker på alle måter å støtte opp om våre kandidater, og har for eksempel opprettet ekstraordinære veiledningsteam for kandidater som har ligget etter skjema. Vi regner likevel ikke med noen innleveringer i løpet av 2017.

Internasjonalisering – beskrivelse av situasjonen, eventuelle planlagte tiltak for internasjonal rekruttering og for å øke internasjonale opphold for ph.d.-kandidatene

SVT er et senter med en stor andel ansatte som er rekruttert internasjonalt. For tiden er alle stipendiatene rekruttert fra Norge, men SVT ønsker å rekruttere internasjonalt og vil vektlegge annonsering av nye stillinger i internasjonale kanaler som EURACCESS og gjennom aktiv bruk av egne internasjonale nettverk.

Alle våre kandidater blir oppfordret til å ha lengre internasjonale opphold i løpet av sin stipendperiode, og de aller fleste gjennomfører dette.

SVTs ansatte deltar i en lang rekke internasjonale nettverk og har prosjektsamarbeid på tvers av mange landegrenser. Alle våre stipendiater deltar aktivt i disse nettverkene med for eksempel flere presentasjoner på slike nettverkskonferanser i 2016.

Utdanningsmelding 2016

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Dokumentet er behandlet i UUI ved AHKR, og godkjent slik det foreligger her.

Status for fremdrift og igangsatte kvalitetstiltak og vurdering av behov for nye, inkludert oppfølging av resultater fra Studentbarometeret. Orientering om gjennomførte programevalueringer i 2016 og status for revisjonsarbeidet i studieprogrammene. Informasjon om arbeid med økt gjennomstrømming og reduksjon av frafall i studieprogrammene.

I 2016 tilbød AHKR for andre gang introduksjonsemner, og et nytt kull programstudenter fikk dermed møte sitt spesialiseringfag i første semester. Tilbakemeldingene fra studentene er gode, både når det gjelder disse emnenes innhold og plassering. Mens AHKR i 2015 organiserte sitt eget mottak, inngikk instituttet i fakultetets ordning med klassemottak høsten 2016. Dette var svært velorganisert og positivt for studentenes sosiale tilhørighet, men AHKR er uenig i at den faglige informasjonen og møtet med fagmiljøene kommer så sent i mottaksuken. Dette ønsker vi en ny vurdering av. For å legitimere den omfattende ressursbruken i tilknytning til klassemottaket, er det svært viktig at prosjektet følges opp av en grundig analyse av faktisk effekt på tilhørighet og frafall. To år etter at endringene i første semester og i mottaket ble innført, er det kanskje for tidlig å konkludere endelig om dette, samtidig som man skulle tro at tiltak som på denne måten er rettet direkte mot et helt kull, ville gi noen umiddelbare virkninger for kullet det gjelder. Vi imøteser rapporter om dette, der man også ser på instituttvise forskjeller mellom 2015-kullet, der bare noen institutt deltok i klassemottaket, og 2016-kullet, der alle fakultetets nye studenter inngikk i denne mottaksmodellen. Frafallet fra andre til tredje semester har ved AHKR gjerne vært høyere enn mellom første og andre semester. Om den nye studiestarten vil ha innvirkning her er for tidlig å si, men dette er noe instituttet vil følge med på. Vi har tro på at oppfølgingsarrangement som bygger videre på den AHKR-tilhørigheten instituttet legger grunnlaget for ved studiestart, vil kunne motvirke frafall utover i studieløpet. I 2016 arrangerte dessuten AHKR en felles mastermarkering for alle instituttets masterprogram, som erstatning for de tradisjonelle, fagvise markeringene som foregikk på ulik måte og på ulike tidspunkt. Dette også for å forsterke studentenes institutt-tilhørighet, som vi ønsker at de skal ta den med seg som et fundament etter endt studium – i tillegg til den faglige kompetansen og identiteten mastergraden gir.

AHKR har våren 2016 og høsten 2016 gjennomført uformelle undersøkelser blant studentene der vi har bedt dem om å melde inn forelesere de mener fortjener hederlig omtale for sin undervisningsinnsats. Svarene som har kommet har vært beskrivende og utfyllende, og vitner

om et stort engasjement hos studentene for undervisning. Svarene er i sin helhet videreformidlet til de omtalte foreleserne, og tilbakemeldingene oppleves som motiverende. Vi mener at det å verdsette og anerkjenne god undervisning bidrar til økt studiekvalitet, og at tiltak av mer formell art enn dette bør vurderes.

AHKRs forskningsetiske seminar, obligatorisk for alle instituttets masterstudenter, fikk i 2016 status som eget emne, AHKR300, og har nå flere studenter enn noen gang. Vi ser emnet som et viktig ledd i masterutdanningen.

AHKR201 *Praksis i arbeidslivet* mottok i 2016 HF-fakultetets Spurveuglepris, og blir fakultetets kandidat til Ugleprisen i 2017. Emnet er både tverrfaglig og praksisbasert, og utvikles stadig. Studentene gir svært gode tilbakemeldinger, og pågangen til emnet øker.

Programevaluering ved AHKR foregår jevnlig via programsensorordningen. I omleggingsprosesser som den kulturvitenskap har vært igjennom de siste semestrene, er programsensor en viktig sparringspartner og rådgiver.

AHKR arbeider kontinuerlig med å revidere og forbedre studietilbudet, i tråd med programsensorrapporter, evalueringer, interne strategier og politiske satsninger. I tiden som kommer vil vi jobbe med innføring av mer studentaktiv læring med allsidig og nytenkende bruk av digitale virkemidler. Etter- og videreutdanning vil også være et innsatsområde for instituttet. Også i 2017 vil organisering og finansiering av feltkursene i arkeologi være i fokus.

Feltkursene innebærer en rekke praktiske og finansielle utfordringer, men er svært viktige for å opprettholde en god studiekvalitet på arkeologi.

AHKR vil videreutvikle sin rolle som lærerutdanningsaktør, særlig i forbindelse med oppstart av den nye lektorprogrammet med master i historie eller religionsvitenskap.

Portefølje og dimensjonering: Planer for endringer og dimensjonering av studietilbud og opptak

I forbindelse med HF2018 har AHKR i 2016 planlagt at studieprogrammene i historie og kulturvitenskap skal erstattes av felles studieprogram i historie og kulturvitenskap på BA- og MA-nivå. Dette ble vedtatt i fakultetsstyret i desember. I overgang til felles program ligger det ved AHKR en neddimensjonering av emneporteføljen og opprettelse av fellesemner som skal kunne inngå i begge spesialiseringer. Arkeologi og religionsvitenskap skal beholde sine disiplinbaserte program, men også disse fagene arbeider med dimensjoneringen. Arkeologi har med sine temabaserte fordypningsemner gjort det mulig å justere fordypningstilbudet fra semester til semester i henhold til ressursituasjonen. Religionsvitenskap har på sin side redusert hyppigheten av noen av fordypningsemnene, slik at de bare tilbys annet hvert år. Slik bevares programmene tematiske mangfold uten å beslaglegge uforholdsmessig mye ressurser hvert semester.

Studiekvalitet koster, og for å opprettholde en god studiekvalitet er det sentralt å ha en kontinuerlig kontroll over hvor ressursene settes inn, hva de konkret brukes til, og om det de brukes til ser ut til å gi et godt resultat. AHKR etterlyser tydeligere vektlegging av dette ved fakultetet, ikke minst i prosesser som HF2018, og arbeider selv med å videreutvikle egne rutiner for en best mulig føring av det ressursregnskapet dette utgjør.

Økt opptak på PPU i historie i 2016 medførte et betydelig merbehov for didaktikkressurser som bare delvis lot seg dekke. Dette ga en klart redusert studiekvalitet på DIDAHIS-ernene. Dette er ikke en akseptabel situasjon, og ressursfordelingen knyttet til PPU-plassene må behandles og avklares. Dette er sentralt for UiBs renommé som lærerutdanner.

Oppfølging av handlingsplaner: Status for oppfølging av Handlingsplan for etter- og videreutdanning 2015-2017

AHKRs EVU-tilbud for Norsk sykepleierforbund (AHS-ernene) og tilbudet som retter seg mot museumssektoren (MUSE-ernene) er begge eksempler på EVU-virksomhet som dekkes av handlingsplanens innsatsområde B – *UiB satser på offentlig sektor og organisasjoner i arbeidslivet*. 19 kandidater tok i 2016 ett eller to EVU-emner innen arbeidslivsstudier (AHS). 18 museumsansatte tok emner innen forskning eller forskningsformidling (MUSE). Vi opplever samarbeidet med EVU-kontoret som svært godt.

Utdanningsmelding Institutt for fremmedspråk (IF) 2016

Status for fremdrift av igangsatte kvalitetstiltak og vurdering av behov for nye, inkludert oppfølging av resultater fra Studiebarometeret.

Flere av fagene ved IF har det siste året hatt digitaliseringsprosjekter, med innspilling av korte videoforelesninger («flipped classroom») som skaper rom for aktiv læring og en annen tilnærming til fagstoffet i møtet mellom student og foreleser. Man har gode erfaringer med dette på ENG100 (introduksjonsemnet). Det er ønske om å i større grad ta i bruk digitale virkemidler også på andre emner på instituttet. Både russisk og fransk har jobbet med alternative, digitale undervisningsformer i 2016. Erfaringer og ideer til alternative/nye undervisningsformer var tema i allmøter og undervisningsforum ved IF. En stor del av vurderingen gjennomføres digitalt, selv om vi pr. i dag mangler tekniske løsninger for digital eksamen i språk som bruker andre alfabet enn det latinske.

Deler av omstillingsmidlene i 2016 gikk til et «praksisprosjekt» som så på hvordan fag ved IF kan inkludere praksis i utdanningen. Det er utarbeidet en grundig rapport, og det er i tillegg søkt om eksterne midler til å gjennomføre en pilot for studenter ved IF våren 2018. Fransk har ellers i samarbeid med UQAM utviklet et praksistilbud for studenter på utveksling. Vi ser at mulighet for praksis kan virke rekrutterende og hindre frafall og styrke utdanningenes yrkesrelevans og kvalitet. I samarbeid med LLE og Karrieresenteret arrangerer vi skreddersydde jobbsøkerkurs for studentene våre, noe vi har svært gode erfaringer med. IF ønsker et tettere samarbeid med Karrieresenteret for å bevisstgjøre studentene om deres yrkesmuligheter. Resultater fra studiebarometeret viser at det er viktig å synliggjøre yrkesrelevansen. Det ble også satt av omstillingsmidler til en arbeidsgruppe som ha utredet grunnlaget for en eventuell fremtidig SFU-søknad fra IF, og til arbeidsgrupper som utvikler til fellesemner i hhv. litteratur og lingvistikk ved IF.

IF har ellers jobbet med å styrke utvekslingsmulighetene på studieprogram med få avtaler (særlig arabisk, kinesisk og engelsk) og det er opprettet flere nye studentutvekslingsavtaler. For fremmedspråksstudium er dette en viktig del av kvaliteten i utdanningene. Vi har ellers jobbet særlig med rekruttering til masterprogrammene i 2016, og fortsetter dette arbeidet i 2017.

Orientering om gjennomførte programevalueringer i 2016 og status for revisjonsarbeidet i studieprogrammene.

Instituttet mottok i 2016 programsensorrappporter for russisk, japansk, arabisk, kinesisk, engelsk og spansk. Emne- og programevalueringer ved IF blir diskutert i fagmiljøene og tatt opp i programstyrene. Eventuelle tiltak kan resultere i emne- og studieplanendringer, som igjen blir behandlet av UUI. Alle programsensorrappporter legges frem for UUI før de oversendes fakultetet/studiestyret og lastes opp i kvalitetsbasen. Ved IF blir i tillegg alle emnerapporter lastet opp i kvalitetsbasen.

Revisjonsarbeidet i studieprogrammene er utsatt ved HF på grunn av HF2018.

Informasjon om arbeid med økt gjennomstrømming og reduksjon av frafall i studieprogrammene.

IF har de to siste årene hatt en aktiv rolle i arbeidet med studiestartgrupper om høsten for nye studenter ved HF. Instituttet har svært god erfaring med gruppemottaket, og tilbakemeldingene fra studenter og forelesere er svært positive. Sammen med introduksjonsemnene i første semester, bidrar dette til at studentene møter faget tidlig i studiet, og at kullfølelsen øker.

Enkelte fag ved IF har prøvd ut en mentorordning for studenter. Erfaringene med mentorordningen

har imidlertid ikke vært særlig positive, siden oppmøtet fra studentenes side dessverre har vært dårlig. Mentorordningen vil derfor ikke være et satsningsområde fremover.

IF jobber ellers aktivt med å støtte fagutvalgene, blant annet gjennom semestervise frokostmøter, og oppfordrer til økt deltakelse og gjennomføring av sosiale tiltak som inkluderer alle på faget.

Enkelte av masterprogrammene ved IF har få studenter i hvert kull. Vi har derfor invitert alle nye masterstudenter ved IF til et felles frokostmøte. Vi har svært gode erfaringer med dette så langt. Oppmøtet har vært godt, og studentene på de ulike IF-fagene har blitt bedre kjent med hverandre og medstudentene de skal dele lesesal med i masterstudiet. Dette bidrar til å øke tilhørigheten, ikke bare til den enkeltes fag, men til instituttet og studentgruppen på master som helhet.

Portefølje og dimensjonering

- IF får en ny stilling i fagdidaktikk i spansk og ønsker å etablere Spansk som fag I i lektorutdanningen (MAHF-LÆFR) fra og med høsten 2018
- Kinesisk ønsker opptak til sitt bachelorprogram hvert år fra og med høsten 2017, uavhengig av en eventuell utsettelse av implementeringen av HF2018 for det nye bachelorprogrammet i øst-asiatiske studier.
- Engelsk ønsker å utrede mulighet for ha opptak til erfaringsbasert master i engelsk (VID-MAUENG) annethvert år fra og med høsten 2017.

Oppfølging av handlingsplaner: Status for oppfølging av Handlingsplan for etter- og videreutdanning 2015-2017

Videreutdanning ved IF

Etter tildeling av midler både fra Norgesuniversitetet og Utdanningsdirektoratet (Kompetanse for kvalitet - KfK) har både arabisk og spansk jobbet med å utvikle nye videreutdanningstilbud i 2016. Oppstart både for nettarabisk og for de nettbaserte KfK-kursene i spansk blir høsten 2017.

Det etablerte nettspansktilbudet er ellers for tiden preget av kanselleringer av kurs på grunn av få søkere. Våren 2016 ble innføringskurset SLAN600 kansellert. Høsten 2016 var det få søkere til det ene kurset på 100-nivå og det ble besluttet å kansellere det. Våren 2017 kjøres det to kurs på 100-nivå, mens både innføringskurset og emnet på 200-nivå er avlyst. Det vurderes om det bare skulle settes opp et kurs på 100-nivå per semester og om innføringskurset kun skal settes opp et semester per år eller legges ned.

Nettkinesisk ble kansellert i 2015/2016, men høsten 2016 var det nok søkere til å starte opp og kurset for viderekomne går denne våren. Digtysk er fortsatt foreløpig innstilt pga. manglende ressurser i faget. Fremmedspråksdidaktikk (FRAMDI, tilbud i fagdidaktikk for fransk, spansk og tysk for ungdomsskolelærere) har blitt innstilt på ubestemt tid i forbindelse med oppstart av de nye spansk kursene. I løpet av året skal studieplanen til det erfaringsbaserte masterprogrammet i undervisning med fordypning i norsk (VID-MAUENG) revideres.

Etterutdanning ved IF

På Faglig-pedagogisk dag (første fredag i februar hvert år) stiller IF med et bredt spekter med innlegg. IF har i tillegg arrangert egen fagdag for fremmedspråkslærere på høsten, men i 2016 ble denne dessverre avlyst. IF er i kontakt med fagnettverket for fremmedspråk i fylkeskommunen, og ønsker å satse på egne fagdager for fremmedspråkslærere videre.

Synnøve Ones Rosales, *undervisningskoordinator*
Silje Grønner Stang, *studieleder*

Utdanningsmelding for 2016 fra Instituttet for lingvistiske, litterære og estetiske studier, vedtatt av UUI 17. februar 2016

Utdanningskvalitet: Status for fremdrift av igangsatte kvalitetstiltak og vurdering av behov for nye, inkludert arbeid med økt gjennomstrømming og reduksjon av frafall i studieprogrammene.

Fagmiljøene ved LLE har i 2016 viet svært mye tid til arbeid med fakultetets prosjekt for revidering av studieprogramporteføljen, HF2018, både i tverrfaglige arbeidsgrupper og innad i egne miljøer. Hvordan studiekvaliteten kan ivaretas og videreutvikles som del av prosjektet har vært et gjennomgående tema i arbeidet, som fortsetter i 2017.

LLE fikk i 2016 en tildeling på 450 000 kroner øremerket strategiske tiltak, og midlene ble blant annet gitt til studiekvalitetsarbeid. Følgende tiltak ble iverksatt/videreført med disse midlene:

- Digital kultur arbeidet med etablering av utvekslings samarbeid med National University of Ireland Galway
- Allmenn litteraturvitenskap videreførte mentorordning, der masterstudenter fungerer som mentorer for nye studenter
- Nordisk litteratur utviklet kursopplegg for studentaktiv undervisning i forbindelse med å skrive en introduksjonsbok i sjangerteori
- Scandinavian Area Studies arrangerte sosiale tiltak for internasjonale studenter på kursene
- Fagmiljøet i teatervitenskap etablerte et prosjektarbeid for å utrede modeller for praksissamarbeid innen teatervitenskap og beslektede kultur- og kunsthøgskolefag ved HF. Prosjektet har utarbeidet en rapport som blant annet tar for seg kjernesporsmål til praksis i humanistiske utdanninger og som vil foreslå både generelle praksismodeller og konkrete modeller for teatervitenskap. Ut fra dette arbeidet vil LLE jobbe med å etablere praksissamarbeid med lokale kunst- og kulturorganisasjoner på bachelor- og masternivå.

I samarbeid med Institutt for fremmedspråk arrangerte LLE en avslutning for masterstudenter høsten 2016, og LLE støtter fakultetets arbeid for å lage et felles arrangement for ferdige bachelorstudenter.

LLE vil følge opp de tiltakene som allerede er iverksatt, men vi vurderer at det ikke foreligger et umiddelbart behov for ekstraordinære tiltak før ny studieprogramportefølje er etablert.

Utdanningskvalitet: Orientering om gjennomførte programevalueringer i 2016 og oppfølging av resultater fra Studiebarometeret

Studieprogrammene ved LLE hadde i 2016 etablert avtaler med eksterne programsensorer med plan for evaluering av studieprogrammene. Noen program hadde avtaler som utløp ved utgangen av 2016, og det arbeides med å etablere nye avtaler. Evaluerte program i 2016 så langt var bachelor- og masterprogrammene i kunsthistorie, norrøn filologi og allmenn litteraturvitenskap. Rapportene vil behandles i programstyrene og så legges frem for Studiestyret. LLE ser at programsensorordningen kan utnyttes enda bedre, og vil jobbe for at kvalitetssikringsarbeidet får en tydeligere forankring ved instituttet. Omleggingen av porteføljen ved fakultetet vil virke inn på programsensorarbeidet, og det kan være hensiktsmessig med en gjennomgang av hvordan ordningen utnyttes på tvers av instituttene.

Det var 4 studieprogram ved LLE som hadde nok respondenter i Studiebarometeret til å gi resultater for 2015: bachelorprogrammene i allmenn litteraturvitenskap, kunsthistorie og språkvitenskap og masterprogrammet i digital kultur. Studentenes helhetsvurdering av de tre bachelorprogrammene var forholdsvis god (3,8-4,1 av 5), men programmene hadde svakere resultater med hensyn til medvirkning (3,1-3,5 av 5) og yrkesrelevans (3,0-3,4 av 5). Helhetsvurderingen av masterprogrammet i digital kultur var svært god (4,5 av 5), og programmet vurderes høyere enn gjennomsnittet for sammenlignbare utdanninger på alle indikatorer i undersøkelsen. LLE har ikke iverksatt spesifikke tiltak som resultat av undersøkelsen fra 2015.

For at flere skulle svare i 2016 ble det gjort en innsats for å informere studenter om Studiebarometeret med en oppfordring om å svare. LLE vil ta for seg resultatene for 2016 og vurdere behovet for umiddelbare tiltak.

Etter- og videreutdanning

[Status for oppfølging av Handlingsplan for etter- og videreutdanning 2015-2017.](#)

I handlingsplanen for etter- og videreutdanning vil UiB utvide porteføljen av utdanningstilbud rettet mot lærere. EVU-tilbudet ved LLE retter seg i hovedsak nettopp mot dem som vil eller som allerede underviser i skolen, og emnene er først og fremst spisset mot norskfaget som er det største av skolefagene. LLE er en aktiv bidragsyter i Faglig-pedagogisk dag.

Høsten 2016 var det en markant økning i antall søkere til Prisme, som retter seg mot undervisere av norsk som andrespråk for barn og voksne. Fagmiljøet bak Prisme fikk i 2016 midler fra Kompetanse Norge (tidligere VOX) til å videreutvikle tilbudet, og det planlegges å gi studenter anledning til å spesialisere seg i undervisning for barn eller for voksne. Videomaterialet som brukes i undervisningen skal oppdateres i samarbeid med DigUiB og UiB Videre.

Det var også en markant økning i søkertallene til Fjernord, som er et samlingsbasert studium i nordisk språk og litteratur som gir undervisningskompetanse i norskfaget. LLE hadde to nye studietilbud for lærere fra høsten 2016: Norsk 1 og Norsk 2, som går under «Kompetanse for kvalitet»-ordningen til Utdanningsdirektoratet og inkluderer fagdidaktiske tema og er rettet mot dem som underviser eller vil undervise i norsk på 8.-13. trinn.

LLE tilbyr et erfaringsbasert masterprogram i undervisning med fordypning i nordisk språk og litteratur. Programmet er rettet mot lærere i mellom- og ungdomstrinnet av grunnskolen og lærere i videregående skole. I løpet av 2017 skal studieplanen til programmet revideres, og det må foretas en vurdering av bruken av faglige ressurser sammenlignet med det ordinære studietilbudet.

Fagmiljøet bak emnet Praktisk informasjonsarbeid mottok i 2016 stimuleringsmidler fra UiB Videre til å utvikle et EVU-emne rettet mot kommunikasjonsarbeidere innen kultur, forskning og undervisning. Arbeidstittelen til emnet er Hermod: Retorikk, kultur og samfunn, med planlagt oppstart vår 2018.

LLE har fått forespørsel fra Hordaland Fylkeskommune om at det samlingsbaserte kurset for lærere i videregående skole som underviser eller skal undervise minoritetsspråklige elever kan tilbys på nytt.

EVU-virksomheten ved LLE svarer i dag godt til målene i handlingsplanen for etter- og videreutdanning, og tilbudene er etterspurt. På grunn av den pressede ressursituasjonen, særlig for nordiskfaget, og den usikre finansieringsmodellen for EVU, kan driften av tilbudet ved LLE på sikt få konsekvenser for det ordinære studietilbudet ved instituttet.

UTDANNINGSMELDING 2016 - FOF

Utdanningskvalitet: Status for framdrift av påbegynte kvalitetstiltak og vurdering av behov for nye, oppfølging av resultat frå Studiebarometeret, og informasjon om arbeid med økt gjennomstrømming og reduksjon av fråfall i studieprogramma

Hovudfokus på undervisningssida var evaluering og ev. justeringar av dei reviderte studieprogramma, BAHF-FILO og MAHF-FILO med tilhøyrande emneplanar. På bakgrunn av tilbakemeldingar frå studentar og tilsette har me gjort nokre små endringar både på bachelor- og masternivå, først og fremst knytt til arbeidskrav og vurderingsformer.

For både MAHF-FILO og BAHF-FILO er instituttet no inne i ein prosess der me ser på moglegheita for å revidere studieplanen. Intensjonen er å sikre den faglege breidda i gradane, effektivisere undervisninga, samt gjere studieløpa meir forskningsbaserte. Endringane er venta å tre i kraft frå hausten 2017.

Ved å synleggjere moglegheita for utveksling både for lærarar og studentar har me i 2016 sett ei lita auke både for student- og lærarmobilitet.

Når det gjeld innreisande studentar så har dette vore eit satsingsområde for instituttet og me kan syne til sær gode tal: me har nesten like mange innreisande studentar per semester som me har programstudentar (mellom 20 og 30).

Instituttet konstaterer at MAHF-FILO ligg over gjennomsnittet i alle kategoriane (Læringsmiljø, Medverking, Inspirasjon og Yrkesrelevans) i Studentbarometeret. For kategoriane Medverking og Yrkesrelevans er verdiane like vel for låge og instituttet vil ta grep for å få desse auka m.a. gjennom meir forskningsbasert undervisning, og å trekke lærnader frå instituttet sin ferske Alumnus-undersøking.

For BAHF-FILO og BAHF-RET var det for få respondentar til at ein kan trekke nokre konklusjonar.

Instituttet har i 2016 vidareført mentorordninga for våre studentar. Mentorordninga går ut på at dei nye studentane møter ein tildelt fagleg tilsett 2 til 3 gongar per semester. Evalueringar tyder på at dette har vore eit positivt tiltak og me vil ta med oss denne ordninga inn i 2017.

Instituttet fekk i 2015 tildelt midlar til rekruttering og studiekvalitet. Prosjekta som fekk allokert midlar blei i all hovudsak ferdigstilt i 2016 og omfatta: kurs i antikkens filosofi i Hellas (utsett til 2017), Alumnuskartlegging, Rekrutteringsfilm: FIL124, Nye evalueringsverktøy (sokalla «klikkere») brukt i undervisningsaugemed)

Når det gjeld informasjon om arbeid med økt gjennomstrømming og reduksjon av fråfall i studieprogramma vil instituttet arbeide vidare med dette. Mentorordninga blir vidareført. Det er særleg i studentane sitt første studieår me ser fråfall, så det vil vere viktig for instituttet å vidareføre/iverksette tiltak som integrerer ferske studentar både sosialt og fagleg så tidleg som mogeleg. Me har for tida eit sær aktivt fagutval med studentar som me ser har ein særleg positiv effekt. Instituttet vil legge til rette for at fagutvalet får både økonomisk og rommeleg spelerom.

Utdanningskvalitet: Orientering om gjennomførte programevalueringar i 2016 og status for revisjonsarbeidet i studieprogramma.

På BAHF-FILO blei dei fleste emna på 100-nivå (samt nokre på 200-nivå) under ny struktur evaluert i 2016.

Det blei ikkje gjennomført programsensur i 2016. Instituttet fekk først på plass ny programsensor våren 2015. MAHF-FILO og BAHF-FILO skal evaluerast grundig både på program- og emnenivå gjennom heile 2016. Det same vil gjelde for BAHF-RET.

Program- og emneevalueringar blir etter hovudregelen lasta opp i universitetet sin studiekvalitetsdatabase.

Portefølje og dimensjonering: Planer for endringar og dimensjonering av studietilbod og opptak.

Instituttet har planar om å opprette ei ny spesialisering på MAHF-FILO: «Philosophy, Politics, Economics»

Instituttet har planar om å opprette eit nytt tverrfakultært masterprogram: Masterprogram i «Philosophy and Public Policy»

Oppfølging av handlingsplanar: Status for oppfølging av Handlingsplan for etter- og videreutdanning 2015-2017.

Instituttet oppretta i 2015 to vidareutdanningsemne: FIL623 - Etikk for helsearbeidarar og FIL624 – Forskningsetikk som instituttet vil tilby ved behov. Desse blei ikkje tilbudd i 2016.

UTDANNINGSMELDING fra SKOK 2016

Utvikling av studietilbud, studieprogram, fagmiljø og studentrekruttering

SKOK har omstrukturert Bachelorprogram i kjønnsstudium for å gjøre programmet mer robust. Omleggingen gjør at programemnene og spesialiseringsemnene nå kommer i egne semestre, noe som letter timeplanleggingen. Studieplaner for en ny spesialisering i sosialantropologi er også utviklet for bedre å ivareta den samfunnsvitenskapelige delen av programmet.

Høsten 2016 startet de første studentene på SKOKs nye Årsstudium i kjønn, seksualitet og mangfold. Årsstudiet ble opprettet på anbefaling fra en arbeidsgruppe med medlemmer fra SKOK, HF-Fakultetet og SA i første rekke for å styrke bachelorgraden, men med muligheten for at bacheloren på sikt kunne erstattes av Årsstudium i kombinasjon med Masterprogram. En eventuell ny gjennomgang av bachelorprogrammet er mest hensiktsmessig når man kan forvente å se effekter av endringene i programmet (dvs. etter at minst et kull er igjennom det nye årsstudiet).

Opprettingen av årsstudiet ser ut til å ha hatt en positiv effekt på søker tallene. Bachelorprogrammet og årsstudiet hadde henholdsvis 165 og 378 søkere. Det ble tatt opp 30 studenter på årsstudiet, og 20 studenter på bachelorprogrammet høsten 2016 (tall basert på DBH). Emnet KVIK100/110 (10/15 SP) uteksaminerte 20/16 studenter høsten 2016. KVIK102 Likestilling og mangfold (15 SP) uteksaminerte 34 studenter. I emnet KVIK201 Kjønnsteori (15 SP) avla 13 studenter eksamen i 2016. Sistnevnte emne vil fra og med høsten 2017 være et 3. semesteremne for gradsstudentene. Da vil vi mest sannsynlig også få økt studentantall, i tråd med økt antall programstudenter.

I forbindelse med opprettelsen av årsstudiet har vi utviklet emnet KVIK110 Innføring i kjønnsstudium med utvida semesteroppgave (15 SP), som er en utvidet versjon av førstesemesteremnet KVIK100 Innføring i kjønnsstudier (10 SP). Under emnet KVIK 206 Gender and sexuality in a global context, har vi utviklet kurset "Gender, migration and time". Kurset prøver ut nye former for studentaktiv læring og gir studentene anledning til å diskutere pensum med forskere i det NFR-finansierte prosjektet *Waiting for an uncertain future: The temporalities of irregular migration*. Kurset rekrutterer studenter fra en rekke fagdisipliner og landbakgrunn, og har – med sin alternative undervisningsform – bidratt til en tett kopling mellom forskning og undervisning, og stor grad av interaksjon mellom studenter og "lærere". KVIK 206 går på engelsk og tiltrekker seg et betydelig antall internasjonale studenter.

Undervisningsressurser/behov og langtidsplaner for undervisning i kjønnsstudier

Det er i utgangspunktet god balanse mellom undervisningsressurser og undervisningsbehov ved SKOK. Fagmiljøet er lite, men det er mulig å avvikle forskningsfri for fast ansatte uten at det utløser vikarbehov, og må derfor ses på som robust. SKOK vurderer kontinuerlig studietilbudet opp mot undervisningsressursene ved senteret. Dersom studentmassen fortsetter å øke og vi skal ta

opp flere studenter enn planlagte studieplasser, så må det likevel vurderes å øke undervisningsstaben.

SKOK har også en langsiktig målsetning om å utvide undervisningstilbudet til å omfatte masternivå. UiB, som et av landets største universiteter, bør ha et slikt tilbud. Senteret mangler foreløpig dessverre ressurser til å opprette eget masterprogram, men ønsker å være i dialog med relevante miljøer v/UiB om muligheter for samarbeide på masternivå. Vi har spilt inn egnede emner til styringsgruppen for det strategiske satsningsområdet Globale samfunnsutfordringer, der særlig KVIK 206 vil være svært aktuelt. Behovet for en Mastergrad i kjønnsstudier ved UiB øker med veksten i antall studenter på BA-nivå som nå forsvinner til andre norske universiteter. Samtidig vil en slik grad være med å sikre et høyt kompetansenivå på kjønnspektiver innen ulike fagfelt v/UiB – noe som i økende grad kreves i forbindelse med publisering og ekstern forskningsfinansiering.

Oppfølging av prioriteringer omtalt i utdanningsmeldingen og planer framover

SKOK jobber aktivt med rekruttering, og produserte i samarbeid med en dansk kunstner en rekrutteringsfilm som ble publisert på nettet vinteren 2016.

Vi arbeider fortsatt med å finne en løsning på tekniske barrierer som gjør det vanskelig å synliggjøre vårt tverrfaglige studieprogram på nettsidene til flere fakulteter enn Det humanistiske fakultet.

I 2017 vil SKOK prioritere å videreutvikle Bachelorprogram i kjønnsstudium ved å foreta emnerevisjoner med tanke på å skape et bedre forhold mellom undervisning og evalueringsform. Vi vil fortsette å forbedre informasjonsflyten mellom senteret og samarbeidsinstituttene gjennom koordinering mellom SKOKs studieadministrasjon og de involverte instituttene, slik at endringer i emneportefølje og studieplaner fanges opp tidlig.

Vi vil jobbe videre med å få god synergieffekt mellom BA-programmet og årsstudiet. Vi vil også fortsette å jobbe med rekruttering til årsstudiet blant annet gjennom fokus på relevans for arbeidslivet, og med kontakt med institutter som tilbyr utdanningsløp der et årsstudium i kjønn, seksualitet og mangfold vil kunne være relevant/ ønskelig for studentene.

HF 2018

I forbindelse med gjennomgangen av studieprogramporteføljen ved fakultet foretok SKOK en grundig gjennomgang av undervisningen ved senteret. SKOK opprettet en arbeidsgruppe bestående av Forsknings og Undervisningsutvalget ved SKOK og en utvidet arbeidsgruppe som besto av Programstyret for BAHF-Kjønn. Arbeidsgruppen forslo å utvikle emnet KVIK 201 Kjønnsteori til valgfritt obligatorisk emne for MA-studenter på HF siden svært mange skriver oppgave med kjønnspektiv uten å ha bakgrunn i kjønnsteoretisk tenkning. Dette ville ha styrket ivaretagelsen av kjønnspektiver i fakultetets studieprogramportefølje. Arbeidsgruppen

kom også med innspill til måter å redusere sårbarhet i kjønnsemnene som undervises ved fakultetet samlet sett gjennom tettere samarbeid mellom instituttene. Innspillene ble ikke tatt inn av prosjekt og styringsgruppen, men SKOK har inngått samarbeid med Nordisk og Samtidskultur hvor KVIK 201 inngår som valgfritt obligatorisk emne. Samtidskultur vil også å oppgi KVIK 101 som anbefalte frie studiepoeng.

Studiekvalitets- og læringsmiljøtiltak

SKOK har satt i verk flere tiltak for å redusere frafall fra bachelorprogrammet, inkludert studentmottak for førstesemesterstudenter, økt tilrettelegging for aktivitet i fagutvalget, tildeling av akademisk kontaktperson til studenter, og flere faglig-sosiale tilbud som faglunsjer og filmkvelder. Det vil vi fortsette med i 2017.

SKOK har hatt særlig fokus på forholdet mellom undervisning og eksamensformer i 2016, og er i gang med revisjon av alle emnene med dette for øyet. SKOK har tatt i bruk digital eksamen i emner det er aktuelt, og har nå kun digitale kompendier i bruk i emnene våre.

Utfordringer i studiekvalitets- og læringsmiljøarbeidet

SKOK fortsatt fokusere på rekruttering og frafallsproblematikk, og vil videreutvikle tiltakene som er iverksatt. Tiltakene ser ut til å ha økt kullfølelsen blant programstudentene. En utfordring framover blir å bedre integrasjonen mellom årsstudiestudenter og programstudenter. Det vil også være ledd i arbeidet med å rekruttere nye programstudenter fra årsstudiet. Arbeidet med å rekruttere flere utenlandsstudenter til det engelskspråklige emnet har gitt resultater, og vi vil fortsette dette arbeidet.

Studieprogramevalueringer, gjennomføring og planer framover

Programsensor Anne-Birgitte Rønning leverer sin siste programsensorrappport i februar 2016. Programsensor ble brukt som ekstern sensor for alle SKOKs emner høsten 2015, slik at karakternivået grundig kunne gjennomgås. Programsensor konkluderte med at karakternivået er i tråd med karakternivået ved andre institusjoner. SKOK har ansatt ny programsensor, som leverer sin første rapport i 2017.

Status for aktivitet i etter- og videreutdanning og planer framover

SKOK har ikke noe EVU-tilbud. Noen av emnene i årsstudiet egner seg til utvikling av mer fleksible og yrkesrettede EVU-kurs innen likestillings- og mangfoldsproblematikk, men pga manglende ressurser vil ikke dette prioriteres i 2017.

UTDANNINGSMELDING FRA SVT - 2016

Utdanningskvalitet:

Da SVT ikke har ordinære studieprogram på bachelor- eller masternivå er en rekke av punktene vi er bedt om å omtale i meldingen ikke aktuelle, og blir derfor heller ikke omtalt.

SVTs primære undervisningsoppdrag er knyttet til doktorgradsutdanningen ved UiB der SVT har ansvar for undervisningen i vitenskapsteori og etikk ved alle fakultet bortsett fra Det medisinsk-odontologiske fakultet og det Det juridiske fakultet, men det arbeides langsiktig med dette å få på plass avtaler med disse fakultetene også.

I forhold til studiekvalitet jobbes det bl.a. med å gjøre undervisningsoppgavene mer robuste ved å utvikle et helhetlig og grunnleggende rammeverk av sentrale undervisningsmoduler med litteraturhenvisninger og kilder for å øke fleksibiliteten og sikre kontinuiteten i vitenskapsteoriundervisningen i p.hd.-utdanningen. Vi ser for oss en økt vektlegging av digitale medier i framtiden. Dette vil også være med på å bidra til økt fleksibilitet og til å realisere målet om tverrfaglighet i forskerutdanningen.

Portefølje og dimensjonering: Planer for endringer og dimensjonering av studietilbud og opptak.

SVT har i 2016 fortsatt arbeidet for å konsolidere det tverrfaglige studietilbudet på bachelornivå, de såkalte dannelsesemnene. I 2016 hadde emnene 43 beståtte eksamener og en studiepoengsproduksjon på 215stp.

Våren 2017 har SVT 124 oppmeldte til emnet *VIT215 Menneske på flukt. Kva veit vi og kva bør vi gjere?* Den økte tilstrømmingen skyldes den dagsaktuelle tematikken, samt økt fokus på rekruttering til dannelsesemnene. Det virker som at de to siste årenes innsats for å synliggjøre dannelsesemnene både blant studenter og ansatte ved universitetet har gitt resultater.

SVT skal i 2017 fremlegge planer for å igangsette et tverrfakultært og tverrfaglig VIT300 emne i vitenskapsteori. Dette tilbud vil samle sentrale temaer i studier av vitenskap og teknologi, samt skjæringsfeltet vitenskap og samfunn. Tilbudet skal i hovedsak være basert på lærebøker og gi studerende fra andre fag relevant innblikk i vitenskapsteoretiske temaer.

SVT skal i 2017 utrede muligheten for å opprette et tverrfaglig masterprogram i vitenskapsteori gjennom samarbeid med andre institutter og fagmiljøer.

SVTs ansatte bidrar i tillegg med ulike enkeltbidrag til emner på alle nivå i en rekke fagmiljøer og fakulteter. SVTs ansatte har i 2016 bidratt med fagkompetanse innen vitenskapsteori og etikk i undervisningsopplegg ved flere av fakultetene ved UiB på ulike nivå. Til sammen utgjør dette et vesentlig antall undervisningstimer som kommer i tillegg til SVTs primære undervisningsansvar på 900-nivå, men dette ansees som en så viktig del av senterets tverrfaglige rolle ved UiB at alle ansatte blir oppfordret til å bidra bredt og er noe senteret fortsatt ønsker å bidra med.

Utover dette er det også andre undervisningstilbud der SVT har fått en sentral rolle. Mens mange av de nevnte tilbudene ikke bygger på skriftlig nedfelte forpliktelser for SVT, står studietilbudet i nanoteknologi i en særstilling idet UiBs nano-programmer bygger på et prinsipp om tverrfaglighet der nanoetikk skal inngå både i bachelorgraden og mastergraden. Som eneste fagenhet ved UiB med forskningsbasert kompetanse i nanoetikk, ble SVT derfor bedt om å bidra fast inn i NANO100 og videre om å drifte emnet NANO310 Nanoetikk (5 studiepoeng). Vi har fortsatt, etter gjentatte ganger å ha tatt det opp med MN-fakultetet og Studieadministrativ avdeling, ikke fått avklart en finansieringsmodell og endog finansiering av dette emnet, men vi har av hensyn til studentene likevel gitt undervisning i emnet – vederlagsfritt.

SVT har så langt ikke hatt egne etter- og videreutdanningstilbud. Det er heller ingen planer om å utvikle slike tilbud i løpet av 2016.



Senter for vitenskapsteori
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Institutt for fremmedspråk
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Referanse

2017/898-UNU

Dato

16.01.2017

Forskningsmelding, forskerutdanningsmelding og utdanningsmelding 2016

Fakultetet har mottatt brev fra Universitetsdirektøren om meldinger for 2016 (sak 17/314).

Fakultetets meldinger skal behandles i fakultetsstyret 21. mars. I forkant av fakultetsstyrets behandling skal meldingene legges fram for hhv. Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (forskningsmelding og forskerutdanningsmelding) og Studiestyret (utdanningsmelding).

For å ha tilstrekkelig tid til saksforberedelse ber vi derfor grunnenhetene om å oversende meldingene til fakultetet senest mandag 20. februar.

Ved utforming av meldingene ber vi om at enhetene tar utgangspunkt i malen i brevet fra Universitetsdirektøren (vedlagt). Fakultetets tre meldinger bør til sammen ikke overstige 6 sider, og enhetene bes derfor om å utarbeide kortfattede meldinger (1-2 sider per melding).

Utdanningsmelding

Vi ber enhetene om å ha spesielt fokus på første kulepunkt (*Utdanningskvalitet*) og tredje kulepunkt (*Oppfølging av handlingsplaner*) i sine meldinger. Fakultetet vil utarbeide svar på andre kulepunkt (*Portefølje og dimensjonering*).

Vennlig hilsen

Trine Moe
fakultetsdirektør

Unni Karin Utvik
seniorrådgiver

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte



UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetsdirektøren

Universitetsmuseet
Fakultetene

Referanse

2017/314-STVE

Dato

05.01.2017

Forsknings, forskerutdannings- og utdanningsmeldinger 2016

Som del av arbeidet med universitetets forskningsmelding, forskerutdanningsmelding og utdanningsmelding, skal det utarbeides egne meldinger fra fakulteter og institutter. Institusjonens meldinger skal behandles i Universitetsstyret i første halvår.

Universitetsledelsen er opptatt av at meldingene skal ha et hensiktsmessig format, som både sikrer effektiv rapportering og tydelig får fram satsinger og resultat, styrker og svakheter. Meldingene bør derfor ikke være mer enn 6 sider totalt. Maler for meldingene følger vedlagt.

Frist for innlevering settes til 21. april 2017. Meldingen vil bli drøftet i utdanningsutvalget og forskningsutvalget før endelig behandling i universitetsstyret.

Tore Tungodden
ass. universitetsdirektør

Steinar Vestad
seniorrådgiver

Vedlegg:

1. Maler for meldinger 2016

Kopi:

Forskningsadministrativ avdeling
Studieadministrativ avdeling

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Muséplass 1
Bergen

Saksbehandler
Steinar Vestad
55589252

Vedlegg

Mal for meldinger:

Punktene nedenfor angir områder som skal omtales i meldingene. Samlet lengde for meldingene skal ikke overstige 6 sider. Frist for innsending er 21. april 2017.

Utdanningsmelding:

- Utdanningskvalitet: Status for fremdrift av igangsatte kvalitetstiltak og vurdering av behov for nye, inkludert oppfølging av resultater fra Studiebarometeret. Orientering om gjennomførte programevalueringer i 2016 og status for revisjonsarbeidet i studieprogrammene. Vi ber også om informasjon om arbeid med økt gjennomstrømming og reduksjon av frafall i studieprogrammene.
- Portefølje og dimensjonering: Planer for endringer og dimensjonering av studietilbud og opptak.
- Oppfølging av handlingsplaner: Status for oppfølging av Handlingsplan for etter- og videreutdanning 2015-2017.

Forskerutdanningsmelding

- Oppfølging av fakultetets prioriteringer for forskerutdanningen. Forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsinger.
- Opptak, gjennomstrømming, frafall, disputaser og underkjenninger – kort beskrivelse av situasjonen og eventuelle tiltak for å forbedre disse parameterne
- Veilederopplæring og karriereveiledning – beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak.
- Internasjonalisering – beskrivelse av situasjonen, eventuelle planlagte tiltak for internasjonal rekruttering og for å øke internasjonale opphold for ph.d.-kandidatene

Forskningsmelding:

- Oppfølging av faglige prioriteringer og tiltak for økt tverrfaglig samarbeid.
- Prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner samt samfunns- og næringsliv - lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Oppfølging av handlingsplan for internasjonalisering.
- Kort status for oppfølging av Handlingsplan for EU-finansierte satsninger
- Tiltak for økt publisering



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 15/17

Møtedato: 21.03.2017

Dato: 07.03.2017

Arkivsaksnr: 2016/4486-

ANDDA

Årsregnskap 2016

Fakultetsstyret ble muntlig orientert om årsresultatet for 2016 i møtet den 31.1.2017.

Helt fra sommeren 2015 har fakultetsledelsen arbeidet for å tilpasse fakultetets kostnader til reduserte inntekter. Det er satt i verk en rekke tiltak som vi i 2016 ser effekten av. Vi har redusert faglige og administrative stillinger, kuttet all overbooking av rekrutteringsstillinger, driftsbudsjettene på institutt- og fakultetsnivå er redusert, vi har redusert arealbehovet gjennom fortetting og endret fakultetets studieprogramportefølje (HF2018).

Vi har god kontroll på kostnadssiden gjennom en svært stram styring og årsresultatet for 2016 er omtrent som budsjettert, dvs. i overkant av minus 5 millioner kroner. Dette inkluderer imidlertid tilbakebetaling av 5 mill. som ble trukket inn av tidligere overføring og årsresultatet burde derfor vært balanse mellom inntekter og kostnader. Grunnen til at vi ikke oppnådde balanse er primært knyttet til manglende instituttinntekter, lavere refusjoner fra NAV enn forventet ut fra tidligere erfaring, underskudd på norskkursene og underskudd på ex.phil. Vi har fått signaler om at underskuddet på norskkursene i 2016 vil dekkes inn, noe som vil få positiv konsekvens for 2017 regnskapet. Når det gjelder ex.phil er dette knyttet til at Psykfak har lagt om sin studieprogramportefølje og dermed ikke benyttet ex.phil i 2016. Dette vil jevne seg ut på sikt.

Fakultetet har fremdeles en presset økonomisk situasjon ved inngangen til 2017 og må også de neste årene ha sterkt fokus både på kostnadskontroll, men ikke minst arbeide målrettet for å øke resultatinntektene.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Margareth Hagen
dekan

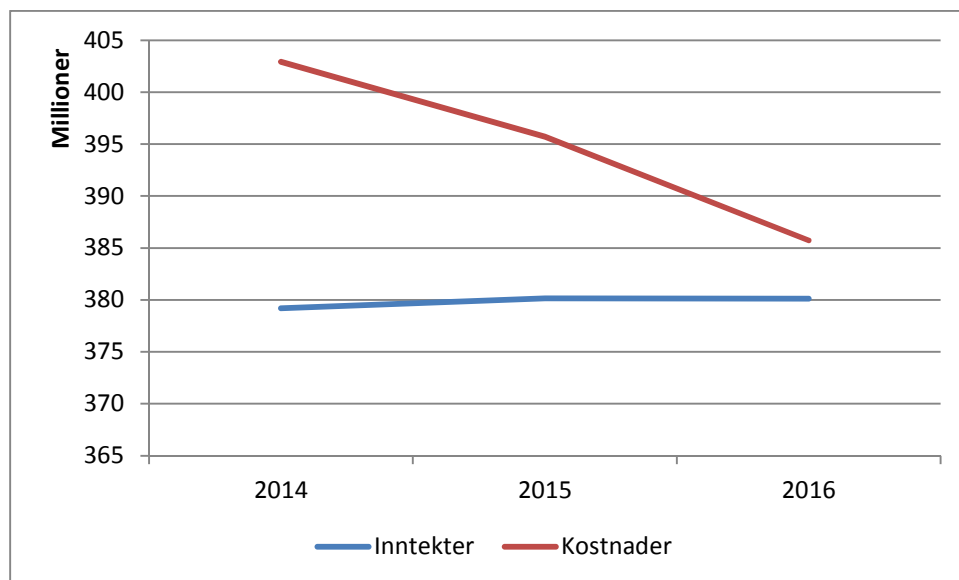
Trine Moe
fakultetsdirektør

KOMMENTARER TIL REGNSKAP 2016

Grunnbevilgningen:

Fakultetets vurdering av økonomiåret 2016.

2016 har for HF vært et tungt år, med krav om store innsparinger. Det har vært iverksatt harde tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen. Blant annet er 10 vitenskapelige stillinger trukket inn. Vi har også trukket inn administrative stillinger, samtidig som vikar og driftsbudsjett for instituttene er betydelig redusert. I tillegg har vi hatt en fortetting og frigjøring av areal (Villaveien og Fastings Minde) som bidrar til innsparinger på husleiesiden. Vi har på tross av dette ikke klart å ende opp med positivt resultat. Vi trodde lenge at vi skulle klare å komme i balanse med årets resultat, men ulike faktorer har bidratt til at prognosen endret seg mot slutten. Dette vil vi komme tilbake til under vurdering av årets prognoser. Det er likevel tilfelle at reduksjonen i våre faste kostnader har vært betydelig. Vi hadde som mål at kostnadene våre skulle være på nivå med inntektene i 2016. Figuren under viser utvikling i inntekter og kostnader de siste 3 årene. Overføringer er her ikke tatt med.



Som grafen over tilsier har vi ikke hatt mye hjelp på inntektssiden. Vi mente i begynnelsen av året at vi ville gå med 5 millioner i minus i 2016. Det klarte vi, men dette skyldes at vi fikk tilbakebetalt 5 millioner som ble trukket inn av fakultetets store overføring etter 2013. Dette hadde vi ikke med i budsjettet og dermed skulle vi ha gått i null i 2016.

Budsjettet bygger på mange forutsetninger som må slå til for at vi skal klare å gå i balanse. Vi vil videre forklare de viktigste budsjettmessige årsakene til at vi fikk et underskudd også i 2016.

Usikre inntektskilder

I budsjettet har vi to usikre inntektskilder som samlet gir et avvik på 3,9 millioner. Det første er instituttinntekter som vi i alle år har satt til 10 millioner. Her har vi i 2016 kun fått inn 7,9

millioner, som gir et negativt avvik på 2,1 millioner. Fra 2017 har vi redusert nivået på instituttinntekter i budsjettet til 5 millioner.

Den andre inntektskilden vi må regne med, men som er vanskelig å treffe på er refusjoner for sykefravær og foreldrepermisjoner. Det negative avviket for 2016 er på 1,8 millioner. Det gir liten mening å beklage at langtidssykefravær er lavere enn budsjettert. Dersom refusjonene vært på samme nivå som i 2015 ville vi her hatt et positivt avvik på -1,5 millioner.

Underfinansiering av felles oppgaver for UiB

Vi har to betydelige prosjekter på grunnbevilgningen, 700245 Førstesemesterstudiet (Exphil) og 700252 Norsk for fremmedspråklige (Norskursene). Begge disse prosjektene burde gå i balanse, men det viste seg å bli vanskelig i 2016.

På Exphil fikk vi ikke inn like mye inntekter som vanlig fordi det viste seg at Psykologisk fakultet flyttet sine kurs fra høst til vår. Dermed kom det ingen inntekter fra Psykologisk fakultet i 2016. Mesteparten av Exphil-bemanningen er faste ansatte og kostnadsnivået er rimelig fast. Årsunderskuddet på prosjektet i 2016 utgjør 1,5 millioner. Dette vil vi ta inn igjen over flere år. Ved inngangen til 2016 hadde vi med oss en positiv overføring på -0,6 millioner. Denne bufferen ble spist opp og vi går ut av 2016 med en negativ overføring på 0,9 millioner.

Norskursene har sammen med fakultetet i hele 2016 vært i dialog med SA, HR og Økonomiavdelingen for å finne ut av en ny prismodell som vil være til beste for alle parter. Forventningene til modellen fra fakultetsadministrasjonens side er at norskursene i det minste skal ha dekket sine kostnader. Den gamle prismodellen er laget i en tid med relativt høyere andel av midlertidig, og således billigere, arbeidskraft. Vi får dermed ikke dekket alle våre kostnader med den gamle modellen. Det ble ingen enighet om ny prismodell i 2016 og vi fikk inntekter etter gammel modell. Årsunderskuddet på prosjektet i 2016 utgjør 0,8 millioner. Ved inngangen til 2016 hadde vi med oss en positiv overføring på -0,5 millioner. Denne bufferen ble spist opp, og vi går ut av 2016 med en negativ overføring på 0,2 millioner. Vi har i ettertid blitt gjort oppmerksomme på at det er satt av mer enn nok midler sentralt for å dekke norskursene for 2016. Vi forventer at årsunderskuddet fra 2016 vil bli dekket.

Status/veien videre

Omfordelings- og effektiviseringskutt kombinert med årlig økning i internhusleien gjør at annuum blir stadig mindre reelt sett. HF har i tillegg slitt med reduserte resultatinntekter og nedgang i BOA-aktivitet over flere år. Vi er likevel på rett spor selv om 2017 byr på ytterligere utfordringer. Det er fakultets annuum som sliter aller mest med en negativ overføring på over 25 millioner. De øremerkede prosjektene lever sitt eget liv, men påvirker sluttsommen. Vi vet at det i 2017 skal ansettes flere nye stipendiater enn på lenge og at andelen postdoktorer har gått kraftig ned. Dette betyr at vi sannsynligvis vil gå med overskudd på stipendiatprosjektet for første gang på lenge. Videre vet vi at prosjektmidler vi har fått til vitenskapshistorie ikke vil bli brukt opp i 2017 og at det på prosjektet bygger seg opp en overføring på om lag 5 millioner til 2018. Dette er med på å kamuflere problemene som ligger på annuum, men det betyr at vi sannsynligvis ikke vil øke de negative overføringene fra 2017 til 2018 på grunnbevilgningen.

Forklaring på avvik

Før vi forklarer avvikene vil vi ta vekk motpart 81 (avskrivninger) og splitte opp i inntektstyper og lønnstyper. Oppstillingen ser da slik ut:

	Budsjett 2016	Resultat 2016	Avvik 2016	Avvik i prosent
Inntekt	-382 205 721	-380 101 723	-2 103 998	0,6 %
3 inntekter	-382 205 721	-380 101 723	-2 103 998	0,6 %
Instituttinntekter	-10 000 000	-7 896 002	-2 103 998	21,0 %
KD-inntekt	-372 205 721	-372 205 721	0	0,0 %
Kostnad	387 526 721	385 734 124	1 792 597	0,5 %
4 varek.	3 597 700	3 383 997	213 703	5,9 %
5 lønn	310 968 300	326 400 878	-15 432 578	-5,0 %
Fastlønn	209 956 600	210 853 315	-896 715	-0,4 %
Instituttlønn	12 892 100	22 714 391	-9 822 291	-76,2 %
Refusjoner	-8 827 300	-7 040 048	-1 787 252	20,2 %
Sosiale kostnader	96 946 900	99 873 221	-2 926 321	-3,0 %
6-7 adk.	59 456 050	31 727 420	27 728 630	46,6 %
8-9 annet	13 504 671	24 221 830	-10 717 159	-79,4 %
Overføring	10 379 000	10 377 658	1 342	0,0 %
Overføring UB	-15 700 000	-16 010 059	310 059	-2,0 %
Sum	0	0	0	

På inntektssiden har vi et avvik på instituttinntekter på 2,1 millioner. Nivået på instituttinntekter ligger for høyt og vi tar konsekvensen av det med å redusere til 5 millioner for 2017.

På lønn har vi et samlet avvik på -15,4 millioner. Av dette ligger -0,9 millioner på fastlønn, -9,8 millioner på instituttlønn, -1,8 millioner på refusjoner og -2,9 millioner på sosiale kostnader

Overforbruket på fastlønn kan knyttes til vikarer, midlertidig ansatte og periodisering.

Overforbruket på instituttlønn er som forventet veldig stort. Fra og med 2016 er det gitt mindre lønnsmidler i instituttbudsjettene enn tidligere. Til gjengjeld må instituttene sette av midler for å dekke sosiale kostnader av overforbruk på lønn i sine instituttbudsjett. Siden det ble bevilget lite lønnsmidler til instituttbudsjettene regnet vi med at det ville bli overforbruk på instituttlønn med tilhørende sosiale kostnader, men at det ville gå bra så lenge instituttene holdt seg innenfor sine totalrammer. Det har instituttene i hele 2016 signalisert at de ville klare. Det ser vi også på totalen at kostnadene ligger lavere enn budsjettet.

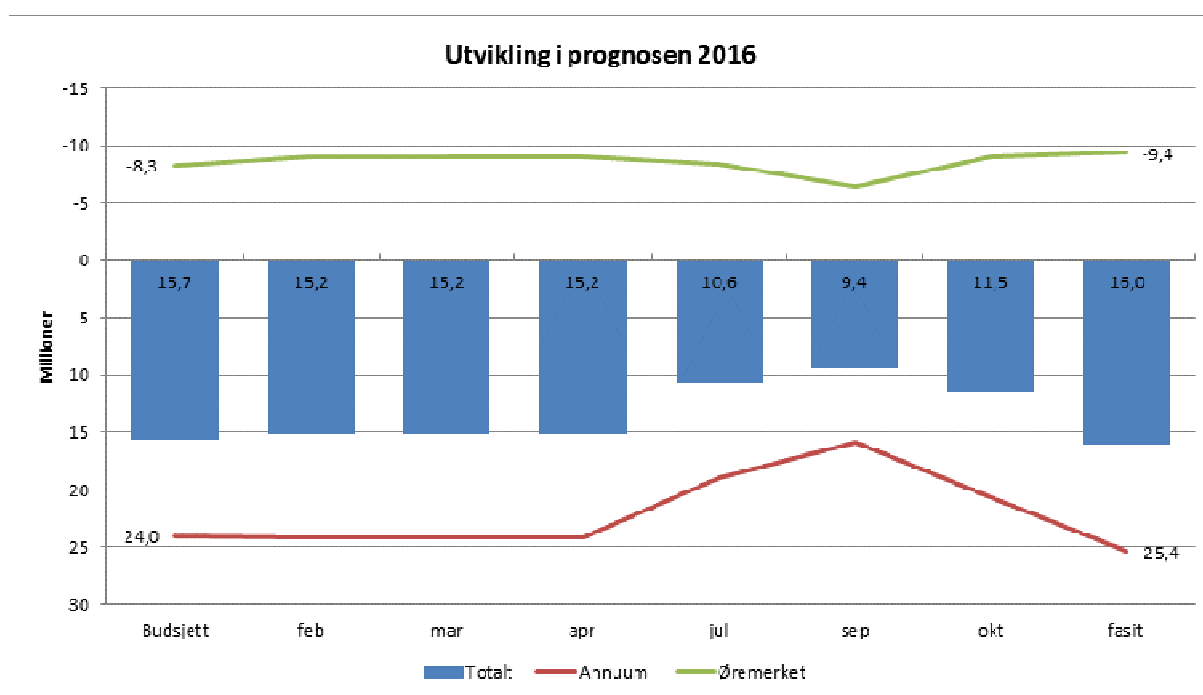
Instituttene budsjetterer stort sett kun på 6xxx- art med unntak av det de blir tildelt av lønnsmidler. I denne sammenheng velger vi derfor å se på kostnadene som ikke er lønn i sammenheng. Samlet underforbruk på andre kostnader ligger på 17,2 millioner.

Vi vil følge opp i 2017 med enda strengere krav til budsjettering på instituttnivå (B4) slik at budsjettet på fakultetsnivå (B3) kan bli enda mer reelt.

Vurdering av årets prognoser

Det er viktig å skille mellom forutsetninger som ligger til grunn i en prognose og de mer fastlåste forutsetningene i budsjettet. I prognosen tar vi utgangspunkt i regnskapet på prognosetidspunktet og legger til grunn det vi vet om resten av perioden.

Prognosen har i grove trekk vært preget av tilbakebetalingen fra EIA på 5 millioner som ikke var med i budsjettet. Da dette kom inn måtte også prognosen endres. Forventet overføring har lenge vært rundt 10 millioner. Så kom oktober og vi begynte å se at avvikene vi hadde på administrasjonskostnader skyldtes feil budsjettering i tillegg til at forutsetningene som lå til grunn for lønnsoppgjøret ikke viste seg å stemme. Prognosene ble korrigert til 13 millioner etter november (sendt til økonomiavdelingen ved UiB) og regnskapet endte på 16 millioner.



Vi ser videre på prognose etter oktober mot endelig resultat for 2016.

Prognose etter oktober	11
Bom på lønnsoppgjør	1,3
Høyere lønn enn forutsatt	0,7
Prognose etter november	13
Underskudd norsk kurs	0,8
Overforbruk SVT	1,2
Periodisering	1
Resultat 2016	16

Vi har bommet på prognosen når det gjelder lønnsoppgjøret. Summen som ble lagt til grunn i prognosen var for lav og inneholdt ikke sosiale kostnader. Dette utgjør til sammen 1,3 millioner. Her har vi absolutt et forbedringsområde når det gjelder intern kommunikasjon i fakultetsadministrasjonen. Videre ble lønnskostnadene 0,7 millioner høyere enn vi hadde lagt til grunn i prognosen etter oktober.

Vi hadde forventet å få dekket alle kostnadene knyttet til norskkursene, men vi endte opp med underskudd. Dette forverrer resultatet med 0,8 millioner sammenlignet med prognosen. Dette regner vi med å få dekket inn i 2017.

SVT har i 2016 hatt et overforbruk på sitt annuum med 1,2 millioner, hvor mesteparten av overforbruket kom i desember. Dette skyldes i følge SVT manglende inntekter i form av frikjøpsmidler som det ikke er levert timelister for i 2016, samt lønn som midlertidig er ført på annuum som gjelder prosjekter/avtaler som ikke er opprettet enda. Disse inntektene/kostnadsreduksjonene vil komme i 2017.

Til sist må vi ta med periodisering av lønn som kom i slutten av desember på 1 million. Dette skyldes at vi hadde mer kostnader i 2016 enn vi rakk å føre, og det er et tydelig signal på at desember er en altfor hektisk måned for økonomiseksjonen på HF.

Spesiell omtale av den negative overføringen

En viktig jobb i 2016 var å stoppe utviklingen med negative årsresultat og dermed stanse veksten i den negative overføringen. Vi kom ikke helt i mål regnskapsmessig, men en del underliggende momenter bidrar til at vi likevel velger å se positivt på det.

Dersom vi setter opp resultatet og korrigerer for faktorer som vi mener vi burde ha god dekning for, finner vi et reelt resultat på grunnbevilgningen bestående av følgende:

Årsresultat 2016	5,6
Underskudd norskkurs	-0,8
Forventede inntekter/ kostnadsreduksjon på SVT som egentlig hører til 2016	-1,3
Tap på Exphil som dekkes inn over flere år	-1,5
<u>Reelt underskudd 2016 på grunnbevilgningen som vi ikke kan gjøre noe med</u>	<u>2,0</u>

Vi mener at vi til tross for overskridelse etter 2016 er i rute med tanke på planlagte kutt i faste kostnader og at vi er så godt rustet som vi kan være for å møte nok et tungt år. Samtidig vet vi stipendiatprosjektet og vitenskapshistorie vil gå med overskudd i 2017. Vi regner derfor med at noe av den negative overføringen på grunnbevilgningen vil reduseres etter 2017. Vi håper at også inntektssiden snart kan hjelpe oss litt.

Bidrags- og oppdragsaktivitet:

Samlet sett er vi fornøyd med et avvik på 2,4 %. Men når vi ser på finansieringskildene er det for stort avvik på NFR og spesielt EU.

	Budsjett 2016	Kostnader 2016	Avvik 2016	Avvik i prosent
1. Oppdragsaktivitet	6 355 000	8 174 892	-1 819 892	-28,6 %
2. NFR - bidragsaktivitet	26 236 000	21 310 820	4 925 180	18,8 %
3. EU - bidragsaktivitet	3 712 000	1 719 822	1 992 178	53,7 %
EU, forskning	3 485 000	1 509 519	1 975 481	56,7 %
EU, utdanning og annet	227 000	210 302	16 698	7,4 %
4. Annen bidragsaktivitet	10 405 000	14 387 594	-3 982 594	-38,3 %
Statlige	5 263 000	5 715 009	-452 009	-8,6 %
Organisasjoner	64 000	138 076	-74 076	-115,7 %
Gaveforsterkning	750 000	18 691	731 309	97,5 %
Gaver	496 000	4 280 595	-3 784 595	-763,0 %
Næringsliv/privat	450 000	399 819	50 181	11,2 %
Stiftelser	3 195 000	1 096 971	2 098 029	65,7 %
Andre (inkl. EØS)	37 000	2 554 812	-2 517 812	-6804,9 %
Kommune/fylkeskommune	150 000	183 620	-33 620	-22,4 %
Grand Total	46 708 000	45 593 128	1 114 872	2,4 %

NFR

Her er aktiviteten lavere enn vi forutså. Den tar seg litt opp på slutten av året, men ikke så mye som vi håpet på. Det var en del prosjektet som skulle avsluttes i 2016, men de fleste ble forlenget til 2017. Vi fikk tre SAMKUL-prosjekt i fjor, der aktiviteten ble mindre enn vi forventet.

EU

Her er mange prosjekter i startfasen, og mye av frikjøpet for 2016, blir ført nå i 2017, pga. for sendt innsendte timelister. Avviket på EU ble større enn først antatt nå slutten av året pga. ompostering av kostnader til gjennomstrømningsmidler på til sammen 1,4 millioner.

Oppdragsaktivitet

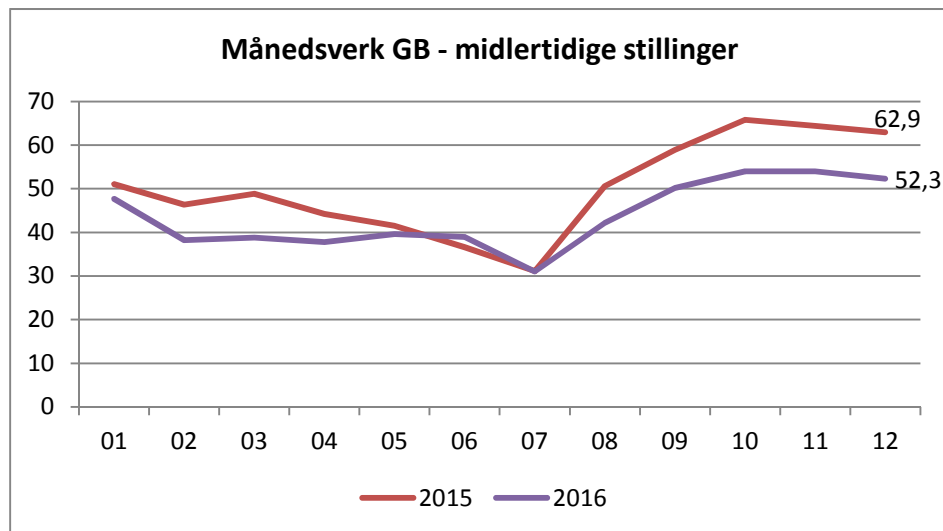
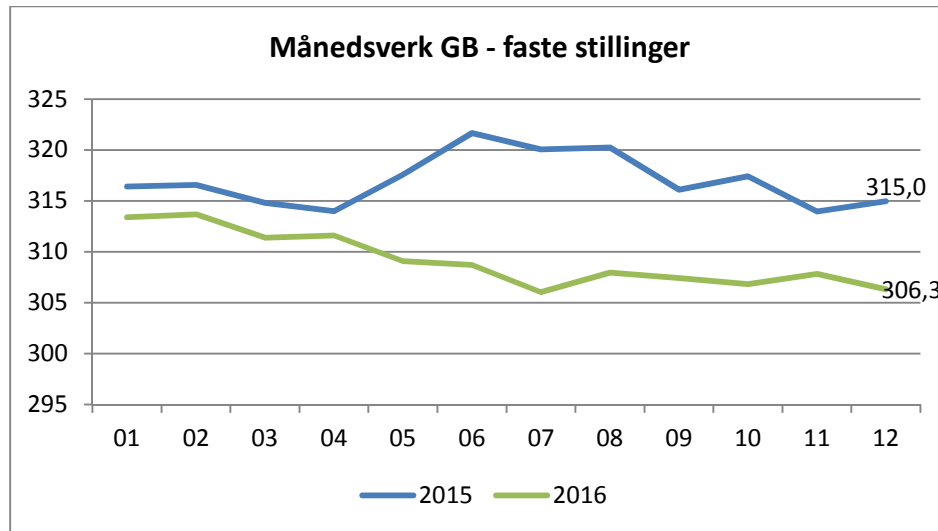
Her har det endelige resultatet blitt høyere enn både budsjett og prognose. Dette skyldes mer aktivitet og en del ansettelse på «Nasjonale prøver». Som har hatt et betydelig underforbruk tidligere år.

Annen bidragsaktivitet

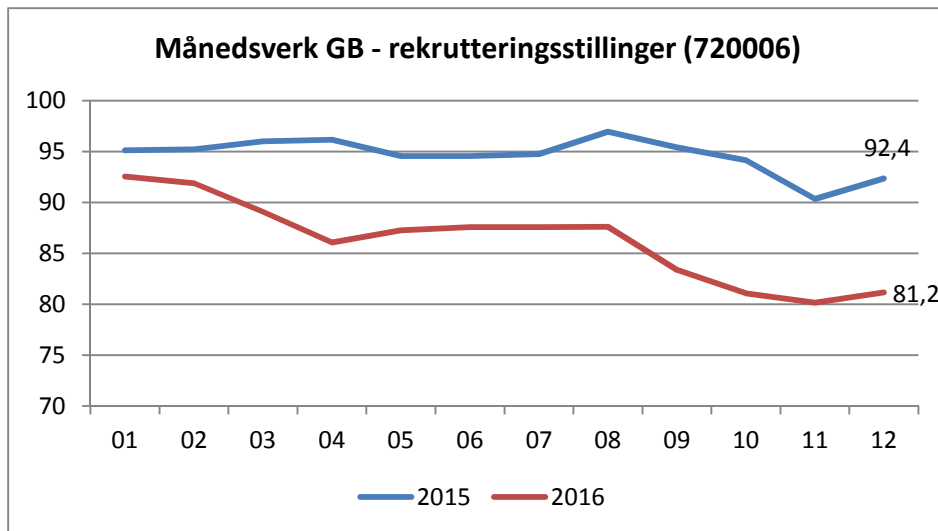
Her har det endelig resultat blir høyere enn både budsjett og prognose. Dette skyldes tilslag på flere prosjekter enn først antatt i begynnelsen av 2016. Prosjektene er både av større og mindre omfang.

Månedsværk 2015 og 2016

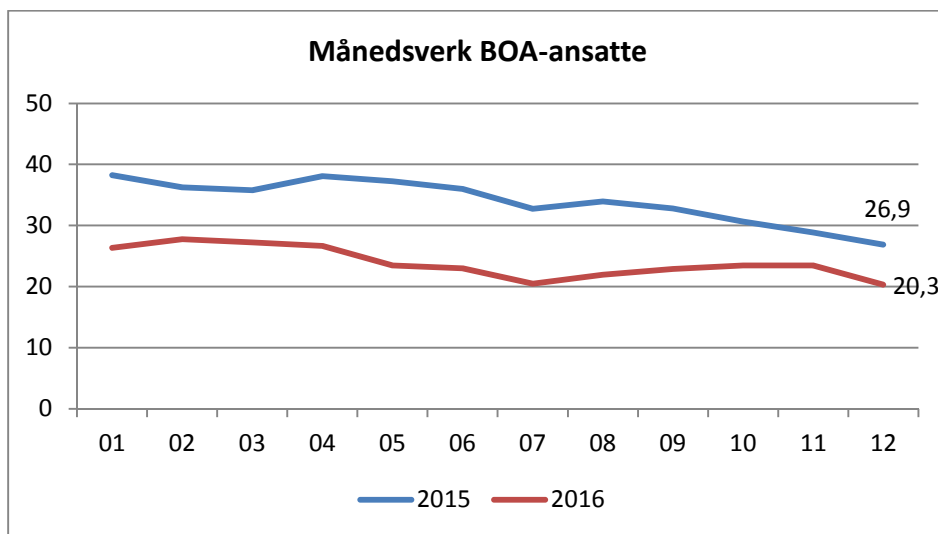
Grafene nedenfor viser månedsværk per desember 2016, sammenlignet med samme periode i 2015.



Midlertidige stillinger som ikke er knyttet til rekruttering ligger under nivået for 2015. Gjennomsnittet for 2015 var 50,2 midlertidige årverk, mens det i 2016 ble 43,7.



Månedsværk for rekrutteringsstillinger (720006) gikk også ned i 2016. I september passerte vi måltallet på 83,8, mens gjennomsnittet for 2016 ble på 86,3. Minst 80 % av måltallet må være stipendiatstillinger. For HF betyr det at vi må ha minst 67 stipendiater. Per desember lå vi på 71 stipendiater og sum årsværk for 2016(gjennomsnittlig månedsværk) ble 75. Dette utgjør 90 % av måltallet.



Månedsværkene for BOA er lavere i år sammenlignet med 2015. Dette har sammenheng med at aktiviteten også er lavere.



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 16/17

Møtedato: 21.03.2017

Dato: 13.03.2017

Arkivsaksnr: 2017/3446-

ANDDA

Regnskap per februar 2017

Vedlegg: Februar 2017- regnskap til fakultetsstyre

Kommentarer til regnskapsrapporten:

Etter februar har vi valgt å redusere prognosen for inntekter på grunnbevilgningen tilsvarende økt effektiviseringskutt med 0,9 millioner. Vi ser ingen muligheter til å ta inn ytterligere kostnader i 2017 og må derfor la kuttet få virkning på lengre sikt. Samlet prognose utgjør -15 millioner i negativ overføring til 2018 på grunnbevilgningen. Dette beløpet består av -28 millioner i negativ overføring på annuum og 13 millioner i positiv overføring på øremerkede prosjekter. Det vil i løpet av våren bli utarbeidet et langtidsbudsjett som viser hvordan vi skal komme i balanse på lengre sikt.

Månedsværk per februar viser at vi er i rute med planlagte innsparinger på lønn.

I løpet av året vil vi ta i bruk Tableau, som er et nytt rapporteringsverktøy på økonomiområdet. Rapportoppsettet til fakultetsstyret vil derfor kunne bli litt annerledes enn de har vært hittil

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar regnskapsrapporten til orientering.

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør

Regnskapsrapport etter februar 2017

Oversikt grunnbevilgning (GB)

(tall i millioner)	Hittil i år - budsjett	Hittil i år - regnskap	Hittil i år - avvik	Årsbudsjett 2017	Prognose 2017
Resultat	-5,1	-6,6	1,4	-1,9	-1,0
Inntekt	-68,3	-69,9	1,6	-321,6	-320,7
3 inntekter	-68,3	-69,9	1,6	-321,6	-320,7
Kostnad	63,1	63,3	-0,2	319,6	319,6
4 varek.	0,2	0,1	0,0	1,2	1,2
5 lønn	49,8	50,6	-0,8	277,3	277,3
6-7 adk.	9,1	7,7	1,4	36,3	36,3
8-9 annet	4,1	4,9	-0,8	5,0	5,0
Overføring fra i fjor	16,0	16,0	0,0	16,0	16,0
Overføring til neste år	10,9	9,5	1,4	14,1	15,0

Oversikten etter februar 2017 viser at vi ligger omtrent på budsjett med et positivt resultat¹ på -1,0 millioner på grunnbevilgningen. Det er såpass tidlig i året at vi foreløpig vil holde prognosen lik årsbudsjett på de fleste poster med unntak av inntektene hvor en økning i effektiviseringskuttet gjør at vi får 0,9 millioner lavere inntekt for 2017. Resultatet kan splittes i 2,4 millioner i negativt resultat på annuum² og -3,4 millioner i positiv resultat på øremerkede midler³.

Avvik grunnbevilgning

Inntektsavviket på 1,6 millioner gjelder for det meste instituttinntekter knyttet til EVU (prosjekt 700117). Vi har budsjettert med inntekter på 8-9 annet som kommer inn på 3 inntekter. Dette skyldes begrensninger for innlegging av budsjett i økonomisystemet. Vi kan ikke plassere inntekter i budsjettet under 3 inntekter som ikke er tildelt/bevilget fra universitetet sentralt. Problemet her blir da at vi får et avvik både under 3 inntekter og et avvik med motsatt fortegn under 8-9 annet. Det negative avviket på lønn skyldes høyere forbruk enn budsjettert på instituttnivå. Instituttene har til nå budsjettert lønn etter hvor mye de har fått tildelt i instituttbudsjettet. Vi ønsker fremover at instituttene skal budsjettere etter hvor mye lønn de planlegger å bruke. Dette skal på sikt føre til mindre negative avvik på lønn og tilsvarende mindre positive avvik på 6-7 adk.

¹ Inntekter har negativt fortegn (minus) og kostnader har positivt fortegn (ikke minus). Øverste linje viser resultat. Resultatet kan deles opp i inntekter og kostnader. Kostnadene splittes i kategoriene 4 varekjøp, 5 lønn, 6-7 adk og 8-9 annet. Overføring til neste år er summen av årets resultat og overføringen fra i fjor. Når denne summen er negativ har vi et overskudd.

² Annuum er frie midler som fakultetet disponerer. Disse vises under prosjekt 000000.

³ Øremerkede midler er bevilgninger som blir gitt av universitetet sentralt og/eller en måte å merke andre grunnbevilgningsinntekter på (f.eks. EVU, førstesemesterstudiet, PKU-prosjekt)

Ny inndeling av økonomien på grunnbevilgningen

Vi vil i år forsøke å dele opp grunnbevilgningen i tre deler. Hensikten med dette er for å lettere kunne vise på hvilket nivå kostnadene og avvikene ligger. De to første delene ligger på fakultetsnivå og gjelder «Faste lønnsforpliktelser annuum og rekruttering» og «Inntekter og forpliktelser, annuum og rekruttering». På instituttnivå finner vi «Instituttsaldo annuum og andre øremerkede midler».

Faste lønnsforpliktelser annuum og rekruttering

Den første og største kostnadskategorien gjelder faste lønnsforpliktelser annuum og rekruttering. Her finner vi fastlønn, sosiale kostnader⁴ og refusjoner på annuum (prosjekt 000000) og rekrutteringsstillinger⁵ (prosjekt 720006). Årsbudsjettet her er på 240,9 millioner. Per februar har vi et positivt avvik på til sammen 1,2 millioner på lønn. 0,4 millioner ligger på annuum og 0,8 millioner ligger på rekrutteringsprosjektet.

Faste lønnsforpliktelser annuum og rekruttering	Årsbudsjett 2017	Budsjett hittil 2017	Regnskap hittil 2017	Avvik hittil 2017
000000 Uspesifisert	194,7	34,9	34,5	0,4
Fastlønn	137,5	24,9	23,9	0,9
Refusjoner	-4,4	-0,7	-0,7	0,0
Sosiale kostnader	61,6	10,7	11,3	-0,6
720006 Stipendiater	46,2	8,4	7,6	0,8
Fastlønn	34,9	6,4	5,8	0,6
Refusjoner	-3,8	-0,6	-0,6	0,0
Sosiale kostnader	15,1	2,7	2,4	0,3
Sum	240,9	43,3	42,1	1,2

Inntekter og forpliktelser, annuum og rekruttering

Kategorien «Inntekter og forpliktelser annuum og rekruttering» gjelder inntekter og kostnader på fakultetsnivået, på annuum og rekrutteringsprosjektet, som ikke er fastlønn, refusjoner eller sosiale kostnader. Mesteparten her består av inntekter fra KD. I tillegg finner vi husleie- og administrasjonsinntekter fra BOA og øremerkede prosjekter, samt andre kostnader som vi betaler på fakultetsnivået. Årsbudsjettet på denne delen av økonomien utgjør -252,4 millioner. Avviket på 0,7 millioner skyldes at vi per februar ikke har ført over avsatte midler fra annuum til små driftsmidler. Dette utgjør i overkant av 1 million. Videre ligger budsjetterte instituttinntekter på fakultetsnivå inntil instituttene begynner å budsjettere på dette selv. Det negative avviket på inntekter på -0,3 millioner skyldes at det ikke kommer inn instituttinntekter på fakultetsnivå.

⁴ Sosiale kostnader gjelder både fastlønn (fakultetet) og instituttlønn (institut). Sosiale kostnader består av feriepenger, arbeidsgiveravgift, pensjon og gruppelevesikring.

⁵ Prosjektet 720006 har benevnelsen «Stipendiater» i økonomisystemet, men postdoktorene blir også ført her. Vi bruker derfor benevnelsen «rekruttering».

Inntekter og forpliktelser annuum og rekruttering	Årsbudsjett 2017	Budsjett hittil 2017	Regnskap hittil 2017	Avvik hittil 2017
000000 Uspesifisert	-184,9	-9,8	-10,5	0,7
3 inntekter	-237,8	-40,5	-40,2	-0,3
4 varek.	1,2	0,2	0,0	0,1
5 lønn	0,9	0,2	0,1	0,0
6-7 adk.	3,8	0,4	0,6	-0,2
8-9 annet	47,1	30,0	29,0	1,1
720006 Stipendiater	-67,5	-11,5	-11,5	0,0
3 inntekter	-67,5	-11,5	-11,5	0,0
Grand Total	-252,4	-21,2	-21,9	0,7

Instituttsaldo annuum og øremerkede midler

Det siste nivået på grunnbevilgningen gjelder det som skjer på instituttens annuum og på de øremerkede midlene (7xxxxx). Her ligger alle kostnader utenom fastlønn, refusjoner og sosiale kostnader på annuum, og alle kostnader knyttet til øremerkede prosjekter med unntak av fastlønn, refusjoner, sosiale kostnader og inntekter for rekrutteringsstillinger som ligger på fakultetsnivå. Vi har fra 2017 lagt ansvaret for budsjettering og oppfølging av øremerkede prosjekter på den stedkoden der aktiviteten blir regnskapsført. De fleste øremerkede prosjekter har sin virksomhet på instituttnivå, mens prosjekter som Studiesentre Tyskland/England og Utvikling av studietilbud ligger helt eller delvis på fakultetet.

Instituttsaldo annuum og øremerkede prosjekter	Årsbudsjett 2017	Budsjett hittil 2017	Regnskap hittil 2017	Avvik hittil 2017
Grunnbevilgning annuum	17,3	2,4	1,5	0,8
3 inntekter	0,0	0,0	-0,6	0,6
4 varek.	0,0	0,0	0,1	-0,1
5 lønn	4,9	0,7	2,5	-1,8
6-7 adk.	15,2	2,2	0,8	1,4
8-9 annet	-2,8	-0,5	-1,3	0,7
Grunnbevilgning prosjekt	8,3	-13,5	-12,2	-1,3
3 inntekter	-16,3	-16,3	-17,6	1,4
5 lønn	30,5	5,7	5,9	-0,2
6-7 adk.	17,3	6,4	6,3	0,2
8-9 annet	-23,3	-9,4	-6,8	-2,6
Grand Total	25,6	-11,2	-10,7	-0,5

Avviket på annuum skyldes at vi ikke har budsjett på instituttinntektene og at budsjettet på lønn er basert på tildeling i stedet for faktiske planer.

Avviket på øremerkede prosjekter skyldes for det meste at vi ikke har tilført midler på 8-9 annet til små driftsmidler. Avviket på 3 inntekter og det øvrige avviket på 8-9 annet går mot hverandre og skyldes inntekter på EVU som nevnt tidligere.

Nye tildelinger og kutt

Budsjettrammen vil bli økt med 1,6 millioner knyttet til etableringsstøtte til Middelalderklyngen.

I stortingsforhandlingene ble det generelle effektiviseringskuttet i hele statsforvaltningen økt fra 0,5 % til 0,8 %. Dette betyr 9,7 mill. kroner lavere budsjett for UiB i 2017, og av dette vil 0,9 millioner av kuttet bli videreført til HF. Vi kan på nåværende tidspunkt ikke se hvor dette kan kuttes på kort sikt.

Prognose for overføring til neste år

I prognosen prøver vi å anslå hva overføringen til neste år vil bli. Vi tar utgangspunkt i regnskap hittil i år og anslår, med den informasjonen vi har på prognosetidspunktet, hvordan inntekter og kostnader vil utvikle seg resten av året.

Etter februar velger vi å holde prognosen lik budsjettmål for overføring til 2018, med et tillegg tilvarende økning i effektiviseringskuttet med 0,9 millioner. Samlet får vi en negativ overføring på -15 millioner. Av dette er -28 millioner negativ overføring på annuum og 13 millioner positiv overføring på øremerkede midler.

Vi går inn i 2017 med om lag -1,3 millioner i positive overføringer fra 2016 på øremerkede midler som tilhører Griegakademiet. Dette er midler som i løpet av året må overføres til Fakultet for kunst, musikk og design.

Det positive resultatet på -3,4 millioner på øremerkede midler, som vi nevnte i innledningen, skyldes to forhold. Vi har en forsinkelse i bruken av midler som er satt av til vitenskapshistorie (prosjekt 700268). Dette betyr at vi får en større positiv overføring til neste år. På stipendiatprosjektet vil vi for første gang på lenge få et positivt årsresultat. Dette skyldes at vi vil tilsette flere nye i lavere lønnstrinn enn de som allerede er ansatt. Vi får inntekter per rekrutteringsårsverk til vi når måltallet på 80,3. Vi får ingen inntekter for det antallet rekrutteringsstillinger som eventuelt ligger over måltallet. Så lenge kostnaden på nye rekrutteringsstillinger er lavere enn inntektene vi får per rekrutteringsstilling vil vi altså gå med overskudd. En viktig forutsetning for dette er at vi faktisk treffer måltallet.

Oversikt bidrags- og oppdragsaktivitet (BOA)

	Budsjett hittil 2017	Regnskap hittil 2017	Avvik hittil 2017	Årsbudsjett 2017
1. Oppdragsaktivitet	1 364 000	529 497	834 503	7 830 000
2. NFR - bidragsaktivite	5 884 100	3 448 867	2 435 233	34 138 000
3. EU - bidragsaktivitet	650 400	720 600	-70 200	3 820 000
4. Annen bidragsaktivit	1 564 800	1 950 840	-386 040	7 680 000
Andre (inkl. EØS)	175 600	258 118	-82 518	1 000 000
Gaver	138 800	128 774	10 026	832 000
Næringsliv/privat		13 748	-13 748	
Statlige	800 200	1 057 997	-257 797	4 219 000
Stiftelser	450 200	492 202	-42 002	1 629 000
Sum	9 463 300	6 649 804	2 813 496	53 468 000

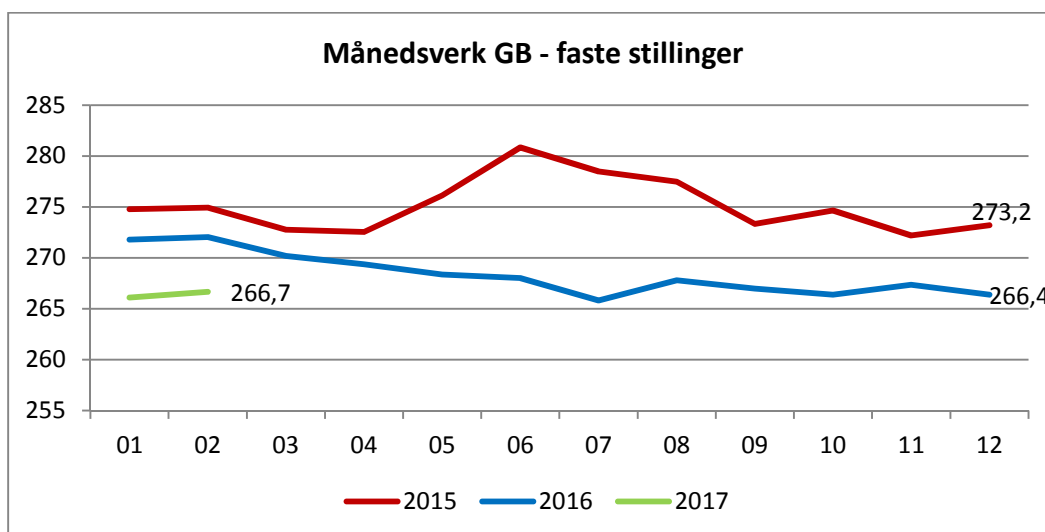
Tabellen over viser bidrags- og oppdragsaktiviteten hittil.

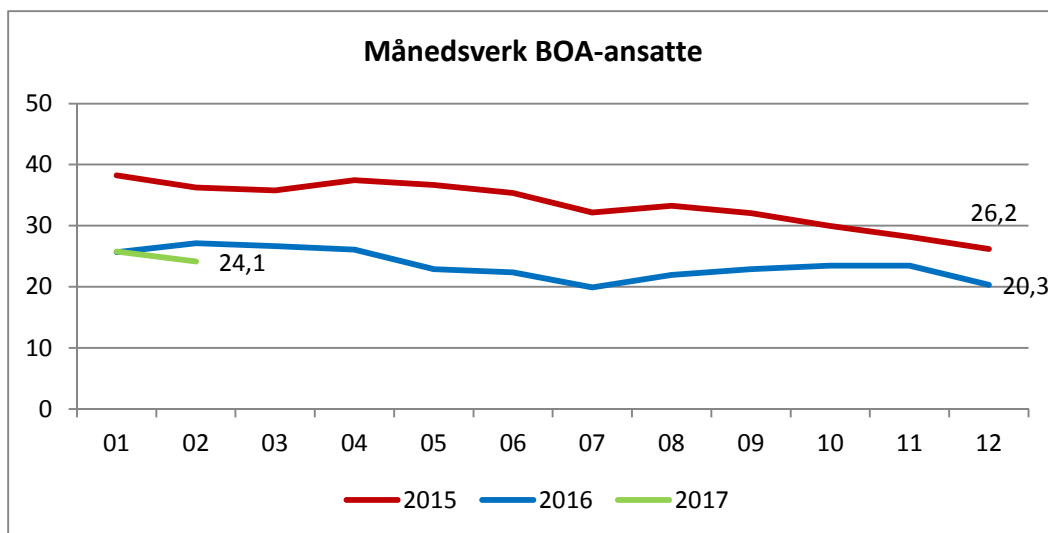
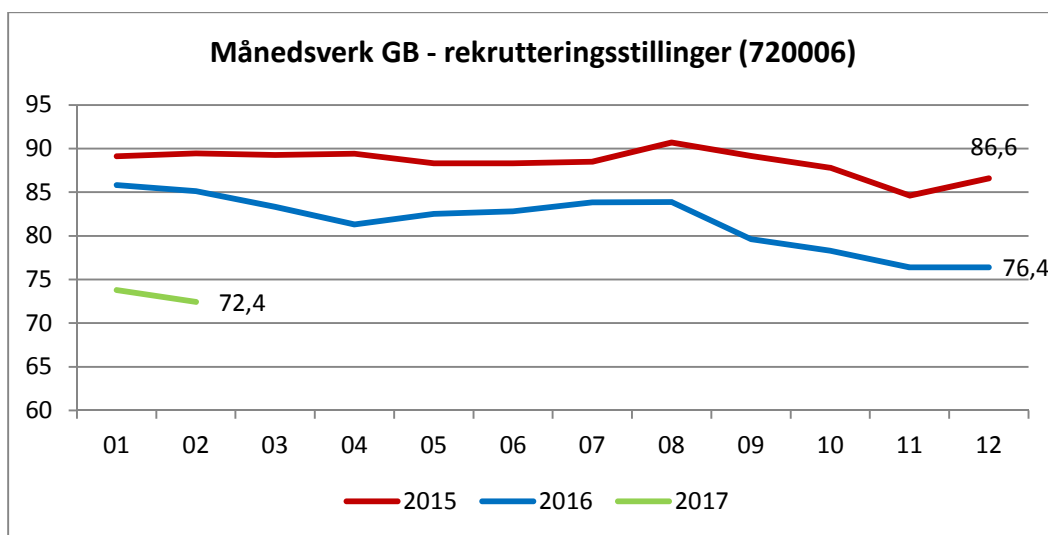
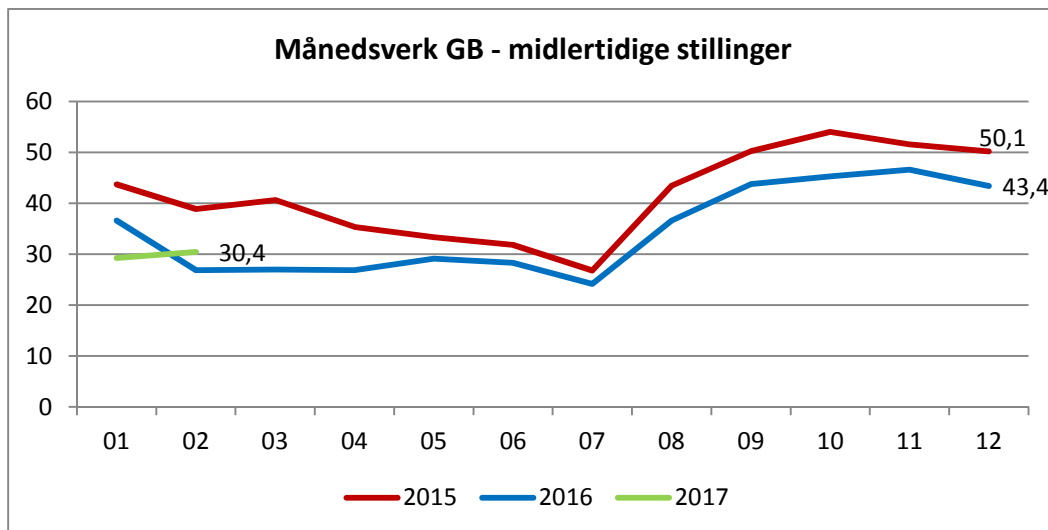
På kort sikt gir BOA-aktiviteten positivt bidrag til instituttøkonomien på grunnbevilgningen så lenge inntektene fra BOA (overhead og frikjøp) er høyere enn kostnadene fra BOA (fellesbidrag, husleie, administrasjon, egenandeler og lønn for den som erstatter den som er frikjøpt). På lengre sikt er det en direkte sammenheng mellom BOA-aktivitet i år og resultatinntekter vi får om to år i lukket ramme.

Det er flere avvik på BOA området og det største avviket er ved NFR-finansierte prosjekter. Avviket skyldes i stor grad forsinkelser ettersom aktiviteten er flatt periodisert i budsjettet.

Månedsværk 2015, 2016 og hittil 2017

Grafene nedenfor viser månedsværk per februar 2017, sammenlignet med samme periode i 2015 og 2016. Griegakademiet er tatt ut av grunnlagstallene.







Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 17/17

Møtedato: 21.03.2017

Dato: 27.02.2017

Arkivsaksnr: 2017/3029-UNU

Diskusjonssak - plan for faglig bemanning 2018-2022

Tidligere ble fordeling av nye stillinger ved Det humanistiske fakultet foretatt i forbindelse med budsjettbehandlingen fra år til år. Slik er det fremdeles mange steder, f.eks. ved SV-fakultetet her ved UiB, og ved HF-fakultetet ved NTNU.

Fakultetsstyret vedtok høsten 2010 en langsiktig bemanningsplan for faste faglige stillinger (ePhorte 2010/11302) og en ny budsjettmodell (ePhorte 2010/8303). Planen ble senere revidert i 2012, og deretter sist i 2015 i form av *Langsiktig faglig bemanningsplan 2016-2018* (fakultetsstyremøte 16.06.2015).

Vurderingskriteriene som ble benyttet var studiepoengproduksjon samt avlagte doktorgrader, publisering, antall aktive ph.d.-kandidater, eksternt finansiert virksomhet, fagpolitiske vurderinger, kompleksitet i studieprogramtilbudet og eventuell nasjonal arbeidsdeling og nasjonalt ansvar. Det første, kvantitative, kriteriet var det viktigste, mens de øvrige ble benyttet skjønsmessig som korrigeringer til vektingen som fremkom av dette. Innføringen av dette systemet førte til bedre økonomisk kontroll og mer forutsigbarhet og langsiktighet i tildeling av stillinger.

Budsjettsituasjonen førte imidlertid til at fakultetsstyret i siste møte 2015 trakk inn to stillinger som var utlyst i samsvar med planen. Den langsiktige bemanningsplanen ble midlertidig satt til side, og det var i praksis stillingsstopp inntil desember 2016.

Av 17 forutsette avganger i 2016 og 2017 besluttet Fakultetsstyret i møte 06.12.16 (sak 59/16) å lyse ut ni stillinger, mens de øvrige ble trukket inn. De ni stillingene ble fordelt med fire til AHKR (én arkeologi, to historie, én religionsvitenskap), tre til IF (én fransk, to spansk) og to til LLE (én nordisk, én lingvistiske fag) i samsvar med instituttens prioriteringer.

I perioden 2018-2022 er det 30,5 kjente avganger i faglige stillinger ved fylte 70 år. De fleste avgangene (20 stillinger) vil imidlertid komme i 2021 og 2022.

I årene 2018-2020 er det kjente avganger i 10,5 stillinger, fordelt som følger:

Fag	Antall avganger 2018-20
historie	2
engelsk	1
Italiensk	1
russisk	1
nordisk*	3,5
teatervitenskap	2
Til sammen	10,5

*En av de 3,5 stillingene, avgang i 2020 i norsk som andrespråk, er allerede erstattet.

Siden handlingsrommet for nye ansettelser i dette tidsrommet er relativt begrenset, ser fakultetsledelsen det slik at den type budsjettmodell og langsiktig bemanningsplan vi til nå har operert med ikke er et tjenlig redskap for å håndtere de utfordringene fakultetet står overfor de aller nærmeste årene.

På den annen side vet vi at handlingsrommet på lengre sikt blir betydelig større – senest med den større avgangen fra og med 2021, og kanskje tidligere, dersom fakultetet lykkes i å øke sine inntekter. Vi mener derfor det likevel bør utarbeides en mer langsiktig bemanningsplan, men at arbeidet med denne med fordel kan begynne etter 2017.

Behovet for en ny bemanningsplan ble også drøftet på fakultetslederkonferansen i februar 2017. Der kom det fram ulike og til dels motstridende synspunkter på hvilke kriterier som er «rettferdige» og bør legges til grunn ved fordeling av stillinger.

På bakgrunn av disse momentene mener fakultetsledelsen det er naturlig å overlate til neste fakultetsstyre og fakultetsledelse å legge premissene for hvilke kriterier en slik langsiktig bemanningsplan skal basere seg på.

Fakultetsledelsen foreslår dermed at fordeling av stillinger inntil videre bør behandles i forbindelse med budsjettbehandlingen. I så fall bør fakultetsstyret i forkant likevel fastsette noen overordnede prinsipper for prioritering.

Diskusjonen bør ta utgangspunktet i fakultetets strategi. Det bør da legges vekt på nylig fattede vedtak om fremtidig programportefølje i forbindelse med HF2018. I tidligere bemanningsplaner ble det lagt opp til at fag som er fullt utbygd med alle tre sykluser (BA, MA, Ph.d.), skal ha en bemanning på minst tre hele vitenskapelige stillinger, mens fag som bare tilbys på BA-nivå skal ha minst to stillinger. I HF2018 ble det pekt på at dette er en meget knapp minimumsbemanning, men prosjektet har også lagt grunn for økt bruk av fellesemner, noe som vil føre til en bedre ressursituasjon for noen av de mindre fagene. Noen fag disponerer også langsiktige eksternt finansierte undervisningsressurser som f.eks. sendelektorer, noe det bør tas hensyn til i dimensjoneringen.

Ressurssituasjonen varierer mellom instituttene og fagene av ulike årsaker, som for eksempel antall studenter og ansatte, studiepoengproduksjon, vikarbehov, budsjettfordeling internt ved enhetene, ulike studieplaner og så videre. Noen fag har studentgrunnlag og kapasitet til å ha en stor emneportefølje med en rekke valgemenner, mens andre ikke har ressurser til å tilby annet enn obligatoriske emner.

Fakultetsstyret bes i denne saken å diskutere hvilke prinsipper som skal legges til grunn for utlysning av stillinger ved HF i tiden fremover.

Til drøfting

I den kommende treårsperioden (2018-2020) bør man kun vurdere utlysning av stillinger i forbindelse med budsjettbehandlingen.

Fag med avganger i løpet av året bør bli tilført vikarmidler for å dekke undervisningen fra avgangstidspunktet til budsjettet er behandlet. Dette bør gjelde for både planlagte og uforutsette avganger.

Langvarige permisjoner på minimum 2 år vurderes særskilt i forhold til om vikardekning skal gjelde for mere enn undervisningsdelen av stillingen.

I beregning av bemanning skal omfanget av undervisningsdelen av stillinger samt eventuelle langsiktige eksternfinansierte undervisningsressurser tas i betraktning.

Kriterier:

- Minimumsbemanning skal opprettholdes for fag som er spesialiseringer eller studieretninger i studieprogrammene.

Følgende forhold bør i tillegg vektlegges i vurderingen av hvilke stillinger som skal trekkes inn/lyses ut:

- Strategiske satsinger ved UiB/HF
- I alle fag må undervisningsbehovet i programmene kunne tilpasses slik at det dekkes av tilgjengelige undervisningsressurser

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ber om at et forslag til kriterier for prioritering av utlysninger i perioden 2018-2020 legges fram for fakultetsstyret i mai, med de føringer som fremkom i møtet.

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 18/17

Møtedato: 21.03.2017

Dato: 12.03.2017

Arkivsaksnr: 2017/1703-KIH

HMS-rapport 2016 for Det humanistiske fakultet

Bakgrunn

Dokumenter i saken:

1. Brev fra Universitetsdirektøren datert 13.01.2017
2. Brev fra fakultetet til underliggende enheter datert 30.01.2017
3. Årsrapport for lokalt HMS-arbeid ved UiB 2015 - tilbakemelding
4. Enhetenes HMS-rapporter
5. Lokale handlingsplaner fra IF, AHKR, LLE, FoF, GA, SVT/SKOK og fakultetsadministrasjonen.

Universitetsdirektøren oversendte den 13.01.2017 skjemaet "Årsrapport 2016 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)" til fakultetet for årlig rapportering og internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet. Skjemaet ble videreformidlet til underliggende enheter for elektronisk utfylling og levering.

Alle de syv enhetene ved Det humanistiske fakultet har levert HMS rapport for 2016. Fra 1. januar 2017 tilhører Griegakademiet – Institutt for musikk UiB sitt nye fakultet for kunst, musikk og design. Denne rapporten vil følges opp av det nye fakultetet. Enhetene som har rapportert er:

- Institutt for fremmedspråk (IF)
- Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap (AHKR)
- Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE)
- Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FoF)
- Griegakademiet - Institutt for musikk (GA)
- Senter for vitenskapsteori (SVT) og Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK)
- Fakultetsadministrasjonen

Sammendrag og kommentarer til de innsendte rapportene er utarbeidet i samarbeid med hovedverneombudet for HF.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

Tilbakemeldingene fra de underliggende enhetene bekrefter at organiseringen av HMS-arbeidet ved HF er tilfredsstillende. Alle enhetene hadde utarbeidet handlingsplaner for 2016, og melder om skriftlig oversikt over eventuelt delegerte HMS-oppgaver. De aller fleste melder at de følger godt opp i forhold til UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud, og tilrettelegging for at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.

HMS-KOMPETANSE

Alle enhetene oppgir at både leder og verneombud har nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver. De fleste oppgir også å praktisere rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester, og sørger for at de har den nødvendige kjennskap til HMS-arbeidet ved enheten.

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Alle enhetene ved HF har høsten 2016 kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjelp av arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK). I etterkant er det gjennomført tilbakemeldingsmøter der resultatene er gjennomgått. Svarprosenten samlet sett ved HF var på 61,3 %. Oppfølgingen fremover gjøres på enhetene der det vil bli laget handlingsplaner og gjennomført tiltak. En evaluering av ARK-undersøkelsen gjennomføres mai 2017.

ARK-undersøkelsen viste at 75 % av alle ansatte ved HF oppgir å ha hatt medarbeidersamtale de siste to år og 75 % av disse opplevde å ha hatt nytte av medarbeidersamtalen.

For 2016 rapporterer enhetene at alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler, og at de har gjennomført samtaler med dem som ønsker det. IF har begge de siste årene 80 % gjennomføring av medarbeidersamtaler for de vitenskapelig ansatte.

Tabell 1 viser derimot at årlige medarbeidersamtaler fremdeles ikke vektlegges i tilstrekkelig grad ved alle enheter, særlig gjelder det for vitenskapelige ansatte. Dette har blitt påpekt fra fakultetsledelsen over tid og er også særlig kommentert i Universitetsdirektørens tilbakemelding på HF sin årsrapport for 2015(Se vedlegg 3).

<http://www.uib.no/foransatte/42892/medarbeidersamtalen>

Under følger en oversikt over gjennomførte medarbeidersamtaler i prosent fordelt på enhetene:

Tabell 1

	2015							2016						
	IF	AHKR	FOF	LLE	GA	SVT/ SKOK	FA. AD	IF	AH R	FOF	LLE	GA	SVT/ SKO	FA. AD
Viten- skapelige	80	0	80	26	50	90		80	10	10	8	50	70	x
Stipen- diater	80	25	10 0	31	20	100		80	50	10 0	75	70	100	x
Admini- strative	10 0	100	10 0	75	0	100	81	10 0	100	80	13	50	100	97

Enhetene melder at de praktiserer UiBs rutiner for oppfølging av sykmeldte og konflikthåndtering, og følger UiBs retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk.

Enhetene legger til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet. UiB har innført en ordning med tilbud om gratis trening i arbeidstiden for alle som er tilsatt i 50 % stilling eller mer:
<http://www.uib.no/poa/hms-portalen/74325/fysisk-aktivitet>

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

Alle enhetene oppgir å følge UiBs retningslinjer for håndtering av vold og trusler og for brannvern, GA oppgir «bare i noen grad». SVT/SKOK ønsker kurs i håndtering av vold og konflikthåndtering, samt beredskap for vernetjenesten. Når det gjelder risikovurdering knyttet til HMS og lokale rutiner for beredskap, ser enhetene ut til å håndtere dette noe ulikt.

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER

Med unntak av GA melder enhetene å ha kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde). Alle enhetene rapporterer om at HMS-arbeidet blir samordnet med andre enheter med samme lokalitet (IF og LLE) og (FoF og AHKR). GA samordner arbeidet med Nygård skole når det er aktuelt. Hensyn til HMS blir vurdert i byggesaker og ved utforming av nye kontorarbeidsplasser. Med unntak av fakultetsadministrasjonen, som i løpet av året flyttet inn i et bygg der det allerede hadde vært brannøvelse, har alle hatt brannøvelse i løpet av året.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

UiB ble i 2016 miljøfyrtårnsertifisert, noe som innebærer forpliktelser fremover. En særlig viktig del av Miljøfyrtårn-kravene UiB har oppfylt dreier seg om energioptimering i bygninger, HMS, gjenbruk av møbler, miljøkrav til leverandører og lignende.

<http://www.uib.no/om/98075/universitetet-i-bergen-er-sertifisert-som-milj%C3%B8fyrt%C3%A5rn>

Enhetene melder å ha gjennomført ulike typer tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning. Av tiltak som er gjennomført nevnes kildesortering (IF, SVT/SKOK, AHKR og fak.adm.) og

oppfordring til å moderere antall utskrifter (FOF og GA). GA har økt bruken av videokonferanser og gjenbruk av møbler. Fakultetsadministrasjonen vil ved tilbakeflytting til Harald Hårfagres gate 1 (høst 2017) ha lagt til rette for sykling/løping til jobb ved forbedrede garderobefasiliteter.

Fakultetsledelsens vurdering

Opplysningene i rapporteringsskjemaene fra enhetene gir fakultetsledelsen et grovmasket bilde av HMS-arbeidet ved fakultetet. Dette, sammen med den dialogen som kontinuerlig foregår mellom nivåene, gir inntrykk av at enhetene jobber godt og systematisk med HMS utfordringer. ARK-undersøkelsen viser at HF samlet sett ligger på snittet i UHR-sektoren, på de aller fleste parametere sammenlignet med andre virksomheter som har gjennomført samme undersøkelse. Ved HF det noe variasjon i resultatene og dette følges nå opp på den enkelte enhet.

Det er viktig at HMS-arbeidet gjennomføres systematisk og at er forankret på ledernivå. Samtidig har alle ansatte et ansvar for å bidra til arbeidsmiljøet på en positiv måte. Et godt arbeidsmiljø er sentralt for å kunne nå faglige og administrative målsettinger.

Noen av enhetene melder fortsatt om få gjennomførte medarbeidersamtaler. Særlig gjelder dette for vitenskapelig ansatte og stipendiater. Fakultetsledelsen har forventninger om en høyere gjennomføringsprosent hos flere av enhetene i inneværende år.

Det er også knyttet særlige forventninger til oppfølging av ARK-undersøkelsen ved enhetene.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar HMS-rapporten til etterretning og ber ledelsen ved den enkelte enhet om å følge opp rapporterte forbedringsområder, særlig gjelder dette gjennomføring av medarbeidersamtaler og oppfølging av ARK-undersøkelsen.

Forslag til tiltak legges frem for instituttrådene i løpet av vårsemesteret 2017.

HMS rapporten oversendes universitetsdirektørens kontor.

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør



Fakultetene
Universitetsmuseet i Bergen
Universitetsbiblioteket
Sentraladministrasjonen
Sars-senteret

Referanse

2017/776-OLEI

Dato

13.01.2017

Årsrapport 2016 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Med dette oversendes skjemaet «Årsrapport 2016 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS)» for årlig rapportering og internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB, jf. Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll).

Informasjonen bes videreformidlet til underliggende enheter som skal levere skjema for HMS-årsrapport.

Om skjemaet

Skjemaet består av to deler, og er knyttet opp mot myndighetskrav, interne regler og UiBs HMS-handlingsplan 2016-2018. Del 1. i skjemaet er en sjekkliste med spørsmål på en skala fra 1-5. Lokal HMS-handlingsplan skal legges ved i Del 2.

Det digitale skjemaet og veiledning er tilgjengelig fra HMS-portalen:

<http://www.uib.no/poa/hms-portalen/94615/%C3%A5rsrapportering-hms>

Rapportering og oppfølging

1. Underliggende enheter leverer skjemaet innen **24. februar 2017**.
2. Fakultet/avdelinger skal utarbeide en samlet HMS-årsrapport basert på underliggende enheters rapporter, hvor resultat og forbedringsområder trekkes frem. Fakultet/avdelingens HMS-handlingsplan for 2016 legges ved. Rapporten skal utarbeides sammen med hovedverneombud og behandles i de respektive styrer og oversendes universitetsdirektøren innen **24. mars 2017**.
3. Avdelingene i sentraladministrasjonen leverer skjemaet innen **24. mars 2017**.
4. Universitetsdirektøren utarbeider en samlet HMS-årsrapport for hele universitetet der lokale HMS-årsrapporter er sentrale. Informasjon og statistikk som tidligere ble rapportert gjennom enhetenes skjema vil nå bli hentet fra andre digitale system hvor dette er tilgjengelig og fremkomme i UiBs rapport. Rapporten behandles av Arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Nygårdsgaten 5
Bergen

Saksbehandler
Olaug Eiksund
55588735

Universitetets samlede HMS-årsrapport og grunnlagsmaterialet for rapporten blir også gjort tilgjengelig for UiBs internrevisjon. Årsrapporteringen er viktig for utviklingen av arbeidsmiljøet ved universitetet.

Vennlig hilsen

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

Roar Nese
leder HMS-seksjonen

Kopi:
Universitetets hovedverneombud



Senter for vitenskapsteori
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Griegakademiet - Institutt for musikk
Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Institutt for fremmedspråk

Referanse

2017/1703-MED

Dato

30.01.2017

HF - Årsrapport 2016 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Det humanistiske fakultet ber om at «Årsrapport 2016 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS)» fylles ut elektronisk og sendes til fakultetet innen 24.02.2017.

Se sak 17/776-1.

Ta kontakt med Mette Dalhaug – mette.dalhaug@uib.no dersom dere har spørsmål i saken.

Vennlig hilsen

Kim Ove Hommen
ass. fakultetsdirektør

Mette Dalhaug
rådgiver

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte



Det humanistiske fakultet

Referanse

2015/12474-RUJ

Dato

02.11.2016

Årsrapport for lokalt HMS-arbeid ved UiB 2015 - tilbakemelding

Det vises til HMS-årsrapport for 2015 fra Det humanistiske fakultet. Med dette gis tilbakemelding basert på en gjennomgang av utfordringer, arbeidsmål og resultater.

Oppsummering av status for lokalt HMS-arbeid ved universitetets enheter er et viktig element i UiBs HMS-årsrapport for 2015, som ble behandlet av universitetsstyret 29.09.16 (sak 126/16) (vedlegg 1). I rapporten vurderes det om HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler og om HMS-arbeidet er hensiktsmessig i forhold til mål. Tilbakemeldingene viser at universitetets HMS-handlingsplan har blitt fulgt opp i 2015. Rapportene fra enhetene synliggjør HMS-engasjement og utvikling og viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet. UiBs HMS-årsrapport peker på forbedringspunkter for prioritering og iverksetting av tiltak for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell.

For Det humanistiske fakultet trekkes følgende fram:

Fakultetet følger i stor grad universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid og har en samlet HMS-handlingsplan som er tydelig knyttet opp til universitetets HMS-handlingsplan. Det er positivt at fakultetet har styrket innsatsen innen HMS-organisering og -HMS-kompetanse.

Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte) skal gjennomføres årlig ved alle UiBs enheter. Det har vært behov for og etterspurt en styrket innsats på dette feltet. Det er positivt at fakultetet gjennomfører ARK i 2016. Det er viktig at tiltak fra kartleggingene følges opp.

UiB har de senere år satt søkelys på viktigheten av medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler. Det er svært positivt at fakultetet har grepet fatt i dette. Det er to enheter som ikke har gitt alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale/utviklingssamtale i 2015, mot en av fakultetets syv enheter i 2014. Andelen gjennomførte samtaler ved HF er på 74 % i 2015. Det er fortsatt forbedringspotensialer knyttet til iverksetting av tiltak for å kunne både tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med alle ansatte årlig. Vi støtter fakultetets vurdering om at dette feltet fortsatt må prioriteres høyt.

Kunnskap om potensiell risiko og kartlegging av denne er vesentlig for å kunne fremme trygghet og helse, forebygge sykdom, avvik og ulykker ved UiB, og har hatt oppmerksomhet i 2015. Å utføre risikovurderinger og –analyser er utfordrende og myndighetskravene er skjerpet. Dette er et arbeidsområde som krever regelmessig og forebyggende oppmerksomhet i alle arbeidsmiljø. Kartlegging og vurdering av risiko knyttet til helse, miljø,

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Nygårdsgaten 5
Bergen

Saksbehandler
Runa Jakhelln
55588740

sikkerhet og beredskap må styrkes ved flere av fakultetets enheter, noe fakultetet også fremhever.

Det er fortsatt forbedringspunkter knyttet til ytre miljø arbeid og å legge til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet ved noen enheter.

Det systematiske arbeidet med oppfølging av årsrapportene (internkontroll) er viktig. Rapportene skal følges opp ved lokal enhet og ved fakultetet. HMS-seksjonen vil invitere til en «ledelsens gjennomgang» - et møte med ansvarlig ledelse og hovedverneombud om fakultetets HMS-arbeid i løpet av november/desember. I dette møtet gjennomgås fakultetets utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres. Fakultetet er ansvarlig for instituttenes HMS-arbeid og skal gi nødvendig tilbakemeldinger og sørge for oppfølging.

Vennlig hilsen

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

Roar Nese
seksjonssjef

Kopi: Universitetets hovedverneombud

Vedlegg:

- 1) Årsrapport 2015 – Helse, miljø og sikkerhet

HMS-årsrapport

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori, 2016

Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Allegaten 34, 1 og 3. etg.

Senter for vitenskapsteori (SVT), Allegaten 34, U, 1 og 2. etg.

Ansvarlig for rapporten: Judith Ann Larsen (Verneombud) og Tone Lund-Olsen (Leder)

Rapporten ble signert og levert 15.02.2017.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID**HMS-ORGANISERING**

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					X	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?					X	
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?					X	

HMS-KOMPETANSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?					X	
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?					X	
Sørger enheten for at ansatte/student/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?					X	
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/student/gjester?					X	

GODE ARBEIDSFELLESKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?					X	

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

Vi har holdt HMS-møtene om resultatene fra ARK på begge sentre. SKOK hadde en full dags seminar og SVT en halvdagsmøte. Begge sentre planlegge nye møter i slutten av vår 2017. SVT i løpet av uken 17 og SKOK senere.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	70%
---	-----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	100%
---	------

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	100%
---	------

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Lederende skal gi tilbud om midt-veis medarbeidersamtaler før sommeren hvis ønskelig.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?					X	
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?					X	

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?			X			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?					X	
Har enheten lokale rutiner for beredskap?	X					
Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						X

Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?									X
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/student/gjester?								X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?									X
Registrer enheten ansatte/student/gjester i eksponeringsregisteret?									X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?									X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?									X

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?					X	
Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?						X
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?			X			
Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?					X	
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?				X		

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Alle får samme informasjon, samtidig. (SVT og SKOK har samme verneombud/ vareverneombud) Senterledere tar opp sakene når noen oppstår.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?					X	

Skisser kort tiltak:

Vi alle samler papir, plastikk og glass og gjenvinne alt mulig. Alle må sluke lysene i kontorene når de går for dagen.

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Både verneombud og vareverneombud bør få kurs i både håndtering av vold og trusler og beredskap slik at vi kunne utvikle lokale rutiner for beredskap basert på kunnskap om det. Vi trenger også kurs på verneombudsnivå om håndtering av vold og trusler.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

Vedlegg

Fil

Beskrivelse

[Les vedlegg \(laste ned\)](#) HMS Mål for 2017-2017 SKOK & SVT

HMS-årsrapport

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, 2016

Ansvarlig for rapporten: Matti Garnes Wiik (Verneombud) og Johan Myking (Leder)
 Rapporten ble signert og levert 06.03.2017.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID**HMS-ORGANISERING**

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					X	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?					X	
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?			X			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?					X	

HMS-KOMPETANSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?					X	
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?					X	
Sørger enheten for at ansatte/student/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?			X			
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/student/gjester?					X	

GODE ARBEIDSFELLESKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?					X	

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

Planla i samarbeid med HF-fakultetet: kartlegging, presentasjon og oppfølging, det siste via møte. Planlagt oppfølging med tiltaksplan våren 2017.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt

Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?								X	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	8
---	---

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	75
---	----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	13
---	----

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Open invitasjon til alle tilsette. Særskild innkalling etter særlege behov i nokre tilfelle.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?					X	
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?					X	

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?						X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?					X	
Har enheten lokale rutiner for beredskap?						X
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						X
Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?						X

Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?									X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?									X
Registrer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret?									X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?									X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?									X

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?					X	
Bli hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?					X	
Bli kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?					X	
Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?					X	
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?				X		

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Institutt for framandspråk

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?	X					

Skisser kort tiltak:

Diskutert med hovudverneombodet; UiB som miljøfyrtårn bør drøftast nærare med folk som kan miljø og økologi.

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

Vedlegg

Fil

Beskrivelse

[Les vedlegg \(laste ned\)](#) HMS-plan 2016, vedt. i IR 10.03.16

HMS-årsrapport

Institutt for fremmedspråk, 2016

Ansvarlig for rapporten: Ingunn Lunde (Verneombud) og Åse Johnsen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 24.02.2017.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID**HMS-ORGANISERING**

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					X	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?					X	
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?			X			

HMS-KOMPETANSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?					X	
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?				X		
Sørger enheten for at ansatte/student/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?				X		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/student/gjester?					X	

GODE ARBEIDSFELLESKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?					X	

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

Alle trinn i gjennomføringen av ARK-undersøkelsen ble fulgt. Vi har hatt HMS-møte og har planlagt oppfølgingsmøte.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt

Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?						X	
--	--	--	--	--	--	---	--

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	80
---	----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	80
---	----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	100
---	-----

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Alle ansatte fikk tilbud om medarbeidersamtale og lederne gjennomførte de fleste av disse på de ansattes kontorer. Individuelle oppfølginger ble gjort der det var nødvendig.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?			X			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?				X		
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?				X		

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?				X		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?					X	
Har enheten lokale rutiner for beredskap?		X				
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						X
Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved						X

feltarbeid og tokt?								
Er skriftlige arbeidsinstruksjoner lett tilgjengelig for ansatte/student/gjester?								X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?								X
Registrerer enheten ansatte/student/gjester i eksponeringsregisteret?								X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?								X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?								X

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?					X	
Bli hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?					X	
Bli kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?					X	
Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?					X	
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?				X		

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Søsterinstituttet i HF-bygget, LLE.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?					X	

Skisser kort tiltak:

Kildesortering.

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

Vedlegg

Fil

Beskrivelse

[Les vedlegg \(laste ned\)](#)HMS-Handlingsplan

HMS-årsrapport

Griegakademiet - Institutt for musikk, 2016

Ansvarlig for rapporten: Birthe Berven Dahle (Verneombud) og Frode Thorsen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 03.03.2017.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Enheten markerer status ved å merke av i aktuelt felt.

Skalaen går fra 1-5, hvor: 1=i svært liten grad, 2=i liten grad, 3=i noen grad, 4=i stor grad, 5=i svært stor grad.

Dersom spørsmålet ikke er relevant for enheten i rapporteringsåret, benytter dere alternativet til høyre: Ikke aktuelt.

HMS-ORGANISERING

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					x	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?						x
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?				x		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?					x	

HMS-KOMPETANSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?				x		
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?				x		
Sørger enheten for at ansatte/student/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?			x			
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/student/gjester?				x		

GODE ARBEIDSFELLESKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?					x	

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

ARK gjennomført iht plan. Også egen HMS-undersøkelse for adm. ansatte gjennomført i regi av Bedriftshelsetjenesten.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					x	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:

50%

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt

Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?						x
--	--	--	--	--	--	---

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	70
---	----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	x					

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	vet ikke
---	----------

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Adm.sjef inviterte ikke adm.ansatte til medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler i 2016. Vi har ikke oversikt over om noen slike samtaler ble gjennomført. For vit.ansatte har samtaler blitt gjennomført som normalt.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?					x	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?				x		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?					x	
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?			x			

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?	x					
Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?			x			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?				x		
Har enheten lokale rutiner for beredskap?			x			
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						x
Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?						x
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?						x
Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?						x
Registrer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret?						x
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?						x
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?						x

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	x					
Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?					x	
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?					x	
Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?					x	
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?					x	

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Samarbeidspartner: Nygård skole.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?			x			

Skisser kort tiltak:

Bruk av videokonferanse (webmøter) Bruker termostater Printer tosidig o.l. Gjenbruk av møbler

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

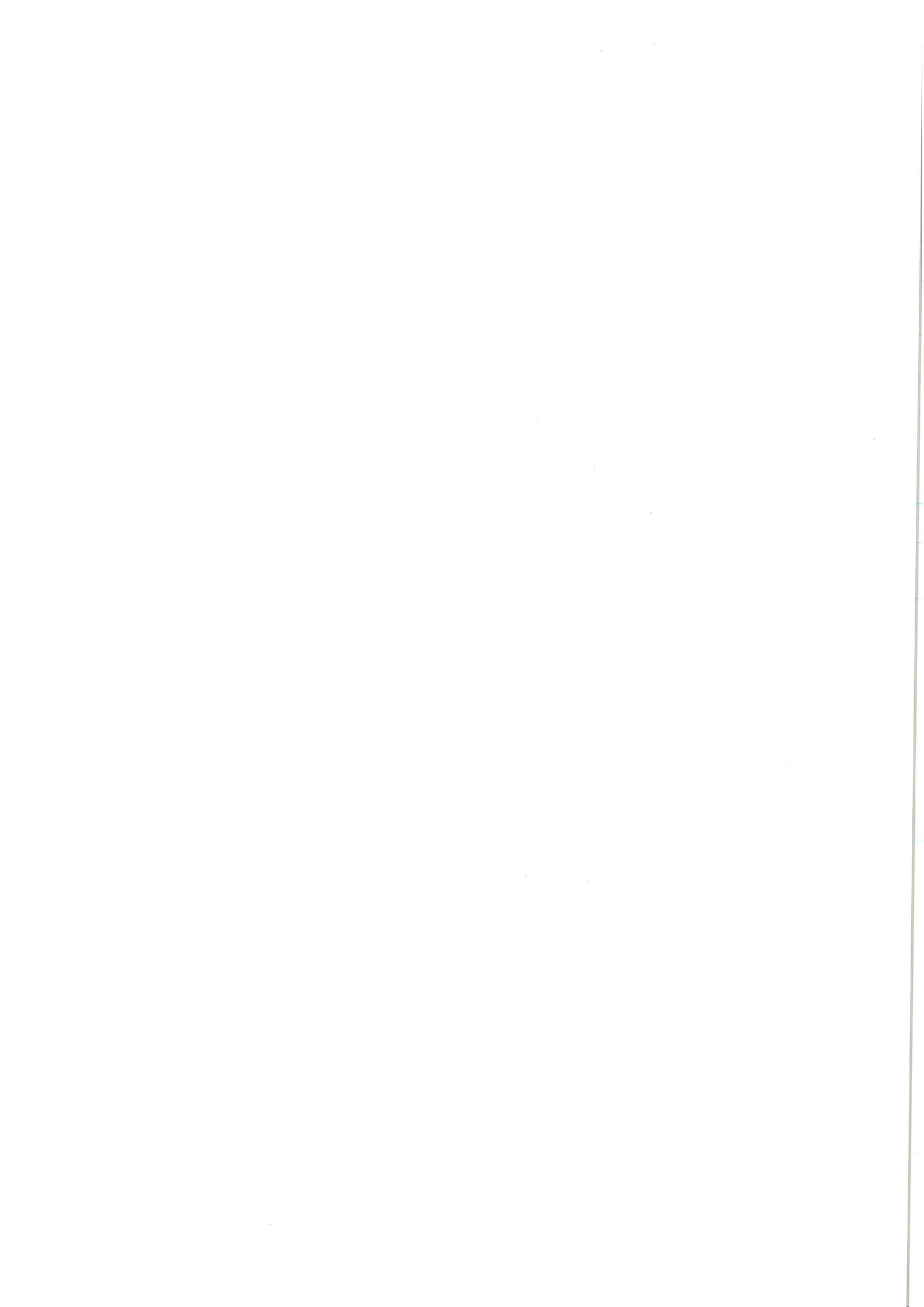
HMS-runde gjennomført 28.2.17.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

Vedlegg

Fil	Beskrivelse
Les vedlegg (laste ned)	-



HMS-årsrapport

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, 2016

Ansvarlig for rapporten: Ole Hjortland (Verneombud) og Reidar K Lie (Leder)
 Rapporten ble signert og levert 24.02.2017.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID**HMS-ORGANISERING**

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					x	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?					x	
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?					x	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?					x	

HMS-KOMPETANSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?					x	
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?					x	
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?					x	
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?					x	

GODE ARBEIDSFELLESKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?				x		

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

Det ble satt av tid på instituttets årlige samling til gjennomgang av ARK resultatene. Det ble enighet om å arrangere et nytt møte i begynnelsen av høstsemesteret 2017 for å gå gjennom ytterligere detaljer og foreslå eventuelle tiltak.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
						Ikke

	1	2	3	4	5	aktuelt
Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	10%
---	-----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	100%
---	------

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	80%
---	-----

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Alle får tilbud om medarbeidersamtale hvert år. Det blir gjennomført medarbeidersamtale med dem som ønsker det. Hvert annet år blir det fulgt opp litt mer med dem som ikke har hatt medarbeidersamtale, slik at en da forutsetter at de fleste tar imot tilbudet om medarbeidersamtale. Stipendiater får medarbeidersamtale hvert år.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?					X	
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?					X	

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?					X	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?					X	
Har enheten lokale rutiner for beredskap?					X	

Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.										X
Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?										X
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?								X		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?										X
Registrer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret?										X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?										X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?										X

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?					X	
Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?					X	
Blir kontor- og laboratoriarbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?					X	
Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?						X
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?					X	

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

AHKR

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?					X	

Skisser kort tiltak:

Oppfordring til moderering av utskrifter

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Den største HMS saken i 2016 fra flytting av en stor del av de ansatte fra Fastings Minde til Sydnesplassen. En slik flyttingsprosess er en stor utfordring, men ble gjennomført nokså problemfritt. Det at vi nå har samlet (det meste) av staben på et sted har allerede ført til en markert forbedring i arbeidsmiljøet. Det er blitt klart at den største belastning på det psykososiale arbeidsmiljø er at vi er for få ansatte til å oppfylle alle arbeidsoppgavene. Dette

gjelder både den administrative og vitenskapelige stab. Vi har opp til dobbel så mye undervisning per ansatt målt i antall studiepoeng som andre HF institutter. Dette reflekteres også i svarene på ARK undersøkelsen om arbeidsmengde utenfor normert arbeidstid. Dette fører også til at vi vanskelig ta høyde for "normalfravær" som sykemeldinger hos ansatte fordi det ikke er noen ledig kapasitet hos andre ansatte til å ta over arbeidsoppgaver fra andre.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

Vedlegg

Fil **Beskrivelse**

[Les vedlegg \(laste ned\)](#)-

HMS-årsrapport

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, 2016

Ansvarlig for rapporten: Inger Elisabeth Haavet (Verneombud) og Jan Heiret (Leder)
Rapporten ble signert og levert 09.03.2017.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					x	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?				x		
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?					x	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?					x	

HMS-KOMPETANSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?					x	
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?				x		
Sørger enheten for at ansatte/student/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?					x	
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/student/gjester?					x	

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?					x	

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

ARK-undersøkelsen har blitt presentert og diskutert på et instituttseminar der HR-avdelingen deltok. Instituttets utarbeidet forslag til tiltak som skal følges opp av instituttledelsen.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?		x				

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:

10

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?			x			

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	50
---	----

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					x	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	100
---	-----

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Administrasjonssjefen gjennomfører medarbeidersamtaler med alle i administrasjonen hvert år. Forskningskoordinator gjennomfører medarbeidersamtaler med stipendiatene. Alle får tilbud om samtaler etter ett og tre år. Etter to år gjennomføres midtveisevaluering med alle stipendiatene og det er derfor ikke behov for medarbeidersamtaler i tillegg. Instituttleder har hatt medarbeidersamtaler med en del av staben i 2016 og vil gjennomføre samtaler med alle de vitenskapelig ansatte i løpet av 2017.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?					x	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?					x	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?					x	
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?		x				

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?			x			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?					x	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?					x	
Har enheten lokale rutiner for beredskap?					x	
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.					x	
Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?					x	
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?					x	
Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?						x
Registrer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret?						x
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?						x
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?						x

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?			x			
Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?					x	
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?					x	
Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?					x	
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?					x	

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

FoF

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?			x			

Skisser kort tiltak:

Har satt ut returbokser for batterier og sorterer melkekartonger. Savner system for å sortere plast

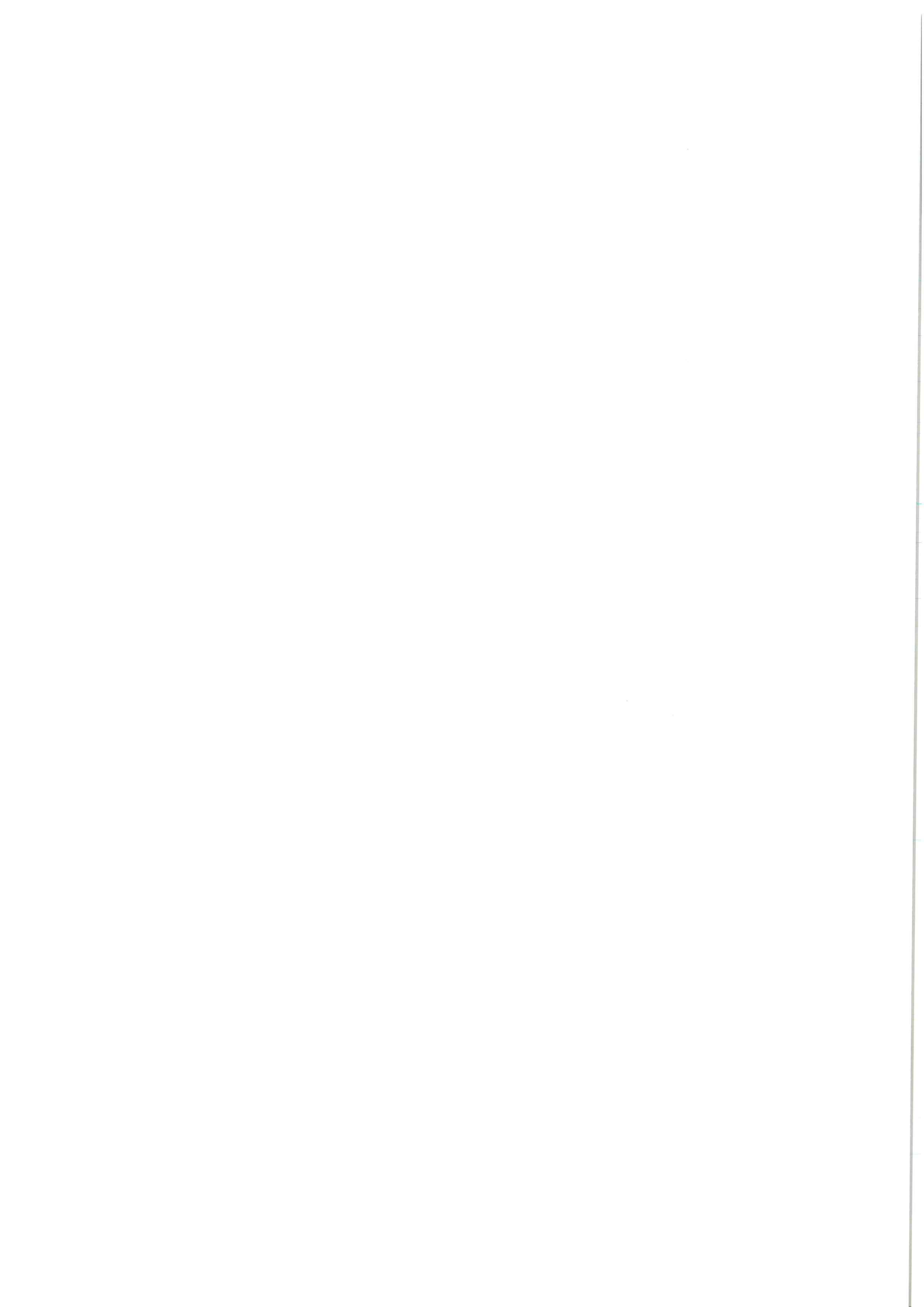
Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

Vedlegg

Fil	Beskrivelse
Les vedlegg (laste ned)	-



HMS-årsrapport

Fakultetssekretariatet, 2016

Ansvarlig for rapporten: Bente Bolstad (Verneombud) og Kim Ove Hommen (Leder)
Rapporten ble signert og levert 24.02.2017.

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID**HMS-ORGANISERING**

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført HMS-handlingsplan, med mål og tiltak?					X	
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?				X		
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?				X		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?				X		

HMS-KOMPETANSE

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?				X		
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?				X		
Sørger enheten for at ansatte/student/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?			X			
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/student/gjester?			X			

GODE ARBEIDSFELLESKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?				X		

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

ARK brukerundersøkelse og tilbakemeldingsmøte er gjennomført. Utforming av handlingsplan og gjennomføring blir i 2017

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt

Har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?									X
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	0
---	---

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?						X

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	0
---	---

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?					X	

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:	97%
---	-----

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Linjeledere tilbyr og kaller inn til medarbeidersamtale årlig for alle. En var utleid til annen enhet og ønsket ikke medarbeidersamtale.

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?				X		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?						X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB?						X
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?				X		

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført risikovurdering knyttet til HMS?			X			
Følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?				X		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?				X		
Har enheten lokale rutiner for beredskap?				X		
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.						X
Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved						X

feltarbeid og tokt?								
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?								X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?								X
Registrer enheten ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret?								X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?								X
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?								X

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?				X		
Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?				X		
Blir kontor- og laboratoriearbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?					X	
Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?	X					
Har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?						X

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?			X			

Skisser kort tiltak:

Kildesortering, tilrettelegging for sykling til jobb, garderobefasilitering

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Brannøvelse HH1 ble gjennomført i 2015. Flyttet til ny lokalisering i 2016 på et tidspunkt der brannøvelsen for bygget var gjennomført.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2016) (last opp vedlegg nederst på siden).

Vedlegg

Fil

Beskrivelse

[Les vedlegg \(laste ned\)](#)Lokal HMS plan for 2016

HMS Mål for 2017-2018

Publisert: 28.04.2011 (Sist oppdatert: 20.12.2016)

HMS mål for 2017-2018 v/SKOK og SVT

Senter for Kvinne- og Kjønnforskning (SKOK) og Senter for vitenskapsteori (SVT) tar som utgangspunkt UiBs overordnede mål for arbeidsmiljø:

Fastsatt av DAK 25.04.96

“Arbeidsmiljøet ved UiB skal:

- fremme kreativitet, læring, arbeidsevne, helse og trivsel
- være slik at medarbeidere og studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom eller rammes av arbeidsulykker
- være inkluderende også for medarbeidere og studenter som utvikler helsesvikt og redusert arbeidsevne
- være slik at alle medarbeidere og studenter blir behandlet med respekt, vist omsorg og gitt ansvar. Ulike former for maktmisbruk skal ikke tolereres.

For å få dette til må universitetet stille like høye kvalitetskrav til arbeidsmiljø og sikkerhet på arbeidsplassene som den primæraktivitet som skal utføres der. Dette er nødvendig pga. den nære avhengighet mellom disse forholdene. Kontinuerlig arbeid med å bedre kvaliteten på det samlede arbeidsmiljøet må integreres i det ordinære plan- og utviklingsarbeidet, dokumenteres og følges opp.”

Senter for Kvinne- og Kjønnforskning og Senter for Vitenskapsteori vil forebygge ulykker, miljø- og helseskader for å skape trivsel på arbeidsplassen. Arbeid innen HMS planlegges og prioriteres på lik linje med vanlige arbeidet på SKOK og SVT. Daglige lederer har et overordnet ansvar for at de lover og forskrifter virksomheten er underlagt, følges opp. Våre ansatte har et ansvar for å melde fra til daglig leder om saker vedrørende HMS som ikke løses direkte.

Satsningsområder for SKOK/SVT for 2017-2018.

- Fortsetter å formidle oppmerksomhet og kunnskap på HMS området på SVT/SKOK gjennom både generell informasjon og målrettet informasjon.
- Legge til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø
- Førstehjelp kurs og CPR-livsredningskurs til alle på SKOK og SVT

- Brannkurs til alle på SKOK og SVT
- Allegt. 34 skal bli mer miljøvennlig

HMS-handlingsplan ved IF

Publisert: 25.03.2011 (Sist oppdatert: 25.05.2016)

Mål for HMS-arbeidet:

Skape faglig og sosialt fellesskap på instituttet. Legge til rette for felles møteplasser for de ansatte, og fremme trivsel og samhold.

Oversikt over HMS-ansvarlige ved instituttet:

HMS-ansvarlig: Åse Johnsen, Instituttleder

Verneombud: Øyunn Hestetun, Anna Kristina Polster

Byggansvarlig (brannvern): Victoria Jensen, Institutt for fremmedspråk.

HMS-tiltak for 2016 - 2017

Institutt for fremmedspråk

HMS – Handlingsplan for 2016 - 2017

Det overordnede målet for HMS-arbeidet ved instituttet er å skape gode arbeidsplasser for alle ansatte og for studentene.

I HMS-arbeidet skal instituttet ha fokus både på fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

- vi vi fortsette å ha fokus på felles møteplasser, både sosialt og faglig.
- arbeide med å trygge det fysiske miljøet med brannsikring og fokus på et godt inn klima
- sikre at alle ansatte har et bevisst forhold til sikkerhet og brannvern
- forebygge arbeidsrelaterte helseplager
- videreføre fokus på en god mottagelse av nyansatte

Fysisk arbeidsmiljø

Tiltak	Hvordan	Når	Ansvarlig
HMS-runde på	Informere alle ansatte	Nov./des. 2016	Ledelse og

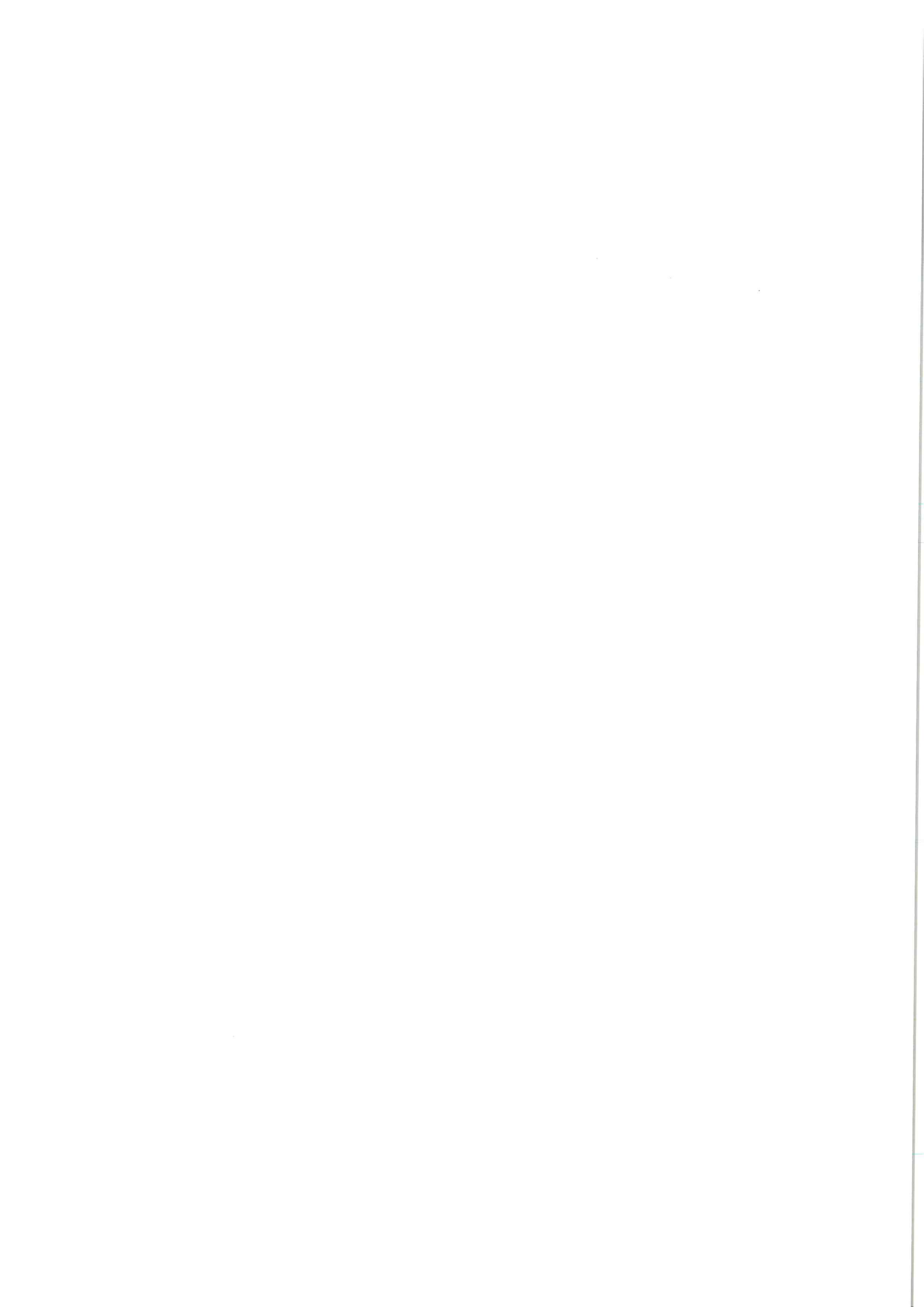
instituttet.	om tid for HMS-runde slik at flest mulig kan være tilstede i sine kontorer. Gi mulighet for tilbakemelding på e-post for de som ikke kan møte. Følge opp resultater og synliggjøre arbeidet og behovene.		verneombud
Brannvern	Regelmessige brannøvelser. Sørg for at alle ansatte kjenner rutiner og rømningsveier. Kontinuerlig fokus på å ha minst mulig brennbart materiale i rømningsveier.	Fortløpende	Ledelse og brannansvarlig
Påse at alle har god nok kompetanse om brannvern og sikkerhet.	Sørg for opplæring for alle og fortløpende fokus på sikkerhet. Melde alle nyansatte på kurs.	Fortløpende og ved hver nyansettelse	Ledelse
Fortsette arbeidet med å få på plass en funksjonell kjøkkenløsning i 2. etg	Dialog med Husstyret for HF og fakultetet.	Fortløpende	Ledelse
Forebygge arbeidsrelaterte helseplager	Kjøpe inn hevsenkable bord til de som av helsemessige årsaker trenger dette.	Fortløpende	Ledelse og adm.kons

Psykososialt arbeidsmiljø

Tiltak	Hvordan	Når	Ansvarlig
Fokus på mottak av nyansatte	Administrasjonskonsulent sender e-post med informasjon til alle som takker ja til faste og midlertidige stillinger. Hilsesrunde på instituttet	Når noen takker ja til tilbud om stilling. Så snart som mulig etter at den ansatte begynner.	Adm.kons. Ledelse

	med presentasjon av kolleger. Oppstartssamtale med alle nyansatte der de får informasjon og blir presentert for instituttleder, administrasjonssjef og administrasjonskonsulent og deres ulike virkeområder.		
Fagvise lunsjer	Oppfordre de ulike fagene til å ha faste lunsjmøter.	Fortløpende	Fagmiljø og ledelse
Arbeide med å få en hensiktsmessig Møteplass for ansatte	Arbeid mot Husstyret for HF og fakultet	Kontinuerlig	Ledelse
Felles sommer-og julefest	Arrangere sommerfest og julefest for ansatte og emeriti	Juni og desember	Ledelse + komite
HMS-møte	Arrangere HMS-møte, gjerne i forbindelse med temadag.	Høstsemesteret	Ledelse
Arbeidsmiljøkartlegging	ARK-undersøkelse og oppfølging av resultatene av denne.	I løpet av 2016.	Ledelse og verneombud
Faste allmøter	Arrangerer faste allmøter med ulike temaer	Månedlig	Ledelse

Handlingsplanen ble godkjent i Instituttrådet 10.02.2016.



HMS PLAN 2016 FOR GRIEGAKADEMIET – INSTITUTT FOR MUSIKK

Denne planen er utarbeidet på grunnlag av:

- HMS rapport 2015
- Strategisk plan 2011–15
- HMS møte 4.5. 2016

1. Innledning

Nygård skole har en god lokalisering i forhold til Grieghallen, ”kulturaksen”, Bergen kulturskole og UiB. Målet på kort sikt er derfor å samle større deler av fagmiljøene der. På lengre sikt må Griegakademiet lokaliseres i nybygg eller i en totalrenovert bygning.

2. Det fysiske arbeidsmiljøet

2.1. Nåværende situasjon

Nygård skole rommer i overkant av 9000 kvm. GA disponerer nå kun 4100 kvm. I tillegg til lokalene i Nygård skole har GA aktiviteter i Lars Hilles gate (kontorplasser for musikkterapi), Strømgaten (undervisning og øving i musikkterapi), Fosswinkels gate (bibliotek), Nygårdsgaten (utøving og forelesninger i Stein Rokkans hus, Studio A) og Jon Lunds plass (Arne Bjørndals samling, komposisjon, lydsvake instrumenter, kontorer og leseplasser).

Det oppleves som frustrerende at miljøet er spredd i flere bygninger og at mange studios og kontorer ikke er lydisolert. Funksjonalitet og standard på rom, fellesarealer og utstyr må forbedres vesentlig for å nå opp til nasjonal og internasjonal standard for musikkfaglig utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Tilgjengelighet for rullestolbrukere er svært begrenset.

I Nygård skole og i flere andre lokaler er det daglige problemer med:

- flytting av tungt utstyr pga. manglende heis
- vinduer i dårlig stand
- dårlig lydisolasjon og akustikkregulering i mange øvingsrom
- sjenerende lydlekkasjer mellom etasjene
- dårlig luftkvalitet og ujevn temperatur
- mye rot og dårlig renhold
- manglende oppfølging fra Driften på innmeldte saker
- ustabil/foreldet utstyr

2.2. Mål

I løpet av 2016 er målet å få til klare og merkbare forbedringer i de fysiske arbeidsforholdene for ansatte og studenter.

2.3. Tiltak

- Arbeide for et samlet Griegakademi i Nygård skole eller nybygg
- oppgradering og bedre vedlikehold av nåværende lokaler, spesielt fellesarealer
- Arbeide for å øke romkapasiteten
- Bedre rengjøring og vedlikehold
- Samarbeid med HMS-seksjonen for å forbedre romluft og luft i ventilasjonsanlegg
- Følge opp soneansvaret for melding til driftsavdelingen
- Arbeide for dedikert driftstjeneste for GA
- Bruke UiBs portal for avviksmeldinger
- Gi presis informasjon til ansatte om UiBs rutiner for daglig vedlikehold

3. Psykososialt arbeidsmiljø

3.1. Nåværende situasjon

Undervisning, forskning og administrasjon er fysisk adskilt på 5 forskjellige adresser. Situasjonen er spesielt uheldig for musikkterapi-miljøet, som er lengst vekk fra hovedbygningen. Personalet oppfatter det slik at den geografiske spredningen reduserer ”vi-følelsen” og bidrar til fragmentering. De dårlige lokalene og manglende vedlikehold påvirker også det psykososiale arbeidsmiljøet.

Kantinen oppleves som et godt sosialt møtepunkt og motvirker fragmentering.

I forbindelse med etablering av nytt fakultet for kunst, design og musikk kommer GA i en omstillingsfase. Det vil få konsekvenser for alle ansatte ved instituttet. Flere ansatte har vært involvert i arbeidsgrupper i forberedende fase. I tillegg har det vært to felles personalseminarer (KHiB og GA) med mål å involvere og informere alle ansatte.

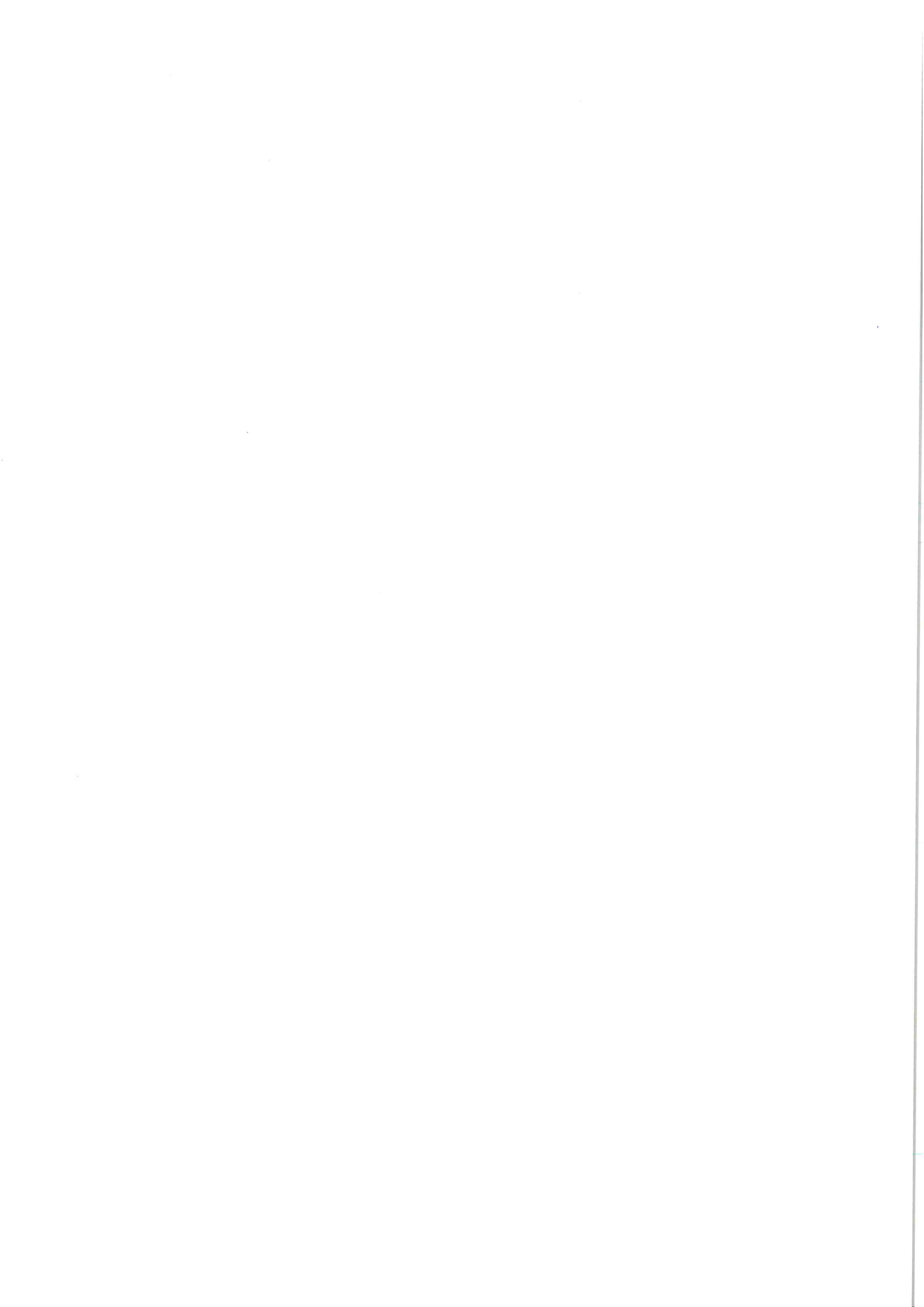
3.2. Mål

Opprettholde og styrke ”vi-følelsen” som motvekt til de ulempene som spredning i flere bygninger gir.

De ansattes rettigheter i videre utredninger av nytt fakultet skal ivaretas.

3.3. Tiltak

- Vurdere bedre lokalisering for musikkterapi
- personalsamlinger
- gjennomføring av medarbeidersamtaler og oppfølging av disse
- vektlegge de ansattes og studentenes medvirkning i arbeidet med utviklingen av Nygård skole
- Fortsatt støtte til kantinedrift
- God informasjon om UiBs støtteapparat og velferdstilbud for studenter og ansatte
- god informasjon til alle ansatte i omstillingsfasen
- involvere alle ansatte i omstillingsfasen
- skape møteplasser for ansatte ved KHiB og GA



Plan for HMS-arbeidet ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier 2016

MÅL for HMS-arbeidet

- Vårt overordnede mål er et arbeidsmiljø der alle trives og utvikler seg profesjonelt
- Vår arbeidskultur skal være bygget på dialog, åpenhet og gjensidig tillit i fagmiljøene, mellom de ulike fagmiljø og mellom fagmiljø, administrasjon og ledelse
- Vi skal ha et godt fysisk arbeidsmiljø

Oversikt over HMS-ansvarlige ved instituttet

- HMS-ansvarlig: Instituttleder
- HMS-kontakter i administrasjonen: Siri Fredrikson og Jorunn Nedreberg
- Verneombud: Matti Wiik. Vara: Alf Edgar Andresen
- Byggansvarlig (brannvern): Viktoria Jensen (IF). Vara: Unn-Therese Thorvaldsson (LLE). For plassansvarlig, se egen oversikt: <http://www.uib.no/hf/23699/beredskaps-og-brannvernsplan-det-humanistiske-fakultet#>

Forslag til handlingsplan og tiltak

Sosiale tiltak/samlinger

TILTAK	HVORDAN	ANSVARLIG	NÅR
Fredagslunsjene	Fortsette tiltaket	Administrasjonen	Ca. en fredag i måneden
Vi feirer en bok	I forbindelse med fredagslunsjer	Kontaktpersoner: Forskningsleder Forskningsrådgiver	Ca. en fredag i måneden
Presentasjon av nye prosjekt	I forbindelse med fredagslunsjer	Instituttleder	
Presentasjon av nye medarbeidere	I forbindelse med fredagslunsjer	Instituttleder / administrasjonen	
Markering av jubilarer (50/60 år, 25/40 år ved UiB)	I forbindelse med fredagslunsjer	Instituttleder / administrasjonen	
Markering, avganger og 70 år	Eget arrangement	Instituttleder / administrasjonen	
Sommeravslutning		For dato og initiativ: administrasjonen	Medio juni
Juleavslutning		Egen komité	Medio desember

Det fysiske arbeidsmiljøet

TILTAK	HVORDAN	ANSVARLIG	NÅR
HMS-runde	Gjennomføre HMS-runde og følge opp resultatene	Verneombud /adm. kontaktperson	Høst 2016
Brannvernrutiner,	Brannøvelser og kjennskap til HF-bygget	Øvelser: Byggansvarlig	Minst 1 gang/år

brannvernopplæring, kjennskap til HF-bygget	Henge opp oppdatert brannverninstruks på instituttet og ved lesesalsplassene i HF-bygget	Adm. kontaktperson	Ved endringer
	Sende ut tilbud om brannvernkurs til alle ansatte ved LLE, Instituttutvalget ved LLE (IU), fagutvalgene ved LLE, lesesalsansvarlige i 3. og 4. etasje i HF-bygget	Adm. kontaktperson	Hvert semester
	Sende massepost til alle ansatte ved LLE med lenke til info om brannvern	Adm. kontaktperson	Hvert semester
	Sende massepost til alle studentene ved LLE med lenke til info. om brannvern	Studieleder	Hvert semester
Sosiale og faglig-sosiale møteplasser, HF-bygget	Oppussing Tilrettelegging av rom	Instituttledelsen	
Kommunikasjon og samhandling			
TILTAK	HVORDAN	ANSVARLIG	NÅR
Kommunikasjon i fagmiljøene	Regelmessige møter i fagmiljøene, både formelle og uformelle	Fagkoordinator	
Kommunikasjon fra fagmiljøene til ledelse / utvalg	Fremme saker overfor utvalgs- og komiteemedlemmer og/eller direkte med ledelsen	Fagkoordinator / den enkelte	Hele året
Informasjonsflyt angående utvalgsarbeid	Alle innkallinger og referater fra IR/UUI/FFU sendes til alle til info	Instituttledelsen og utvalgssekretærene	
	Innkallingene til fakultetsstyremøtet viderefremmes til alle	Adm.sjef	
Mottak av nye medarbeider	-Integrering i fagmiljøene -Samtaler med ledelsen -Administrativ organisering	-Fagmiljøene -Instituttledelse -Administrasjonen	
Medarbeidersamtaler	Med faste vitenskapelige	Instituttleder	
Medarbeidersamtaler	Med stipendiater/ postdoc / midl. forskere	Forskningsleder	
Medarbeidersamtaler	Med midlertidige undervisningstilsatte	Undervisningsleder	
Medarbeidersamtaler	Med administrativ stab	Administrasjonssjef	
Brannvernrutiner	Utvikle rutiner, sørge for at alle har fått tilstrekkelig brannvernopplæring	Adm.sjef, adm. kontaktperson, brannvernansvarlige	Løpende
HMS-møte	Felles HMS-møte	Instituttledelsen	April/mai



HMS - HÅNDBOK

HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ

Kapittel: 1

Vedlegg 1, side 1

Distr.: FoF

Institutt/avdeling:

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Styrer/avd.leder:

Reidar Lie

Årstall: 2016

Side 1 av 1

Verneombud:

Ole Thomassen Hjørland

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Henv. til budsjettsvirksplan
1	Gjennomføre årlig vernerunde	Vernerunde gjennomføres etter retningslinjer og føringer gitt av HMS-seksjonen. Rapport utarbeides i etterkant.	30 timer	01.12.16	Verneombud/ adm. sjef		
2	HMS-møte	Årlig møte som ledd i det systematiske HMS-arbeidet	15 timer	01.02.17	Instituttledelse i samarbeid med verneombud		
3	Arbeidsmiljøundersøkelse (ARK)	Arbeidsmiljøundersøkelse med oppfølgende tiltak i etterkant. Skal gjennomføres på hele UiB, etter standardisert oppsett.	40 timer	01.11.16	Instituttleder Adm. sjef Verneombud		
4	Kurs i «Forebygging av Trusler og vold» for nøkkelpersoner	Det tas sikte på å få av gårde 5-7 ansatte på kurs i juni.	15 timer	30.06.16	Administrasjonssjef		

Dato: 28.03.96

Erstatte:



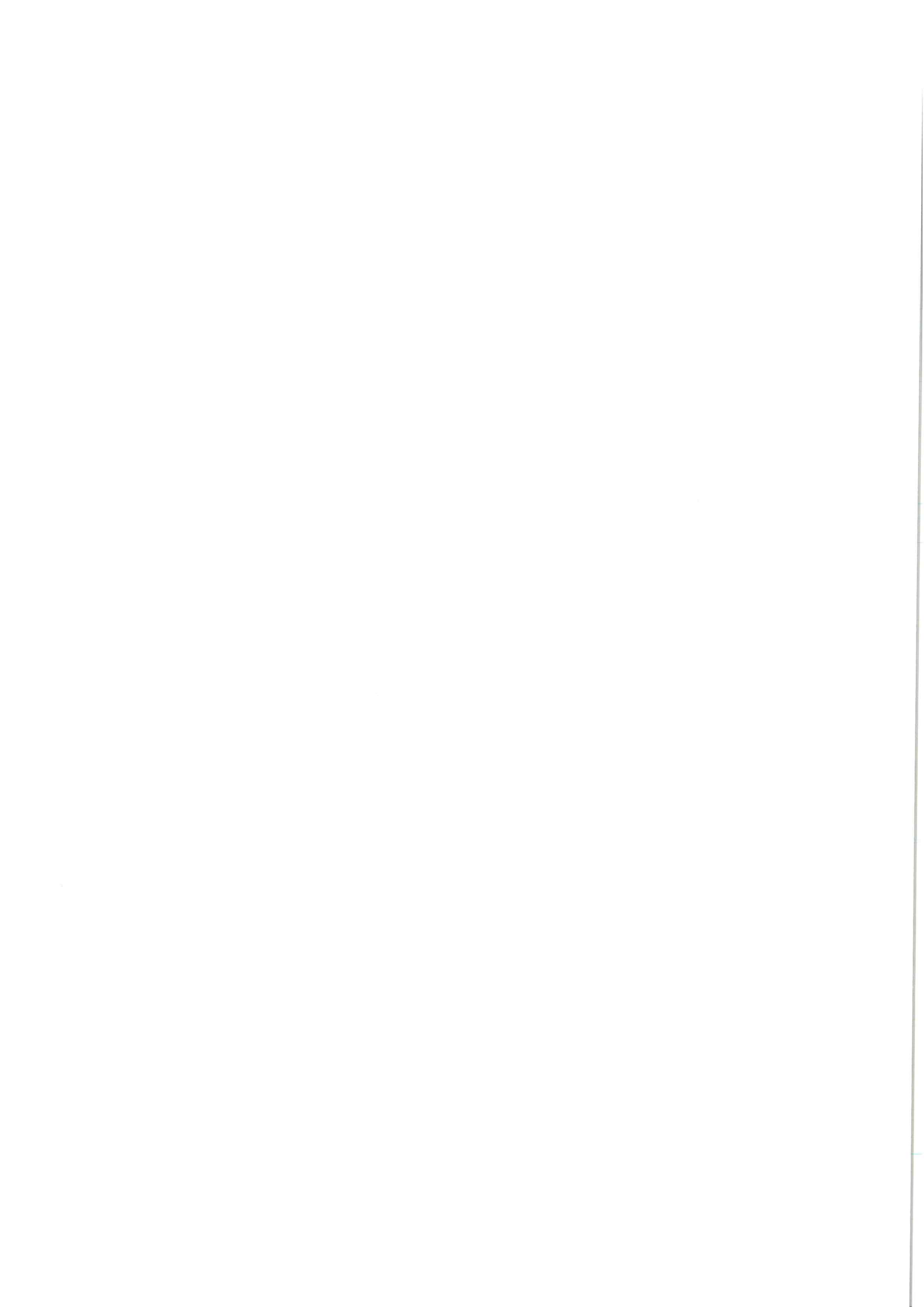
HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ

5	Kurs i førstehjelp for utvalgte nøkkelpersoner	Vernerunde har avdekket at det er påfallende få ved FoF som har oppdatert førstehjelpskurs. Tiltaket tar sikte på å kurse noen flere (5-6) før årets utløp	25 timer	31.12.16	Adm. sjef		
6	Vedlikehold av brannvernberedskap; diverse tiltak. <ul style="list-style-type: none">- Generell informasjon- Minne om rømningsveier- Brannvernkurs for minst 5 ansatte	Kunnskapen om vår brannvernorganisasjon og brannvernberedskap synes svekket de siste årene. Tiden er inne for å sette i verk ulike kompensierende tiltak for å bøte på dette; det passer særlig bra når vi nå får i alt 14-15 nye ansatte på Sydnesplassen.	30 timer	31.12.16	Adm. sjef Husstyret Adm. konsulent		
7	Ta i mot (utenlandske) nyansatte på en god måte og integrere dem i organisasjonen.	Det kan komme i alt 5 utenlandske nyansatte i løpet av året. Det må utarbeides en sjekkliste for å sikre at de integreres i organisasjonen så godt og så raskt som mulig.	20 timer	31.10.12	Adm. konsulent		
8	Etablere rutiner i.f.m. konferanser og andre	Det er behov for å avklare hva som skal være «servicenivå» og ellers	20 timer	31.05.16	Adm. sjef		

**HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ**

	arrangement	standardisere en del av forberedelsesarbeidet for konferanser.			Adm. konsulent		
9	Flytting fra Fastings Minde; ulike tiltak.	Prosesen er allerede i gang og må følges opp av en rekke tiltak fra medio august, for å sikre en så god flytteprosess som mulig, innbefattet en del psykososiale aspekter.	50 timer	31.10.12	Adm. sjef Driftsavdelingen Eiendomsavdelingen		
10	Ulykkesberedskap: Etablere lokale rutiner i forbindelse med ulykker og katastrofer som involverer studenter og ansatte, innbefattet ulykker på reise.	Det er ønskelig å etablere lokale «operative» rutiner, til supplement av UIB sin generelle beredskapsplan.	10 timer	31.10.16	Adm. sjef Verneombud		

Oppfølgingsmøte: 2016



HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen i 2016.

Utfyllende til Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2013-2015, vedtatt av fakultetsstyret 11.06.13. Lokal handlingsplan er drøftet på HMS seminar desember 2015 og en komite har arbeidet videre med innspillene.

Forbedrings- område	Aktivitet/tiltak	Ansvarlig	Frist
1. <u>Godt arbeidsfellesskap</u> (på tvers av seksjoner og etasjer)	Annerkjenne kollegane hver dag, hilse, gi ros og annerkjennelse	Alle	Kontinuerlig
	Fortsette med utvidet informasjonsmøtet etter fakultetsstyremøtet med 30 min for info fra seksjonene - Ved viktige saker bør det vurderes hyppigere informasjonsmøter	Direktør og seksjonsledere Alle har anledning til å komme med relevant informasjon eller spørsmål på fellesmøter	Kontinuerlig
	Sende ut mail om viktige informasjonskilder ved UiB og HF: UiB Styret, HF-styret, På høyden, postjournal etc.	Kim	
	Informasjon: Gi felles informasjon ut i organisasjonen om rekrutteringsprosesser, nyansettelser, endring i organisasjon og lignende. Bruke hf-adm@uib.no	Direktør/Seksjonsledere	Kontinuerlig
	Arbeidsmiljøundersøkelse ARK	Prosjektkoordinator er Kim	Oktober 2016
	Invitere til fellelunsj, fortrinnsvis siste fredag i mnd. UiB kantinen. Påmelding i Outlook	Februar – Økonomi Mars – Stab April – HR Mai – Studie	2016
	Personsidene bør oppdateres av hver enkelt, med særlig vekt på kompetanse og helst med bilde.	Alle	
	Evaluerer seksjonsmøtene med hensyn til møteform, målsettinger, oppfølging av saker m.m.	Seksjonsledere	1 gang i året
	Øke kunnskapen for HF og dets fag og oppdrag. - Oppfordre til å delta på faglig pedagogisk dag.	Seksjonsledere	Hvert år

	<ul style="list-style-type: none"> - Faglunsjer, to i semesteret - Ta initiativ HF Konserter, revyer etc. 	Mette/Kim Alle	
	Presentere og ta i bruk nye maler for mottakelse av nyansatte, velkomstpakke/info-pakke HF spesifikk og seksjonsspesifikk. Sjekkliste, tilganger, nyttig å vite (for eksempel presentere malene som en innledning til en faglunsj)	Komite/HR Seksjonsleder/mentor	Vår 2016
	Fadderordning <ul style="list-style-type: none"> - Jevnlige møter med de nyansatte i starten 		
	Forsøke å få til overlapping mellom den som slutter og den som er nyansatt i stillingen.	Seksjonsleder	Kontinuerlig
	Lage individuelle årshjul, sjekklister, oppskrifter og rutinebeskrivelser for back-up (reduere sårbarhet)	Alle	Kontinuerlig
	Kurs i forvaltningslov og offentlighetslov tilpasset HF (som innledning til faglunsj)	Kjetil	
	Ha fokus på at når man vil klage på noe så bør dette gå tjenestevei eller gjennom verneombud		
	Lotteri	Lotteriansvarlig	
2. <u>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</u>	Få besøk av fysioterapeut	Arnchild	Sept/okt 2016
	Oppfordre til å rullere lunsjetasje og bruke adm. kantine	Alle	
	2016 blir et år med flytting til Nygårdsgaten og tilbake igjen til HH1 <ul style="list-style-type: none"> - Informasjon blir viktig internt og til instituttene - Praktiske utfordringer må løses i felleskap 	Kim/Arnchild	

	<ul style="list-style-type: none"> - Nedsette en flyttekomite 		
3. <u>Kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot risikofylt arbeidsmiljø</u>	<p>Brannøvelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En øvelse hvert semester - Kommunisere ut resultat av brann øvelser m/avvik - Gjennomgang av brannsikring i bygget <p>Henge opp plakat i etasjene med etasjeansvarlige</p> <p>Informere alle ved endringer i beredskapsplaner ect.</p>		
4. God håndtering av HMS-avvik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jevnlig informasjon om hvordan HMS avvik skal meldes inn 2. Klargjøre rutiner for oppfølging av HMS avvik 3. Informere om Verneombudsrollen 	HMS-ansvarlig og verneombud	
5. Ansvar for det ytre miljø	<ul style="list-style-type: none"> - Klargjøre og informere om rutiner for avfallshåndtering (Glass, plastikk, metall osv.) - Etasjeansvarlig 	Arealkoordinator	

Sist oppdatert 12.02.16. av nedsatt HMS komite Silje, Katarina, Arnhild, Asbjørn og Kim

HMS - Handlingsplan for 2015-2016 ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap (AHKR)

Mål for HMS-arbeidet ved AHKR:

Målet for HMS-arbeidet ved instituttet er å skape en god arbeidsplass for alle ansatte og studenter, og utvikle et faglig og sosialt fellesskap på instituttet. Vi vil i vårt HMS-arbeid

- fortsette å sette i verk tiltak for å skape felles møteplasser for de ansatte, på tvers av fagmiljøer og grupper. Dette utgjør en viktig del av vårt arbeid i forhold til vårt psykososiale arbeidsmiljø.
- etablere bedre rutiner for informasjon og kommunikasjon mellom instituttledelsen, råd og utvalg og den enkelte ansatte og sikre den ansattes medbestemmelsesrett
- instituttledelsen skal legge særlig vekt på å klargjøre instituttrådets, fagmøtets og fagkoordinators rolle og funksjon
- fortsette å jobbe med møteplasser for hele instituttet
- sikre at alle ansatte, gjesteforskere og studenter har et godt fysisk arbeidsmiljø, og tilrettelegge for å sikre at en arbeidsplass med et godt inneklima.
- heve de ansattes kompetanse på HMS-arbeid. Ledelsen vil sørge for at ansatte får opplæring i brannvern og sikkerhet, samt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- legge til rette for forebygging av arbeidsrelaterte helseplager

Oversikt over HMS-ansvarlige ved instituttet:

HMS-ansvarlig: Jan Heiret, instituttleder

Verneombud: Inger Elisabeth Haavet og Torunn G. Saunes (vara)

AHKR har utarbeidet egen beredskapsplan i forhold til brannvern, med en oversikt over bygg- og plassansvarlige for hver etasje i instituttets bygg: Dokkeveien 2 B, Øysteinsgate 1, Øysteinsgate 3 og Sydnesplassen 12-13. Denne oversikten skal til en hver tid være tilgjengelig på våre nettsider.

Handlingsplan og tiltak for 2015 og 2016

- ***Videreføre etablerte faglige/sosiale tiltak og samlinger***

Tiltak	Hvordan	Når	Ansvarlig
Torsdagslunsj	Felles lunsj for alle ansatte, etterfulgt av et faglig innlegg	Annenhver torsdag på seminarrom 1	Instituttleder Forskningskoordinator Undervisningskoordinator
Markering av runde fødselsdager, utmerkelse; presentasjon av nytilsatte osv.	Felles markering for alle ansatte	Markeringslunsj; minst en gang per semester	Instituttleder
Fagvise lunsjer	Alle fire fagene skal kunne ha lunsjer i fagmiljøet. Historie har	Kontinuerlig	Ledelsen/fagmiljøene

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

	manglet rom. Ledelsen hjelper med å tilrettelegge rom for historie i Dokkeveien 2b		
Møteplass for ansatte på seminarrom 1	Brukes ved behov av faglig og sosial art	Brukes bare unntaksvis til undervisning.	Alle AHKR
Felles sommerfest og julefest	For alle ansatte inkl. emeriti	Juni og desember	Ledelsen velger ut en komité
Instituttseminar	Dagsseminar om overordnede spørsmål knyttet til vår virksomhet for alle ansatte	Høstsemester 2016	Ledelsen
Instituttseminar til Frankrike	AHKR arrangerer ekskursjon til Normandie høsten 2015.	AHKR prøver å arrangere tilbud om ekskursjon for alle på instituttet ca annen hvert år	Ledelsen og komiteer
Integrering av nyansatte og gjesteforskere	Bli kjent med AHKR/omvisning og hilserunde Presentasjon av nyansatt eller gjesteforsker under torsdagslunsj Nyhetssak på AHKR's nettsider	Så snart som mulig etter ankomst	Ledelsen

- *Tiltak knyttet det fysiske arbeidsmiljøet*

Fysisk HMS-runde i AHKR's bygninger	Gjennomføre HMS-runde i alle våre bygg: Dokkeveien 2B, Øysteinsgate 1 og 3 og Sydnesplass 12-13. Kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet ved instituttet og følge opp resultatene. Rapportskrivning og synliggjøring	Høst 2015	Ledelsen og verneombud
HMS-runde på ansattes kontorer	Vi vil gjennomføre en besøksrunde, hvor vi bruker egnede	Høst 2015, når alle er på plass på sine ordinære kontorer	Ledelsen og verneombud

	lister. Vi vil undersøke både fysiske og psykososiale arbeidsforhold.		
Brannvernrutiner	Utvikle rutiner, og sørge for at alle har fått tiltrekkelig brannvernopplæring	Fortløpende	Ledelsen og brannvernansvarlige
Oppdatere bygg- og plassansvarliges kompetanse i forhold til brannvern og sikkerhet	Sørge for at bygg- og plassansvarlige ved AHKR får tilstrekkelig opplæring i brannvern og sikkerhet	Fortløpende	Ledelsen og verneombud
Innskjerping av røykeforbudet	Sørge for fjerning av askebegre ved inngangene våre	2015	Ledelsen, verneombud
Forbedre kjøkkenløsningen i Dokkeveien 2b, 5. etg	Vi vil i 2015 undersøke mulige kjøkkenløsninger for 5. etg, og gjøre eventuelle utbedringer.	2015/16	Ledelsen

- *Tiltak for å bedre kommunikasjonen*

Medarbeidersamtaler	Gjennomføre medarbeidersamtaler for alle ansatte	Årlig	Instituttleder Administrasjonssjef Forskningskoordinator
AHKRs nettsider	Oppdatering av nettsidene jevnlig. Legge ut aktuelle nyhetssaker	Kontinuerlig arbeid	Ledelsen, forskningskonsulent
HMS-kartlegging	AHKR ønsker å gjennomfører jevnlig HMS-undersøkelser	Vår 2016	Ledelsen, verneombud, komité
HMS-undersøkelsen ARK	For hele HF	Høst 2015	Ledelse, verneombud
HMS-møte	HMS-møte gjennomføres årlig, oftest i forbindelse med instituttseminar. Om der ikke skal	Høst 2015 eller vår 2016	Ledelsen, verneombud, komité

	arrangeres seminar, planlegges eget HMS-møte.		
--	---	--	--

• *Tiltak for forebygging av arbeidsrelaterte helseplager*

Tilrettelegging av arbeidsplass/kontor	Muligheter for hevsenk-pult, spesialbestilling av stoler, og tilpassing av lysforhold	Fortløpende	Ledelsen
Legge til rette for felles fysiske aktiviteter	Arrangere stafettlag, turer m.m	Kontinuerlig	Ledelsen



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 19/17

Møtedato: 21.03.2017

Dato: 28.02.2017

Arkivsaksnr: 2016/10066-

ARVE

Opprykk til professor - Oppnevning av sakkyndig komité innenfor fagområdet tysk fagdidaktikk

Dokument i saken:

1. Forslag til komité fra Institutt for fremmedspråk

Bakgrunn

Det humanistiske fakultet har mottatt søknad om opprykk til professor fra førsteamanuensis Åsta Haukås innenfor fagområdet tysk fagdidaktikk. Institutt for fremmedspråk har sendt følgende forslag til vurderingskomité:

- Professor Britta Hufeisen, Technische Universität Darmstadt
- Professor Kåre Solfeld, Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag, Høgskolen i Østfold
- Professor Hannele Dufva, Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä

Professor Hannele Dufva er foreslått som leder for komiteen.

Forslag til vedtak:

I samsvar med forslag fra Institutt for fremmedspråk oppnevner Det humanistiske fakultet følgende komitémedlemmer for å vurdere søkeren Åsta Haukås for opprykk til professor innenfor fagområdet tysk fagdidaktikk:

- Professor Britta Hufeisen, Technische Universität Darmstadt
- Professor Kåre Solfeld, Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag, Høgskolen i Østfold
- Professor Hannele Dufva, Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä

Professor Hannele Dufva er oppnevnt som leder for komiteen.

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for fremmedspråk

Det humanistiske fakultetet

Referanse 2016/10066 ÅJ

Bergen, 10. februar 2017

KOMITÉ FOR VURDERING AV ÅSTA HAUKÅS SØKNAD OM PROFESSOROPPRYKK

Institutt for fremmedspråk foreslår følgende komité for vurdering av Haukås sin søknad:

Prof. Dr. Britta Hufeisen
Technische Universität Darmstadt
Sprachenzentrum &
FB 2 Fachgebiet Sprachwissenschaft – Mehrsprachigkeit
Hochschulstr. 1
64289 Darmstadt

Telefon: +49 6151 / 16-21 134
Telefax: +49 6151 / 16-21 135
E-Mail: hufeisen@spz.tu-darmstadt.de

Homepages:

<http://www.spz.tu-darmstadt.de>

<http://www.daf.tu-darmstadt.de>

Professor Kåre Solfeld,
Høgskolen i Østfold
Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag
<http://www.hiof.no/om-hogskolen/sok-pa-sidene/profil/?&displayitem=322&module=admin>

Professor Hannele Dufva
Universty of Jyväskylä, Finland
Department of Language and Communication Studies
<https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/kivi/meidanlaitoksemme/henkilosto/dufva-hannele>

Hannele Dufva har sagt seg villig til å lede komiteen.

Telefon 55580000
postmottak@uib.no
Internett www.uib.no
Org no. 874 789 542

Institutt for fremmedspråk
Telefon

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
HF-bygget,
Sydnesplassen 7
Bergen

Saksbehandler
Åse Johnsen
55582290

Med vennlig hilsen
Åse Johnsen
instituttleder
Institutt for fremmedspråk