



## Møteinnkalling

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

**19.03.2013, kl. 09.15 – møterom i kjeller, Villaveien 1 A.**

Innkalling er sendt til:

Gjert Kristoffersen, Lillian Jorunn Helle, Jan Oldervoll, Gisle Selnes, Anne Granberg, Randi Koppen, Jan Heiret, Randi Rolvsjord, Johannes Servan, Anne Hestnes, Tor Sivertsen Prestegard, Mikkel Andreas Eriksen, Linnea Reitan Jensen

---

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til personlig varamedlem og sekretariatet, tlf. **55589380**, evt. per e-post til **post@hf.uib.no**.

Bergen, 11.03.2013

Gjert Kristoffersen  
dekan

Trine Moe  
fakultetsdirektør

## Saksliste

<b>Styresak</b>	<b>Saker til behandling</b>	<b>U.off.</b>
FS 22/13	Ph.d.-graden - Aleksandrs Berdicevskis - oppnevning av komité	
FS 23/13	Ph.d.-graden - Annabel Balean Guaita - oppnevning av komité	
FS 24/13	Ph.d.-graden - Thorir Jonsson Hraundal - oppnevning av komité	
FS 25/13	Ph.d.-graden - Silje Aambø Langvatn - oppnevning av komité	
FS 26/13	Ph.d.-graden - Helen Frances Leslie - oppnevning av komité	
FS 27/13	Ph.d.-graden - Christian Sæle - oppnevning av komité	
FS 28/13	Ph.d.-graden - Svenn-Arve Myklebost - innstilling	X
FS 29/13	Ph.d.-graden - Kristoffer Momrak - innstilling	X
FS 30/13	Tilsetting i stilling som stipendiat ved Senter for vitenskapsteori	X
FS 31/13	Tilsetting i 25% vikarstilling som universitetslektor i praktisk informasjonsarbeid (PRAKTINF) ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium	X
RS 27/13	Protokoll fra instituttrådsmøte 17.01.13 - Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	
RS 28/13	Referat fra instituttrådsmøte 24.01.13 - Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	
RS 29/13	Referat fra instituttrådsmøte 14.02.13 - Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	
RS 30/13	Fordeling av ressurser for videreføring av Senter for middelalderstudier	
S 21/13	Avhandling til ph.d.-graden	X
S 22/13	Meldinger 2012	
S 23/13	Årsrapport 2012 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	
S 24/13	Emeritipolitikk ved HF - anbefalinger fra arbeidsgruppe	
S 25/13	Oppnevning av vurderingskomité for opprykk til professor	

S 26/13	Endra samansetning av vurderingskomité for opprykk til professor	
S 27/13	Kalling til stilling som professor	X
S 28/13	Tilsetting i stilling som førsteamanuensis i norsk som andrespråk	X
S 29/13	Tilsetting i 50 % stilling som førsteamanuensis i globalhistorie	X
S 30/13	Tilsetting i åremålsstilling som instituttleder ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X
S 31/13	Lektorstillinger og midlertidige stillinger ved Institutt for fremmedspråk	

Fakultetsstyret 19.03.13  
Fullmaktsak 22/13

## UNIVERSITETET I BERGEN

Det humanistiske fakultet/Faculty of Humanities

OPPLYSNINGER OM KOMITÉ FOR BEDØMMELSE AV DOKTORAVHANDLING/  
INFORMATION ON THE COMMITTEE FOR THE EVALUATION OF A DOCTORAL THESIS

Fra institutt/From the Department of: Institutt for fremmedspråk

PhD  dr.philos. 

Kandidatens navn/ Candidate's name: Alexandrs Berdicevskis

Født / Date of birth: 10.07.83

E-post adresse / E-mail address: Alexandrs.Berdicevskis@if.uib.no

Avhandlingens tittel/Title of thesis: Language change online: Linguistic Innovations in Russian induced by computer-mediated communication

Søknadsdato/ Date of application: 15.02.2013

Instituttet ber om at følgende komité blir oppnevnt/Members of the proposed evaluating committee:

Førsteopponent/First opponent:	Annenopponent/Second opponent:	Tredje medlem /komiteleder/ Third member/head of the committee:
Tittel/Title: Professor	Tittel/Title: Professor	Tittel/Title: Professor
Navn og adresse/Name and address: Prof. Dr. Jannis Androutsopoulos, Institut für Germanistik & Institut für Medienwissenschaft Universität Hamburg Von-Melle-Park 6 D-20146 Hamburg, Tyskland	Navn og adresse/Name and address: Prof. Dr. Vladimir Plungian Institute of Linguistics B. Kislovskij per. 1 125009 Moscow Russia	Navn og adresse/Name and address: Professor Øivin Andersen. Institutt for Lingvistik, Litteratur og Estetiske studier, Universitetet i Bergen, Sydnesplass 7, 5020 BERGEN
E-mail: jannis.androutsopoulos@uni-hamburg.de	E-mail: <a href="mailto:plungian@gmail.com">plungian@gmail.com</a>	E-mail: <a href="mailto:Oivin.Andersen@lle.uib.no">Oivin.Andersen@lle.uib.no</a>
Fax:	Fax:	Fax:

Komitémedlemmene har sagt seg villige til å påta seg oppgaven som komitémedlem. /The members of the proposed evaluating committee have accepted to serve as members of the committee.

  
navn/name

Instituttleder/Head of Department

  
navn/name

Administrasjonssjef/Head of Administration

## FOR FAKULTETET/FOR THE FACULTY:

Det humanistiske fakultet godkjenner forslaget til komité og opponenter ved en eventuell disputas.  
The Faculty of Humanities hereby approves the members of the proposed evaluating committee.

Dato/date:

  
Dekan/Dean: Gjert Kristoffersen

Saksnr./Case no:

  
Fakultetsdirektør/Faculty Director: Trine Moe

Kopi til kandidat og medlemmer i bedømmelseskomiteen/Cc: Candidate and members of the evaluating committee



# UNIVERSITETET I BERGEN

Det humanistiske fakultet/Faculty of Humanities

Fakultetsstyret 19.03.13  
 Fullmaktsak 23/13

## OPPLYSNINGER OM KOMITÉ FOR BEDØMMELSE AV DOKTORAVHANDLING/ INFORMATION ON THE COMMITTEE FOR THE EVALUATION OF A DOCTORAL THESIS

Fra institutt/From the Department of: Griegakademiet – Institutt for musikk

PhD  dr.philos.

Program for kunstnerisk utviklingsarbeid

Kandidatens navn/ Candidate's name: Annabel Balean Guaita

Født / Date of birth:

E-post adresse / E-mail address: annabel.guaita@gmail.com

Avhandlingens tittel/Title of thesis:

"THE ATONAL PIANO"

Performative analysis of the piano music by Fartein Valen inspired by the performance practices of The Second Viennese School

Søknadsdato/ Date of application: 19.09.12

Instituttet ber om at følgende komité blir oppnevnt/Members of the proposed evaluating committee:

Førsteopponent/First opponent:	Annenopponent/Second opponent:	Tredje medlem /komiteleder/ Third member/head of the committee:
Tittel/Title: DMUS	Tittel/Title: Førsteamanuensis	Tittel/Title: Professor
Navn og adresse/Name and address: Margit Rahkonen, The Sibelius Academy P.O. Box 86 FI-00251 Helsinki Finland	Navn og adresse/Name and address: Tellef Juva Institutt for musikk Universitetet i Agder Kongens gate 54 4610 Kristiansand	Navn og adresse/Name and address: Stein Erik Olsen Griegakademiet – Institutt for Musikk Lars Hillesgt 3 5015 Bergen
E-mail: margit.rahkonen@siba.fi	E-mail: tellef.juva@uia.no	E-mail: stein.olsen@grieg.uib.no
Fax:	Fax:	Fax:

Komitémedlemmene har sagt seg villige til å påta seg oppgaven som komitémedlem. /The members of the proposed evaluating committee have accepted to serve as members of the committee.

navn/name  
 Instituttleder/Head of Department

navn/name  
 Administrasjonssjef/Head of Administration

### FOR FAKULTETET/FOR THE FACULTY:

Det humanistiske fakultet godkjenner forslaget til komité og opponenter ved en eventuell disputas.  
 The Faculty of Humanities hereby approves the members of the proposed evaluating committee.

Dato/date: 19.03.13 Saksnr./Case no:



Dekan/Dean: Gjert Kristoffersen

Fakultetsdirektør/Faculty Director: Trine Moe

Kopi til kandidat og medlemmer i bedømmelseskomiteen/Cc: Candidate and members of the evaluating committee



## UNIVERSITETET I BERGEN

Det humanistiske fakultet/Faculty of Humanities

Fakultetsstyret 19.03.13  
Fullmaktsak 24/13OPPLYSNINGER OM KOMITÉ FOR BEDØMMELSE AV DOKTORAVHANDLING/  
INFORMATION ON THE COMMITTEE FOR THE EVALUATION OF A DOCTORAL THESIS

Fra institutt/From the Department of: AHKR

PhD  dr.philos. 

Kandidatens navn/ Candidate's name: Thorir Jonsson Hraundal

Født / Date of birth: 01.06.1974

E-post adresse / E-mail address: Thorir.Hraundal@cms.uib.no

Avhandlingens tittel/Title of thesis: The Rus in Arabic Sources: Cultural Contacts and Identity

Søknadsdato/ Date of application: 26.2.2013

Instituttet ber om at følgende komité blir oppnevnt/Members of the proposed evaluating committee:

Førsteopponent/First opponent:	Annenopponent/Second opponent:	Tredje medlem /komiteleder/ Third member/head of the committee:
Tittel/Title: Professor	Tittel/Title: Professor	Tittel/Title: Professor
Navn og adresse/Name and address: James Montgomery, Faculty of Asian & Middle Eastern Studies, University of Cambridge, Sidgwick Avenue, Cambridge CB3 9DA, UK	Navn og adresse/Name and address: Oleksiy Tolochko, Center for Kievan Rus Studies, Institute of Ukrainian History, National Academy of Sciences of Ukraine, 4 Hrushevsky Street, Kyiv 01001, Ukraine	Navn og adresse/Name and address: Knut Vikor, Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, Universitetet i Bergen
☎ +44 (0) 1223 335106	☎ + 38 (044) 486-7379	☎ +47 55 58 27 11
E-mail: jem33@cam.ac.uk	E-mail: tolochko@hotmail.com	E-mail: Knut.Vikor@ahkr.uib.no
Fax: +44 (0) 1223 335110	Fax: + 38 (044) 279-6362	Fax: + 47 55 58 96 54

Komitémedlemmene har sagt seg villige til å påta seg oppgaven som komitémedlem. /The members of the proposed evaluating committee have accepted to serve as members of the committee.

navn/name

Instituttleder/Head of Department

navn/name

Jor Administrasjonssjef/Head of Administration

## FOR FAKULTETET/FOR THE FACULTY:

Det humanistiske fakultet godkjenner forslaget til komité og opponenter ved en eventuell disputas.  
The Faculty of Humanities hereby approves the members of the proposed evaluating committee.

Dato/date: 4.3.13

Saksnr./Case no:

Dekan/Dean: Gjert Kristoffersen

Fakultetsdirektør/Faculty Director: Trine Moe

Kopi til kandidat og medlemmer i bedømmelseskomiteen/Cc: Candidate and members of the evaluating committee

Fakultetsstyret 19.03.13  
Fullmaktsak 25/13

## UNIVERSITETET I BERGEN

Det humanistiske fakultet/Faculty of Humanities

OPPLYSNINGER OM KOMITÉ FOR BEDØMMELSE AV DOKTORAVHANDLING/  
INFORMATION ON THE COMMITTEE FOR THE EVALUATION OF A DOCTORAL THESIS

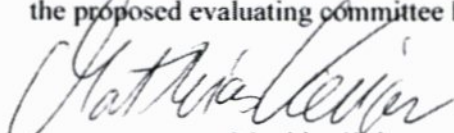
Fra institutt/From the Department of: Senter for vitenskapsteori

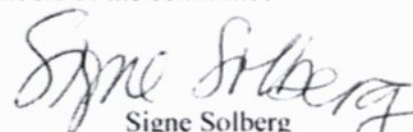
dr.art  PhD  dr.philos. Kandidatens navn/ Candidate's name: **Silje Aambø Langvatn**Født / Date of birth: **23.10.1976**E-post adresse / E-mail address: **silje.langvatn@svt.uib.no**Avhandlingens tittel/Title of thesis: *The Idea and Ideal of Public Reason - John Rawls' Attempt to Conceptualize a Well-ordered Constitutional Democracy.*Søknadsdato/ Date of application: **08.02.2013**

Instituttet ber om at følgende komité blir oppnevnt/Members of the proposed evaluating committee:

Førsteopponent/First opponent:	Annenopponent/Second opponent:	Tredje medlem /komiteleder/ Third member/head of the committee:
Tittel/Title: professor	Tittel/Title: <b>Professor</b>	Tittel/Title: <b>Professor</b>
Navn og adresse/Name and address: Simone Chambers Dep. of Political Science University of Toronto Sidney Smith Hall, Room 3018 100 St. George Street Toronto, Ontario M5S 3G3 Canada	Navn og adresse/Name and address: Bertil Tungodden Dep. of Economics Helleveien 30 5045 Bergen	Navn og adresse/Name and address: Ragnar Fjelland Senter for vitenskapsteori UiB
☎ +1 416-978-3343 / +1 416 - 946 - 3635	☎ +47 55 959261	☎✉* 5558 3235
E-mail: schamber@chass.utoronto.ca	E-mail: Bertil.Tungodden@nhh.no	E-mail: Ragnar.fjelland@svt.uib.no
Fax: +1 416-978-5566	Fax: +47 55 959543	Fax: 5558 9664

Komitémedlemmene har sagt seg villige til å påta seg oppgaven som komitémedlem. /The members of the proposed evaluating committee have accepted to serve as members of the committee.

  
Matthias Kaiser  
Senterleder/Head of Center

  
Signe Solberg  
Administrasjonssjef/Head of Administration


## FOR FAKULTETET/FOR THE FACULTY:

Det humanistiske fakultet godkjenner forslaget til komité og opponenter ved en eventuell disputas.  
The Faculty of Humanities hereby approves the members of the proposed evaluating committee.



**Dato/date:**

**Saksnr./Case no:**



**Dekan/Dean: Gjert Kristoffersen**

**Fakultetsdirektør/Faculty Director: Trine Moe**

**Kopi til kandidat og medlemmer i bedømmelseskomiteen/Ce: Candidate and members of the evaluating committee**

Fakultetsstyret 19.03.13  
Fullmaktsak 26/13

## UNIVERSITETET I BERGEN

Det humanistiske fakultet/Faculty of Humanities

OPPLYSNINGER OM KOMITÉ FOR BEDØMMELSE AV DOKTORAVHANDLING/  
INFORMATION ON THE COMMITTEE FOR THE EVALUATION OF A DOCTORAL THESIS

Fra institutt: Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

PhD  dr.philos. 

Kandidatens navn: Helen Frances Leslie

Født: 21.10.84

E-post adresse: hle030@uib.no

Avhandlingens tittel: Prose Contexts of Eddic Poetry, *Primarily in the Fornaldarsogur.*

Søknadsdato: 28.12.12

Instituttet ber om at følgende komité blir oppnevnt:

Førsteopponent:	Annenopponent:	Tredje medlem /komiteleder:
<b>Tittel:</b> Dr.	<b>Tittel:</b> Professor	<b>Tittel:</b> Førsteamanuensis
<b>Navn og adresse:</b> Heather O'Donoghue, Faculty of English, St Cross Building Manor Road Oxford OX1 3UQ	<b>Navn og adresse:</b> Guðrún Nordal Árni Magnússon Instituttet i islandske studier. Arnagardur. v. Sudurgata IS-101 Reykjavik ISLAND	<b>Navn og adresse:</b> Eike Schnall Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier Universitetet i Bergen
<a href="mailto:heather.odonoghue@linacre.ox.ac.uk">heather.odonoghue@linacre.ox.ac.uk</a>	<a href="mailto:gnordal@hi.is">gnordal@hi.is</a>	<a href="mailto:Eike.Schnall@lle.uib.no">Eike.Schnall@lle.uib.no</a>

Komitémedlemmene har sagt seg villige til å påta seg oppgaven som komitémedlem.

Johan Myking  
InstituttlederSiri Fredrikson  
Administrasjonssjef

## FOR FAKULTETET/FOR THE FACULTY:

Det humanistiske fakultet godkjenner forslaget til komité og opponenter ved en eventuell disputas.

The Faculty of Humanities hereby approves the members of the proposed evaluating committee.

Dato:

Dekan: Gjertrud Kristoffersen

Saksnr:

Fakultetsdirektør: Trine Moe

Kopi til kandidat og medlemmer i bedømmelseskomiteen



# UNIVERSITETET I BERGEN

Det humanistiske fakultet/Faculty of Humanities

Fakultetsstyret 19.03.13  
Fallmøtsak 27/13

## OPPLYSNINGER OM KOMITÉ FOR BEDØMMELSE AV DOKTORAVHANDLING/ INFORMATION ON THE COMMITTEE FOR THE EVALUATION OF A DOCTORAL THESIS

Fra institutt/From the Department of: Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

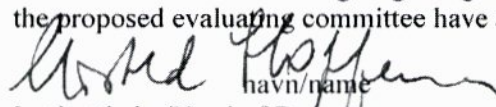
PhD  dr.philos.

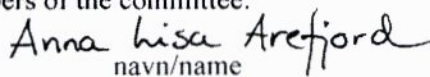
**Kandidatens navn/ Candidate's name:** Christian Sæle  
**Født / Date of birth:** 09.11.1979  
**E-post adresse / E-mail address:** Christian.sele@ahkr.uib.no  
**Avhandlingens tittel/Title of thesis:**  
Den rette historien. Lærebokkritikk som historiepolitisk redskap.  
**Søknadsdato/ Date of application:**  
31.01.2013

Instituttet ber om at følgende komité blir oppnevnt/Members of the proposed evaluating committee:

Førsteopponent/First opponent:	Annenopponent/Second opponent:	Tredje medlem /komiteleder/ Third member/head of the committee:
Tittel/Title: Førsteamanuensis/dr.art	Tittel/Title: Dosent fil.dr.	Tittel/Title: Førstelektor
Navn og adresse/Name and address: Lise Kvande Program for lærerutdanning NTNU 7491 Trondheim	Navn og adresse/Name and address: Kenneth Nordgren Karlstad Universitet 651 88 Karlstad Sverige	Navn og adresse/Name and address: Sven-Erik Grieg-Smith Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap (UiB)
☎ 73 59 04 10	☎ +46 54 700 1427	☎ 55 58 48 97
E-mail: lise.kvande@plu.ntnu.no	E-mail: kenneth.nordgren@kau.se	E-mail: Sven-Erik.Smith@ahkr.uib.no
Fax:	Fax:	Fax:

Komitémedlemmene har sagt seg villige til å påta seg oppgaven som komitémedlem. /The members of the proposed evaluating committee have accepted to serve as members of the committee.

  
navn/name  
Instituttleder/Head of Department

  
navn/name  
for Administrasjonssjef/Head of Administration

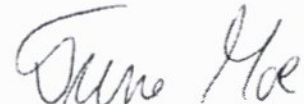
### FOR FAKULTETET/FOR THE FACULTY:

Det humanistiske fakultet godkjenner forslaget til komité og opponenter ved en eventuell disputas.  
The Faculty of Humanities hereby approves the members of the proposed evaluating committee.

Dato/date:

Saksnr./Case no:





Dekan/Dean: Gjert Kristoffersen

Fakultetsdirektør/Faculty Director: Trine Moe

Kopi til kandidat og medlemmer i bedømmelseskomiteen/Cc: Candidate and members of the evaluating committee

Fakultetsstyret 19.03.13  
Referatsak 27/13

**UNIVERSITETET I BERGEN  
INSTITUTT FOR ARKEOLOGI, HISTORIE, KULTUR- OG RELIGIONSVITENSKAP**

**PROTOKOLL FRA INSTITUTTRÅDSMØTE 17.01.2013**

**Til stede:** Instituttleder: Hoffmann  
Gruppe A: Brautaset, Endsjø, Forsberg, Selberg  
Gruppe B: Blazevic  
Gruppe C: Watkins  
Gruppe D: Kleppe, Rindedal

**Ikke møtt:**

**Forfall:** Heiret

**Sekretær:** Holsen

**I Innkalling og sakliste**

Ingen merknader.

**II Protokoll fra forrige møte**

Ingen merknader.

**III Referatsaker**

a. UUI-møte 18.12.12

**IV Orienteringssaker**

a. Informasjon fra instituttlederen

- Stillinger:

- seniorkonsulent, 15 søkere
- 7 stipendiatstillinger, 55 søkere
- instituttleder, 1 søker
- globalhistorie 50 %, prøveforelesning og intervju gjennomført
- post doc i Meteorologiens historie, utlyst
- post doc i Tracysymbols, under bedømmelse
- religionsdidaktikk, under bedømmelse
- moderne politisk historie, under bedømmelse
- utlysning av 4 stillinger sendt fakultetet: 1 i religionsdidaktikk og 3 i historie
- tilsetning i religionsvitenskap, første fakultetsstyremøte
- Nasjonal humanistisk strategi, Einar Thomassen medlem

b. Fakultetsstyresaker

Instituttrådet hadde innspill til følgende saker:

- BA

**Sak 01/13 Budsjettfordelingsprinsipper 2013**

Hoffmann og Holsen orienterte.

**Vedtak:**

Instituttrådet opprettholder de vedtatte budsjettfordelingsprinsipper med de justeringer som kommer fram i framlagte forslag.

**Sak 02/13      Instituttmedlem til innstillingskomité for instituttlederstillingen**

Hoffmann orienterte.

***Vedtak:***

Instituttrådet ber Ingvild Sælid Gilhus om å være medlem i komiteen, Lars Forsberg oppnevnes som varamedlem.

**Eventuelt**

Ingen saker.

Bergen 8. februar 2013

Christhard Hoffmann

Britt Kristin Holsen

Dersom det ikke har kommet merknader innen 14.02.13, regnes protokollen som godkjent.



UNIVERSITETET I BERGEN  
 Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Fakultetsstyret 19.03.13  
 Referatsak 28/13

## REFERAT FRA INSTITUTTRÅDSMØTE 24. JANUAR

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier  
 Instituttrådet

Referanse	Møtedato	Referatdato
2013/560	24.01.13	25.01.13

Referent	Innkalt av
Steinar Thunestvedt	Reidar Lie

Deltakere: Reidar Lie, Eivind Kolflaath, Claus Huitfeldt, Ole Martin Skilleås, Paola De Cuzzani, Arild Utaker, Deirdre Smith, Kirsten Bang, Stian Gundersen, Ragnhild Våge

Forfall: Gro Rørstadbotten, Hein Berdinesen  
 Ikke møtt: Erik Kobbeltveit

### Saker:

#### I Godkjenning av innkalling og sakliste

Det var ingen merknader til innkalling og sakliste.

Instituttleder tillyste ekstraordinært rådsmøte den 14. februar for å behandle en undervisningssak.

#### II Orienteringssaker

- Innkalling/sakliste til fakultetsstyremøte 22. januar

Instituttleder orienterte særskilt om den tillyste saken om revisjon av bachelorutdanningene ved HF. Denne ble trukket fra sakskartet grunnet saksbehandlingsfeil, bl. a. viste det seg at fakultetets studiestyre ikke hadde vært tilstrekkelig involvert i prosessen. Claus Huitfeldt (medlem i studiestyret) supplerte.

Postadresse  
 Postboks 7800  
 5020 Bergen

Telefon 55 58 00 00  
[postmottak@uib.no](mailto:postmottak@uib.no)  
 Internett [www.uib.no](http://www.uib.no)  
 Org no. 872 789 542

Institutt for filosofi og  
 førstesemesterstudier  
[fof@hf.uib.no](mailto:fof@hf.uib.no)  
 Telefon 55 58 23 82  
 Telefaks 55 58 96 51

Besøksadresse  
 Sydneplassen  
 12/13  
 Bergen

Referent  
 Steinar Thunestvedt  
 55582384

Saken kommer nå opp igjen i februar møtet.

- Referat fra møte i fagstudieutvalget
- Referat fra møte i forskningsutvalget
- Referat fra møte i Utvalg for Examen philosophicum
- Invitasjon til forskningslederprogram

*Instituttet har fått anledning til å sende to kandidater til et kurs i forskningsledelse arrangert av HF og SV*

- Retningslinjer for reiser for ansatte ved Universitetet i Bergen

*Innkjøpssjefen har sendt ut brev der det minnes om rammeavtalen for flyreiser med Berg Hansen. Det åpnes også for at man kan vedlegge bokkvitinger o.l. på reiseregninger.*

*Brevet vil sendes ut til de ansatte, med presiserende/supplerende følgeskriv, snarlig.*

- Henvendelser til redelighetsutvalget.

*Det er laget et nytt skjema som skal brukes i forbindelse med henvendelser til redelighetsutvalget.*

### III Vedtakssaker

#### 2013-01 Justeringer i studie- og emneplaner på fagstudiene og Examen philosophicum

Instituttleder presenterte foreslåtte endringer med grunnlag i vedlagt notat. Hoveddelen av fremleggelsen og påfølgende drøftinger ble brukt på de foreslåtte endringene i masteropplegget (nedlegging av metodekurset FIL304 og parallelldriftning av 200-emnene som 300-emner).

Det synes å være bred enighet om at FIL304-kurset ikke fungerer optimalt og at det er hensiktsmessig å la 200-kursene også fungere som masterkurs, men da med en påbygningsdel på 5 studiepoeng.

Vanskeligheten synes å være knyttet til hvilket innhold og på hvilken måte disse resterende 5 studiepoengene skal organiseres, og det ble reist innvendinger til forslaget å fylle dem med deltakelse på ulike typer seminarer, gjesteforelesninger o.l. – også fordi dette ikke vil ivareta ønskelige miljømessige og identitetsbyggende hensyn for studentene.

**Vedtak:**

*Instituttleder og leder for undervisningsutvalget får i oppdrag å utarbeide et forslag til revidering av emnebeskrivelsene på fagstudiene i tråd med notatets innhold og med grunnlag i instituttrådets innspill innen fakultetets tidsfrist.*

*Om praktisk mulig legges endelig forslag fram i det ekstraordinære møtet 24. februar.*

**2013-02 Endringer i emneplaner for EXPHIL-MNEKS og EXPHIL-MNSEM**

P.g.a. en inkurie ble foreliggende sak – knyttet til justeringer i exphil-emneplanene på MN-fakultetet gjeldende fra inneværende semester - ikke behandlet i instituttrådet i høst, og er heller ikke behandlet på fakultetsnivå.

Instituttrådet hadde ikke innsigelser til de foreslåtte endringene. Det ble dog etterlyst en større og mer prinsipielt basert sak knyttet til examen philosophicum og forestående endringer.

Instituttleder understreket at instituttrådet selvsagt skal realitetsbehandle alle endringer av betydning knyttet til exphil og henviste ellers til nært forestående instituttseminar der exphil blir en vesentlig komponent.

**Vedtak:**

*Instituttrådet slutter seg til de foreslåtte endringene i emneplanene for EXPHIL-MNEKS og EXPHIL-MNSEM. Det tas forbehold om mindre justeringer før endelig vedtak og implementering.*

Overordnet sak om endringer knyttet til Examen philosophicum forelegges instituttrådet på et senere tidspunkt.

**2013-03 Studentstatistikk for høstsemesteret 2012**

Statistikk for karakterer mv. på fagstudiene i filosofi ble lagt fram.

**Vedtak:**

*Instituttrådet tar karakterstatistikken for høstsemesteret til etterretning.*



## 2013-04 Forslag til driftsbudsjett 2013

Forslag til driftsbudsjett ble presentert i sine hovedtrekk. Den sedvanlige usikkerheten knyttet til inntektsgrunnlaget ble understreket, særlig størrelsen på overskuddet fra fjoråret som kan bli rammet av pågående forhandlinger mellom universitetsledelsen og fakultetene når det gjelder overskuddsoverføring fra 2012 til 2013.

Til ordningen med personlig annuum ble det reist forslag (fra Eivind Kolflaath) om lik fordeling mellom lektorer og vitenskapelige ansatte, i stedet for beløpsmessig differensiering som i forslaget. Det ble votert over dette, og forslaget falt mot tre stemmer (Kolflaath, De Cuzzani, Smith).

Det ble ytret ønske om en presentasjon av økonomi mv. også av vår eksterntfinansierte prosjektportefølje.

### Vedtak:

*Instituttrådet slutter seg til forslag til driftsbudsjett for 2013*

*Midler til personlig annuum fordeles i utgangspunktet i tråd med forslag, men ansatte i undervisningsstilling gis anledning til å søke om ekstratilskudd – opptil 6 000 kroner.*



UNIVERSITETET I BERGEN  
 Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Fakultetsstyret 19.03.13  
 Referat sak 29/13

## REFERAT FRA INSTITUTTRÅDSMØTE 14. FEBRUAR

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier  
 Instituttrådet

Referanse	Møtedato	Referatdato
2013/1522	14.02.2013	14.02.2013

Referent	Innkalt av
Steinar Thunestvedt	Reidar Lie

Deltakere: Reidar Lie, Eivind Kolflaath, Cluas Huitfeldt, Ole Martin Skilleås, Paola De Cuzzani, Arild Utaker, Deirdre Smith, Ståle Melve, Eirik Kobbeltveit, Ragnhild Våge, Håvard Selnes

Forfall: Gro Rørstadbotten, Hein Berdinesen, Stian B. Gundersen

### Saker:

#### I Godkjenning av innkalling og sakliste

(Det ble bemerket at møtedatoen feilaktig var satt til 24. januar i innkallingen)

#### II Orienteringssaker

- Fakultetsstyremøte 19. februar
- Referat fra sist møte i fagstudieutvalget

(Referat ble utdelt i møtet)

#### III Vedtakssaker

Postadresse  
 Postboks 7800  
 5020 Bergen

Telefon 55 58 00 00  
[postmottak@uib.no](mailto:postmottak@uib.no)  
 Internett [www.uib.no](http://www.uib.no)  
 Org no. 872 789 542

Institutt for filosofi og  
 førstesemesterstudier  
 fof@hf.uib.no  
 Telefon 55 58 23 82  
 Telefaks 55 58 96 51

Besøksadresse  
 Sydnesplassen  
 12/13  
 Bergen

Referent  
 Steinar Thunestvedt  
 55582384

**2013-05 Nedlegging av emnepakken "Norge som innvandringsland"**

Instituttleder presenterte saken og dens bakgrunn.

Det ble presisert at sakens personalmessige implikasjoner håndteres på fakultetsnivået eller i universitetets personalavdeling.

Innholdet i vedtaksformuleringen ble drøftet, og det ble fra flere hold tatt til orde for et vedtak som ikke helt stenger muligheten for at tilbudet kan videreføres under andre organisatoriske rammer.

Instituttrådet samlet seg om alternativt vedtaksforslag fra Eivind Kolflaath, som ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

*Instituttrådet ser med stor bekymring på konsekvensene av at det økonomiske ansvaret for videreutdanningstilbudet "Norge som innvandringsland" nå er lagt til instituttet. Dersom instituttet skal ha det økonomiske ansvaret for kurset i fremtiden, ser instituttrådet ingen annen løsning enn at tilbudet nedlegges med virkning fra høstsemesteret 2013. Instituttrådet håper at Universitetet i Bergen finner en mulighet for å videreføre dette tilbudet.*

**2013-06 Forslag til nytt studieopplegg for masterstudiene i filosofi (oppfølgingssak til 2013-01)**

Saken var en oppfølging til sak 2013-01 som endte med et vedtak om å legge fram et mer ferdigarbeidet forslag enn det som ble presentert der.

Etter den tid har saken vært bearbeidet og ble behandlet i fagstudieutvalget på nytt den 10. februar (jf. referat under orienteringssakene).

I drøftingene kom det fram at emnet FIL305 står oppført som et 15 studiepoengs emne i sakspapirene (som i inneværende semester). Tanken er at også dette blir omgjort til et 10-poengs emne.

Vedtak:

*Instituttrådet slutter seg til framlegget til ny programplan og nye emneomtalar for masterstudiet i filosofi.*

Fakultetsstyret 19.03.13  
Referatsak 30/13

### **Fordeling av ressurser til videreføring av Senter for middelalderstudier**

Fakultetsstyret har på møtet 19. februar 2013 vedtatt at "forslag til prosedyre for utlysning og bedømming av stillingene i middelalderforskning som er knyttet til videreføringen av CMS, forutsettes lagt frem for fakultetsstyret i mars" (sak 18/2013). Instituttlederne ved Institutt for AHKR og Institutt for LLE ble bedt om å utarbeide et slikt forslag.

Instituttlederne hadde et første sonderende møte 22. februar og diskuterte følgende mulige fremgangsmåte: 1. Åpen fagovergripende utlysning; 2. Vurdering av søknadene gjennom fagrepresentanter og et flerfaglig sammensatt komité; 3. Intervju av de beste søkerne; 4. Felles innstilling AHKR/LLE til fakultetsstyret. Denne løsningen hadde som mål å fange opp de beste søkerne uavhengig av fagtilhørighet og mulige tilknytning til en av de to forskergruppene.

Forskergruppen "Senter for middelalderstudier – topografi og nettverk" med Leidulf Melve, Geir Atle Ersland og Aidan Conti informerte instituttlederen ved AHKR på et møte den 25. februar om at de ønsket å omdefinere forskergruppen til en ren instituttbasert forskningsgruppe med hovedvekt på fagene historie, arkeologi og eventuelt religion. Senternavnet føres ikke videre. Aidan Conti og hans prosjekt vil som konsekvens flytte til forskergruppen i mellomalderfilologi ved LLE.

Begrunnelsen for denne avgjørelsen var:

Det opprinnelige vedtaket i fakultetsstyret (fra november 2011) om å videreføre et samlet middelaldermiljø i en flerfaglig forskningsgruppe ved AHKR ble hensiktsløst gjennom opprettelsen av en separat forskningsgruppe i mellomalderfilologi ved LLE og fakultetsstyrets godkjenning av to forskergrupper som videreføring av Senter for middelalderstudier (i november 2012). Det vil dermed være konsekvent og organisatorisk mer effektivt å lage rendyrkede instituttbaserte forskningsgrupper. Gruppen ønsker en fordeling av ressursene på disse to gruppene/instituttene. Utlysning og bedømming bør da gjennomføres etter de vanlige prosedyrene ved instituttene. Samarbeid på tvers av gruppene/instituttene kan fremdeles pågå i enkeltprosjekter, og slikt samarbeid bør oppmuntres.

Instituttlederne har tatt denne avgjørelsen til etterretning. De er enige om at en deling av gruppene etter fag- og instituttsgrensener og en forhåndsfordeling av ressursene til de to instituttene vil være en organisatorisk forenkling og at det vil kunne gi begge gruppene en stabil ramme for å bygge opp en egen forskningsprofil. Instituttlederne ble også enige om fordelingen av ressursene og foreslår at tre stillinger (1 postdoktor- og 2 stipendiatstillinger) går til AHKR og to stillinger (1 postdoktor og 1 stipendiatstilling) går til LLE.

CH

JM



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Styresak:** 22/13

**Møtedato:** 19.03.2013

**Dato:** 04.03.2013

**Arkivsaksnr:** 2013/254-UNU

---

## Meldinger 2012

---

### Dokumenter i saken

- Forskningsmelding for Det humanistiske fakultet 2012
- Forskerutdanningsmelding for Det humanistiske fakultet 2012
- Utdanningsmelding for Det humanistiske fakultet 2012
- Meldinger fra grunnenhetene
- Oversendingsbrev til grunnenhetene fra fakultetet datert 08.01.13
- Brev med vedlegg fra universitetsdirektøren datert 13.12.12

### Om meldingene 2012

I brev av 13.12.12 fra universitetsdirektøren blir fakultetene bedt om å utarbeide forsknings-, forskerutdannings- og utdanningsmelding for 2012 med frist 01.04.13. Meldingene skal utarbeides etter et forenklet opplegg i forhold til tidligere år. Fakultetene skal ikke lenger kommentere resultatene for 2012 i meldingene, men kun besvare spørsmålene som er vedlagt brevet fra universitetsdirektøren. Videre bør de tre meldingene til sammen ikke overstige 12 sider.

Som grunnlag for fakultetets meldinger ble grunnenhetene bedt om å utarbeide kortfattede meldinger (ca. én side per melding) med utgangspunkt i universitetsdirektørens spørsmål. Tilbakemeldingsfristen var 20.02.13. Meldingene fra grunnenhetene er vedlagt.

Forsknings- og forskerutdanningsmelding er lagt fram for FFU i møte 06.03.13, og utdanningsmeldingen er lagt fram for Studiestyret 08.03.13. FFU hadde ingen merknader til innholdet i forsknings- og forskerutdanningsmeldingen. Kommentarer fra Studiestyret er lagt inn i utdanningsmeldingen.

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner forskningsmelding, forskerutdanningsmelding og utdanningsmelding for 2012 i samsvar med forslaget og de endringene som framkom i møtet. Dekanen får fullmakt til å sluttredigere meldingene i lys av styrediskusjonen.

Gjert Kristoffersen  
dekan

Trine Moe  
fakultetsdirektør

# Forskningsmelding 2012



Det humanistiske fakultet  
Universitetet i Bergen

## **Status i forhold til fakultetets forskningsstrategi**

Arbeidet med revisjon av fakultetsstrategien fram til 2015 ble slutført høsten 2011. Hovedmålet i den gjeldende forskningsstrategien har vært å ha høy forskningsmessig kvalitet og høy aktivitet, samt å øke omfanget av eksterntfinansiert forskning. Om en ser på resultatene oppnådd i 2012, må dette hovedmålet sies å være oppfylt.

I 2011 innførte fakultetet en ny budsjettmodell som innebærer at resultatmidlene til forskning nå blir fordelt videre til grunnenhetene. Grunnenhetene har derved fått større handlingsrom til å følge opp og støtte oppunder prosjekt og søknader lokalt. Den nye budsjettmodellen i kombinasjon med at stipendiathjemlene fra og med 2010 er fordelt til grunnenhetene, gir institutt og sentre større handlingsfrihet i forhold til forskningsaktivitet og planlegging av denne.

Et annet virkemiddel for å nå de overordnede målene i strategien har vært å arbeide for god kontakt mellom fakultet og grunnenhetene og sikre god infrastruktur for forskning. Det er godt utviklede nettverk både på faglig og administrativ side knyttet til forskning. Likevel har det vist seg at arbeidsmengden er for stor til at de administrative stillingene knyttet til forskningsadministrasjon kan dekke alt. HF har i 2012 gjennomført et prosjekt for å kartlegge administrative ressurser ved fakultetet, og i november ble administrativ bemanningsplan 2013-2015 vedtatt. Fakultetet regner med at implementering av denne vil bidra til et stabilt og godt støtteapparat rundt forskningen i årene framover. Fakultetet har arbeidet videre med bemanningsplaner for vitenskapelig ansatte, og endelig langsiktig bemanningsplan 2013-2015 ble vedtatt i desember. Fakultetet også videreført arbeidet med å utvide faste vitenskapelige stillinger ved Griegakademiet – Institutt for musikk (GA) med FoU-tid.

## **Oppfølging av prioriteringer omtalt i forskningsmeldingen for 2011**

Fire forskningsmiljøer ved HF leverte SFF-søknader i løpet av 2011. Det var ett prosjekt innen rett og litteratur, ett innen musikkterapi, ett ved Senter for vitenskapsteori (SVT) og ett om språkforskning i klimadiskurser. Alle fikk gode evalueringer etter første runde. I mai 2012 ble det klart at bare prosjektet innen rett og litteratur gikk videre til andre runde. Selv om prosjektet fikk toppskår i alle kategorier da SFF-søknaden ble evaluert, falt det likevel ut i siste instans. Kun ett av 13 nye SFF er tilknyttet et HF-miljø, og fagmiljøer uten toppskår har fått SFF-status framfor HF-miljøer med toppskår. HF ser det som svært positivt at rektor har engasjert seg i saken og sendt klage til NFR. Senter for humanistiske rettsstudier vil likevel bli etablert i 2013 med UiB-intern finansiering, men i mindre målestokk enn opprinnelig tenkt.

Det eksisterende SFF ved fakultetet, Senter for middelalderstudier (CMS), ble formelt avviklet som egen enhet fra 01.01.13. I tilknytning til avviklingen gjenstår noe administrativt arbeid som vil bli fullført i løpet av våren 2013. Fakultetet har sett det som viktig å ivareta kompetansen og miljøet som er bygd opp rundt senteret på best mulig måte. I 2011 ble det vedtatt at senteret skulle videreføres i navnet og organiseres som en stor tverrfaglig forskergruppe knyttet til Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap (AHKR). I løpet av 2012 ble det imidlertid klart at på det nåværende tidspunkt er mest realistisk å

videreføre middelalderforskningen som to forskergrupper, den ene knyttet til AHKR og den andre til Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE). Forskergruppen ved AHKR har fått navnet *Senter for middelalderstudier, Topografi og nettverk*, mens gruppen ved LLE har fått navnet *Forskergruppe for middelalderfilologi*. Fakultetet har øremerket tre stipendiat- og to postdoktorstillinger til formålet.

Fakultetet har god internasjonal søkning til ledige vitenskapelige stillinger, både faste og rekrutteringsstillinger. Kvinneandelen i rekrutteringsstillingene er tilfredsstillende. Andelen kvinner i professorstillinger holder seg imidlertid stabilt lav på litt over 32 %. I de senere årene har andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger holdt seg rundt 45 %, men i 2011 hadde fakultetet en urovekkende nedgang til 36 %. I 2012 steg andelen igjen til rundt 40 %. Fakultetet vil i årene framover ha stor oppmerksomhet på denne problematikken ved nyrekruttering. Dette er også skrevet inn i fakultetsstrategien.

I 2012 har fakultetet også arbeidet med og vedtatt rutiner for oppfølging av pedagogisk basiskompetanse hos ansatte som ikke kan dokumentere dette ved tilsetting.

### ***Prioritert samarbeid med andre forskingsinstitusjoner og samfunn og næringsliv***

Fagmiljøene ved Det humanistiske fakultet har lang tradisjon for samarbeid med andre forskningsinstitusjoner, innen både større og mindre prosjekt. I meldingene fra grunnenhetene beskriver institutt og sentre hvordan disse blir videreført og styrket, og hvordan det arbeides med å opprette nye samarbeidskanaler.

Av nye prosjekt i 2012 kan en nevne det NFR-støttede prosjektet *Contextual Aspects of Text Organization* som er et samarbeid mellom LLE og Universitetet i Stavanger om hvordan autokorrektur kan tilpasses ulike brukertyper, f.eks. dyslektikere og annetspråksbrukere.

For Griegakademiet spiller kontakt med omverdenen en helt sentral rolle i den daglige virksomheten. Instituttet er aktivt i Nasjonalt råd for kunstnerisk utviklingsarbeid, Norsk Musikkarv og Program for kunstnerisk utviklingsarbeid. Det samarbeides nært med Senter for Griegforskning, Kunst- og designhøgskolen samt med institusjoner i Bergen innen utøvende kunst, med skole, kirke og helse- og omsorgssektoren. Ellers utgjør samarbeid med en lang rekke kulturinstanser og plateselskap lokalt og internasjonalt en naturlig del av de utøvende miljøene ved instituttet. Musikkterapi har en samarbeidsavtale med UNI Helse gjennom Griegakademiets senter for musikkterapiforskning (GAMUT). GAMUT har sitt utspring i fagmiljøet i musikkterapi ved GA, og forskningslederen og flere av forskerne tilknyttet senteret er fast ansatt ved GA. GAMUT har tett formidlings samarbeid med ViLVite.

Det humanistiske fakultet samarbeider også med Universitetsbiblioteket om arkiv og samlinger og deltar i en arbeidsgruppe med representanter fra HF, UB og Bergen Museum som skal kartlegge ressurser og areal knyttet til arkiv og samlinger og utrede mulighetene for en mer hensiktsmessig utnytting av dem. Samtidig er det direkte kontakt mellom minst to av instituttene og UB om digitalisering og tilgjengeliggjøring av arkiv, der dekanen også har vært med som tilrettelegger.



For HF er det viktig at Universitetsbiblioteket har gode og tilfredsstillende innkjøpsordninger, gode åpningstider som også er tilpasset forskerne (ferie og helger) og gode arkivløsninger for fakultetets ulike arkiv.

### ***Styrking av forskningsledelse, organisasjon og strategiplanlegging***

Den nye fakultetsstrategien ble ferdigstilt i 2011. Den omfatter forskning, utdanning, forskerutdanning, utøvende musikkutdanning og kunstnerisk utviklingsarbeid, formidling, likestilling og rekruttering samt ledelse, arbeidsmiljø og administrasjon i én strategisk plan, som er gyldig fra 2012 til 2015.

I forbindelse med vedtak om reorganisering av forskerutdanningen i desember 2011 ble det i 2012 etablert et eget forsknings- og forskerutdanningsutvalg (FFU) ved fakultetet. Utvalget er et rådgivende organ for fakultetsstyret i saker som gjelder forskning og forskerutdanning.

Fakultetet har i samarbeid med SV utviklet et felles opplæringsprogram for forskningsledere. Programmet, som har oppstart våren 2013, består av tre moduler. Målgruppen er yngre forskere, inkludert postdoktorer. Det juridiske fakultet skulle opprinnelig også ha deltatt i programmet. Invitasjon til grunnenhetene ble sendt ut høsten 2012.

### ***Tverrfaglige og flerfaglige initiativ og satsinger***

Alle enhetene ved fakultetet er i ulik grad involvert i tverr- og flerfaglig aktivitet, som våre miljø enten har tatt initiativ til eller er deltakere i. I tillegg til forskningsprosjektene foregår det mye samarbeid gjennom styrearbeid i forbindelse med undervisnings- og forskningssatsinger ved universitetet og undervisning på alle nivå.

I 2012 fikk Institutt for fremmedspråk (IF) innvilget støtte fra NFR til det tverrfaglige prosjektet LINGCLIM som tar for seg språkets rolle i formidling av klimakunnskap. Forskere fra andre fakultet ved UiB og fra NHH og NTNU vil delta i prosjektet, som har oppstart i 2013.

Fagmiljøet bak LINGCLIM søkte om SFF-status i 2011, men gikk ikke videre til andre runde. Også de øvrige tre miljøene som søkte om SFF-status i 2011, var sterkt tverr- og flerfaglige. Dette er noe helt nytt i forhold til tidligere SFF-søknader fra fakultetet.

### ***Tiltak for å fremme publisering***

Fagmiljøene arbeider målrettet med å øke bevisstheten omkring publiseringskanaler og nivå, både med tanke på valg av forlag og med tanke på å påvirke nivåplasseringen av enkelttidsskrift. Det er imidlertid merkbart variasjon mellom fagene, og det vil være en utfordring for noen fag å publisere mer, og å publisere mer internasjonalt. Samlet sett tyder imidlertid tilbakemeldingene fra grunnenhetene på at publiseringstallene for 2012 vil ligge på omtrent samme nivå som tidligere.

Fakultetet ser positivt på innføring av insentivmidler etter Fagerbergmodellen. Dette tiltaket passer godt til publiseringspraksis ved HF, og vi har håp om at ordningen vil ha gunstig innvirkning på publikasjonstallene i årene framover dersom den blir videreført.

I universitets- og høyskoleloven er forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid likestilte begrep. Det finnes likevel ingen rutiner for registrering og vurdering av kunstnerisk utviklingsarbeid. Dette er en utfordring det må arbeides videre med på nasjonalt nivå.

Som et stimuleringsiltak opprettet fakultetet i 2011 en formidlingspris for å synliggjøre formidling ved fakultetet. I 2012 ble prisen utdelt for andre gang.

### ***Faglige prioriteringer og planer for eksternfinansiering***

Et viktig forskingsstrategisk prinsipp for HF er at satsinger skal springe ut av kompetansen i fagmiljøene våre. Fakultetet er svært skeptisk til strategiske satsinger definert ovenfra som ikke kan forankres i eksisterende spisskompetanse i fagmiljøene, eller i miljø med potensial for utvikling. Videre skiller Det humanistiske fakultet seg fra andre fakultet i den forstand at ansvaret for utvikling og satsinger ligger på grunnenhetene. Institutt og sentre utvikler selv sine strategiske planer og velger hvordan de disponerer ressursene de har til rådighet.

Fakultetet har de senere årene hatt en god økning i eksternfinansierte prosjekt. Dette er en utvikling som har vært ønsket, og som det har blitt arbeidet målrettet for å nå. Det er en ambisjon å holde volumet på eksternfinansiering minst på dagens nivå. Framover vil det likevel være viktig for fakultetet å fortsette den interne diskusjonen om hvilke utfordringer den eksterne virksomheten skaper i en tid da det fra institusjonens side blir fokusert mer på dekningsbidrag og kostnader knyttet til eksternfinansiert virksomhet. Fakultetet er et stykke unna det nivået på dekningsbidrag som institusjonen legger opp til. Økt BOA-virksomhet gir også økte administrative kostnader, og når dekningsbidragene ikke er tilstrekkelige, må grunnenhetene bruke grunnbevilgningen sin for å dekke inn dette. Grunnenhetene får ulike utslag av denne effekten, noen institutt går i minus mens andre får positiv uttelling. Dette trenger vi en grundig diskusjon av i fakultetet og med fakultetsstyret i forhold til framtidige budsjetttilgjengeligheter. Det kan også være grunnlag for resultatevaluering av virksomheten. Som et hjelpemiddel for grunnenhetene, har fakultetet i 2012 utarbeidet forslag til ny rutine knyttet til søknader om ekstern finansiering.

Fakultetet har i 2012 fått dårlig uttelling i konkurransen om frie midler fra NFR. Fakultetet vil lage en oversikt over omsøkte prosjekter for om mulig å kunne analysere og vurdere hvorfor prosjektene ikke er blitt innvilget.

### ***Kort omtale av nye store prosjekt***

Som tidligere nevnt, fikk ingen av de fire fagmiljøene ved fakultetet som søkte om SFF-status, tilslag til tross for at flere fikk toppskår.

Prosjektet *The Evolution of case, Alignment and argument Structure in Indo-European* (EVALISA) ved LLE har fått midler fra ERC Starting Grant. Prosjektet starter i 2013. LLE har også fått rekrutteringsstipend fra Bergens forskningsstiftelse til prosjektet *From manuscript fragments to book history. Norway and the European manuscript culture 1100-1300*.

Prosjektet *Contact, variation and change: towards an empirical history of Irish English* (CONVAR) ved IF har fått NFR-finansiering gjennom FRIPRO. Prosjektet, som hadde oppstart i 2012, skal se på hvordan engelske dialekter oppstod i og utviklet seg i Irland.

Følgende prosjekter med oppstart i 2012 har fått støtte fra NFR gjennom Fellesløftet: *Poetry and Philosophy – Poetical and Argumentative Elements in Plato's Philosophy* ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF) samt *Holbergs ideologier* og *Contextual Aspects of Text Organization* (CATO) ved LLE.

Det tverrfaglige prosjektet *Linguistic representations of climate change discourse and their individual and collective interpretations* (LINGCLIM) ved IF har fått støtte fra NFR gjennom SAMKUL. Prosjektet ser på språkets rolle i formidling av klimakunnskap og har oppstart i 2013. Prosjektet *Mechanisms of cross-cultural interaction: Networks in the Roman Near East* ved AHKR har også fått støtte gjennom SAMKUL. Prosjektet ser på kulturelt samkvem i den romerske nære Østen. AHKR har i tillegg fått et postdoktorprosjekt gjennom SAMKUL.

SVT koordinerer prosjektet EPINET (*Integrated Assessment of Societal Impacts of Emerging Science and Technology from within Epistemic Networks*), som er finansiert gjennom EUs 7. rammeverk med oppstart våren 2012.

### **Oppfølging av fagevalueringer**

Ingen fagmiljøer ved HF ble evaluert i 2012.

Filosofifaget gjennomgikk en fagevaluering i 2011. Som resultat av denne har FOF laget en strategisk plan for å heve nivået på forskningen, med økt i publisering i gode internasjonale tidsskrift som et siktemål. Strategiske midler fra NFR vil bli brukt til å styrke to områder:

- Sinnsfilosofi (i samarbeid med NTNU)
- Etikk og politisk filosofi (i samarbeid med UiT og NTNU)

Også musikkterapi ble evaluert i 2011 som del av NFRs evaluering av medisinske og helsefaglige forskningsmiljø. Forskningen ved GAMUT, som inkluderer forskning utført av ansatte ved Griegakademiet, ble evaluert til å ligge i forskningsfronten innen fagfeltet, og en viktig oppfølging etter fagevalueringen var å støtte senteret i søknadsprosessen om SFF-status. Ellers arbeides det videre med anbefalingene gitt i NFRs evaluering, blant annet med sikte på å videreutvikle det eksisterende spekteret av kvalitative og kvantitative studier.

# Forskerutdanningsmelding 2012



Det humanistiske fakultet  
Universitetet i Bergen

## *Oppfølging av prioriteringer omtalt i forskerutdanningsmeldingen for 2011*

Fakultetet nådde ambisjonene for 2012 med god margin. Gjennomstrømningstiden for stipendiater med arbeidsplass i fagmiljøene nærmer seg nå normert tid korrigert for permisjoner/sykefravær. Mye tyder på at det er sammenheng mellom tett oppfølging og gjennomføringsgrad, og grunnenhetene har fokus på dette. Eksterne ph.d.-kandidater har generelt hatt svakere gjennomføring enn kandidater integrert i fagmiljøet, og oppfølging av denne gruppen er fortsatt en utfordring. Det jobbes imidlertid godt og målrettet med dette på grunnenhetene.

Tiden mellom innlevering av avhandling og disputas er fremdeles for lang, men i mange tilfeller skyldes dette faktorer som det er vanskelig å ha kontroll med. Fakultetet vil ha fokus på dette også i 2013 og fortsette dialogen med grunnenhetene.

I desember 2011 vedtok fakultetsstyret ny organisering av forskerutdanningen. Dette innebærer at grunnenhetene har fått et større ansvar for forskerutdanningen enn de tidligere hadde. Med virkning fra 01.01.12 er det opprettet et forsknings- og forskerutdanningsutvalg på fakultetsnivå (FFU) som har det overordnede ansvaret for forskerutdanningen ved fakultetet. Det er imidlertid grunnenhetene som har det administrative og økonomiske ansvaret. Institutt-/senterleder som øverste faglig ansvarlig har i tillegg det overordnede faglige ansvaret for de ph.d.-kandidatene som er knyttet til enheten. Veilederfunksjonen står fremdeles sentralt i forskerutdanningen, men samtidig skal kravet i universitetets handlingsplan for forskerutdanning om at alle kandidater skal knyttes til gode fagmiljøer, oppfylles på en bedre og mer gjennomført måte enn tidligere. Etter fakultets syn kan både forskergrupper og forskerskoler bidra til å gi kandidatene det forskningsmiljøet de har krav på, men dagens ordning med forskerskoler direkte underlagt fakultetet er avvirket fra 01.01.13.

Ansvaret for opplæringsdelen og for den lokale kvalitetsutviklingen av forskerutdanningen er nå lagt til grunnenhetene. Dette omfatter blant annet oppfølging av det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket, ansvaret for utvikling og organisering av lokale emner, og utvikling av søknader om nasjonale kurs finansiert gjennom Det nasjonale fakultetsmøtet. Senter for vitenskapsteori (SVT) har fremdeles ansvaret for den obligatoriske opplæringen i vitenskapsteori og etikk, men denne er redusert fra 15 til 10 studiepoeng. De frigjorte 5 studiepoengene knyttes til emner som alle kandidater ved fakultetet vil ha nytte av, og ansvaret er lagt til FFU.

Det humanistiske fakultet har siden 2009 hatt et kandidatutvalg, STIP-HF, opprettet av stipendiatene ved fakultetet på eget initiativ og med støtte fra fakultetet. STIP-HF er et fagpolitisk og faglig-sosialt utvalg som ivaretar interessene til alle som er tatt opp i forskerutdanningen ved fakultetet på tvers av fag- og instituttgrenser. Fakultetet samarbeider med STIP-HF om en rekke saker. I 2012 samarbeidet fakultetet med STIP-HF om opplegg for og gjennomføring av en startdag for nye ph.d.-kandidater som erstatter startseminaret som fakultetet tidligere tilbød.

Fakultetet påbegynte i 2012 en gjennomgang av alle rutiner og retningslinjer knyttet til forskerutdanningen med sikte på samordning og tilpassing til den nye organiseringen. Dette arbeidet vil bli videreført i 2013.

Fakultetet har 65 faste universitetsstipendiathjemler og en rekke midlertidige hjemler knyttet til ulike eksterntfinansierte prosjekt. Det har vært en utfordring for fakultetet å tette tidsgapet fra en hjemmel blir ledig til det kommer en ny person i stillingen. I 2012 har det imidlertid lyktes fakultetet å tette dette gapet.

### ***Forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsinger***

Ved Det humanistiske fakultet er individuelle prosjekt fremdeles det mest vanlige, mens det ved andre fakultet er vanligere med prosjekt som er tettere integrert i større forskningsprosjekter. Vi ser imidlertid at dette blir vanligere også ved vårt fakultet, særlig knyttet til eksternt finansierte prosjekter. Stipendiatrekrutteringen er god, og de prosjektene som blir finansiert, har ofte svært høy kvalitet på grunn av den store konkurransen.

Tidligere var det fakultetet som lyste ut både stipendiat- og postdoktorstillinger knyttet til eksterntfinansierte prosjekt og egenfinansierte stillinger. De fleste egenfinansierte stillingene ble da utlyst som åpne, og grunnenhetene rangerte søkerne i forhold til kvaliteten på prosjektbeskrivelsen, grunnkvalifikasjoner og muligheten til å bli integrert i et godt forskningsmiljø.

Fra og med 2010 er de ledige stipendiathjemlene fordelt til grunnenhetene etter en nøkkel, og grunnenhetene lyser selv ut ledige stillinger ut fra egne prioriteringer og behov. Det er da opp til grunnenhetene om de ønsker å ta hensyn til konkrete forskningssatsinger innen egne fagmiljøer. Til nå har grunnenhetene i stor grad valgt å lyse stillingene ut åpent innenfor egne fagområder. Det meldes imidlertid om press på hjemlene i forhold til å bruke dem som egenandeler i eksterntfinansierte prosjekt.

Utover dette er det et uttalt mål å knytte ph.d.-kandidatene til aktive forskningsmiljøer ved grunnenhetene i tråd med vedtaket om reorganisering av forskerutdanningen ved fakultetet. Fakultetet er også en av samarbeidspartnerne i den nye nasjonale forskerskolen ved NTNU, *Norwegian Graduate Researcher School in Linguistics and Philology*, som i slutten av 2012 fikk innvilget finansiering fra NFR i perioden 2013-2020.

Med hensyn til musikk legges det vekt på å bruke *Grieg Research School in Interdisciplinary Music Studies* som et hovedredskap i arbeidet med å bygge bro mellom forskerutdanning og forskningssatsinger. GRS omfatter alle de fire fagdisiplinene ved Griegakademiet, dvs. musikkvitenskap, musikkpedagogikk, musikkterapi og utøvende disipliner, og skal fremme akademisk forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid på et høyt internasjonalt nivå gjennom arbeidsmåter som gjør det mulig for kandidatene å være aktive i både regionale, nasjonale og internasjonale nettverk innen sitt eget spesialområde og innen mer tverrfaglige og fagintegrerte samarbeidsformer.

### ***Gjennomstrømming og gjennomføring***

Gjennomsnittstallene for 2012 viser at fakultetet er på rett vei med hensyn til gjennomstrømning, og gjennomsnittlig netto gjennomstrømningstid for stipendiater plassert

i fagmiljøene nærmer seg normert tid. Gjennomsnittstiden for eksterne kandidater er litt høyere, men avviket er ikke så stort at det gir grunn til bekymring. Det er likevel fremdeles for mange kandidater som ikke leverer avhandlingen innen utløpet av finansieringsperioden. Fakultetet har imidlertid registrert at de aller fleste kandidatene som ble tatt opp til ph.d.-programmet for seks år siden eller mer, enten har fullført med disputas eller har levert avhandling og venter på godkjenning.

Bedre integrasjon av ph.d.-kandidatene i forskningsmiljøene, blant annet ved tilknytning til forskergrupper, anses som et viktig virkemiddel for å bedre gjennomstrømning og gjennomføring. Noen grunnenheter har mange eksterne ph.d.-kandidater. Det kan knytte seg særlige utfordringer til denne gruppen når det gjelder gjennomføring, og det er derfor av stor betydning at prosjektkvaliteten vurderes omhyggelig ved opptak til programmet. Samtidig ser det ikke ut til å foreligge noen betydelig skeivfordeling i gjennomføringsgraden i forhold til kandidater plassert i fagmiljøet. Selv om fakultetet ikke finner grunnlag for å iverksette spesielle tiltak for eksterne kandidater som gruppe, er det fremdeles nødvendig å ha oppmerksomhet på at eksterne kandidater skal integreres godt i fag- og forskningsmiljøer, enten ved fakultetet, ved institusjonen de er tilknyttet eller i nasjonale eller internasjonale nettverk. Også i 2013 må det jobbes videre med denne problematikken med tanke på å finne tilfredsstillende løsninger for dem det gjelder.

Tiltak for å bedre gjennomstrømmingen og gjennomføringen må generelt settes inn på et tidlig stadium i forskerutdanningsløpet. Flere grunnenheter melder om at det er igangsatt ulike tiltak som forhåpentligvis vil gi effekt i årene framover. Fakultetet regner også med at den revisjonen av forskerutdanningen og opplæringsdelen, som ble vedtatt i desember 2011, kan ha positive følger for gjennomføringen.

Fakultetet ansatte tidligere stipendiater både i 3- og 4-årige stillinger, de første uten arbeidsplikt, de siste med arbeidsplikt tilsvarende ett årsverk. Nå ansettes alle nye universitetsstipendiater i 4 år inkludert ett års pliktarbeid. Fakultetet har tidligere fått tilbakemeldinger som tydet på at arbeidsperioden ble organisert svært ulikt fra grunnenhet til grunnenhet. *Rutiner for organisering av stipendiaters arbeidsperiode* ble på bakgrunn av dette endret i juni 2011.

### **Underkjenninger**

Fakultetet hadde kun én underkjenning (dr.philos.) i 2012. Ingen ph.d.-avhandlinger er blitt underkjent siden 2010. Dette styrker antakelsen om at det urovekkende tallet underkjente ph.d.-avhandlinger i 2010 kun var en tilfeldig opphopning og ikke en trend. Fem av de åtte som fikk underkjent ph.d.-avhandling i 2010, har levert for andre gang. Fire har fått avhandlingen godkjent og har disputert (én i 2011 og tre i 2012). Den femte avhandlingen er også godkjent, og disputas vil finne sted i løpet av våren 2013.

Fakultetets fremste tiltak for å forebygge underkjenninger og frafall er tett oppfølging og god integrasjon i forskningsmiljøer.

Ifølge gjeldende reglement må alle innleverte avhandlinger bedømmes. Fakultetet imøteser en varslet revisjon av dr.philos.-reglementet som vil gjøre det mulig å avvise avhandlinger

som helt åpenbart ikke tilfredsstillende kravene som stilles til vitenskapelighet. En revisjon av reglementet på dette punktet vil helt klart kunne bidra til å redusere ressursbruken knyttet til underkjente dr.philos.-avhandlinger.

### **Midtveisevaluering**

Fakultetet anser innføring av midtveisevaluering som et viktig virkemiddel for å avdekke flaskehalsen underveis for den enkelte kandidat og regner med at dette tiltaket vil kunne bidra positivt til både gjennomføring og gjennomstrømming. Fakultetet utarbeidet retningslinjer for midtveisevaluering tidlig i 2011, og midtveisevalueringen ble iverksatt våren 2011 for alle ph.d.-kandidater som startet på forskerutdanningen fra og med 01.01.09. Grunnenhetene har ansvaret for gjennomføringen. Tilbakemeldingene tyder på at dette er et vellykket tiltak som fungerer etter intensjonen. Fakultetet hadde planer om å evaluere opplegget innen utgangen av 2012, men dette er blitt utsatt til 2013.

### **Veilederopplæring**

Flere grunnenheter har egne møtepunkter for alle veiledere knyttet til forskerutdanningen der hensikten er å utveksle erfaringer og diskutere hvordan denne type veiledning kan videreutvikles, samt å øke bevisstheten om veilederrollen og dens oppgaver. Erfaringene så langt er positive og har avdekket et behov for å kunne drøfte slike spørsmål på en åpen måte. Andre grunnenheter har liten erfaring med veilederopplæring og ser behovet for kurs som blant annet fokuserer på veilederrollen. Ellers deltar veiledere ved fakultetet på opplegg i regi av Program for universitetspedagogikk. Tilbakemeldingene fra grunnenhetene tyder på at det foregår utstrakt kollegial læring knyttet til veiledning i fagmiljøene.

### **Innføring av ph.d.-registrering og felles framdriftsrapportering for ph.d.-kandidater**

Fakultetets erfaringer med innføring av ph.d.-registrering to ganger i året er svært gode. Fakultetet har nå fått langt bedre oversikt enn tidligere over antallet aktive kandidater i ph.d.-programmet, dvs. kandidater som jobber med og har til hensikt å levere en avhandling. Registreringen fungerer i tillegg som et viktig redskap i kommunikasjonen mellom kandidater og fakultet. Også grunnenhetene melder at ph.d.-registreringen har vært til stor hjelp i arbeidet med å fastslå hvem som kan defineres som aktive i programmet, og derved i oppfølgingen av den enkelte kandidat. Felles framdriftsrapportering synes også å fungere godt. Tidligere skulle veileder godkjenne kandidatens framdriftsrapport. Ved innføring av elektronisk rapportering har ikke veileder lenger innsyn i kandidatens rapport, og vi har registrert at dette blant annet har gitt seg utslag i interessante avvik på enkelte punkter mellom kandidatrapport og veileder rapport. Alt tyder på at innføring av elektronisk rapportering og større konfidensialitet medfører at både kandidat og veileder føler seg friere til å svare oppriktig. Kandidatens framdriftsrapport er et viktig utgangspunkt for medarbeidersamtaler på grunnenhetene. Fakultetet anser derfor felles elektronisk rapportering for å være et godt verktøy for forskerutdanningsansvarlige på grunnnivå med tanke på å avdekke potensielle problemer så tidlig som mulig og sette inn relevante tiltak.



# Utdanningsmelding 2012



Det humanistiske fakultet  
Universitetet i Bergen

## **Oppfølging av prioriteringer omtalt i utdanningsmeldingen for 2011**

### *Det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket*

I 2012 har Det humanistiske fakultet hatt stor oppmerksomhet på slutføringen av arbeidet med implementeringen av det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket, og instituttene har arbeidet for å sikre at studieplanene og emnebeskrivelsene oppfyller rammeverkets krav. Dette arbeidet vil bli fulgt opp i 2013.

### *Bachelorprogram i kinesisk*

I forbindelse med revidert nasjonalbudsjett i 2012 var Universitetet tilgodesett med nye fullfinansierte studieplasser, hvorav 10 studieplasser ble gitt til Det humanistiske fakultet for å opprette et nytt bachelorprogram i kinesisk. Fakultetet har i flere år hatt et samarbeid med Bergen Konfutses-institutt, og har gjennom dette samarbeidet hatt et innføringstilbud i kinesisk. Institutt for fremmedspråk har utarbeidet en studieplan som bygger på dette samarbeidet, og er også i ferd med å tilsette vitenskapelige stillinger for programmet. Programmet er lyst ut i Samordna opptak i 2013 med 20 studieplasser, og vil i den første perioden ta opp studenter annethvert år.

### *Internasjonalisering*

Instituttene har fulgt opp UiBs handlingsplan for internasjonal virksomhet, særlig ved å opprette, eventuelt kvalitetssikre, anbefalte utvekslingsavtaler for studenter og lærere. Videre har instituttene arbeidet med å utvikle flere emner på engelsk. Med bakgrunn i handlingsplanen har Institutt for fremmedspråk utviklet et 5-studiepoengskurs i tysk for utvekslingsstudenter, med oppstart våren 2013.

### *Lærerutdanning*

Fakultetet har arbeidet for å redusere frafallet fra de integrerte studieprogrammene. Det har vært en positiv økning i antall søkere til programmene, og frafallet er nå betraktelig redusert sammenlignet med tallene fra Rokkansenterets frafallsrapport, som var omtalt i fakultetets utdanningsmelding fra 2011.

### *Spesialisering i Midtøstens historie*

Fakultetsstyret har opprettet en studieretning i Midtøstens historie innenfor bachelorprogrammet i historie, som vil være en valgmulighet for studenter fra høsten 2013. Opprettelsen av studieretningen er en måte å synliggjøre det tidligere bachelorprogrammet i midtøstenkunnskap, som var nedlagt i 2010.

## **Eksempel på et studiekvalitets- eller læringsmiljøtiltak fakultetet har hatt særlig oppmerksomhet på i 2012**

Fakultetet har i 2012 prioritert å utvikle gode rutiner for kvalitetssikring av studiene. Mandatet for programstyrene er revidert, og instituttene har sikret at studenter er representert i alle programstyrer. Oppfølging av emneevalueringer og synliggjøringen av

resultatene av evalueringene i kvalitetsbasen er en annen sak som har fått særlig oppmerksomhet.

Instituttene har også arbeidet med utvikling av emneporteføljen i studieprogrammene. Institutt for filosofi og førstesemesterstudier og ved Griegakademiet – Institutt for musikk har foretatt endringer i emneporteføljen blant annet ved å innføre varierte emnestørrelser, noe som har gitt større fleksibilitet for studentene.

### **Eksempel på et område der fakultetet har særlige utfordringer og vil følge opp i 2013**

#### *Videreutvikling av arbeidet med det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket (NKR)*

Instituttene har gjennomført et godt arbeid i forbindelse med implementeringen av det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket. Flere av instituttene melder at de vil prioritere den videre kvalitetssikringen av læringsutbyttebeskrivelsene i emnebeskrivelsene og studieplanene. Fakultetet, sammen med Studiestyret, vil følge opp dette arbeidet i 2013.

#### *Internasjonalisering*

Instituttene arbeider med å utvikle og kvalitetssikre utvekslingsavtaler i alle studieprogrammer. Fakultetet har som mål å øke antall innreisende- og utreisende studenter, og gode avtaler er en viktig premis for at dette skal lykkes.

#### *Rekruttering*

Søkertallene til de disiplinbaserte bachelorprogrammene har vært gode, og viser at fakultetets synliggjøring av alle våre fagområder gjennom innføring av disiplinbaserte programmer i 2010 har vært vellykket. Arbeidet med å sikre best mulig rekruttering vil fortsette. Her ser vi særlige utfordringer for språkfagene.

Søkertallene til masterprogrammene har over flere år vært for lave, og instituttene melder om økt innsats for bedre rekruttering til masterprogrammene i 2013.

#### *Nye rammeplaner for lektorutdanningen*

Kunnskapsdepartementet arbeider med nye rammeplaner for den integrerte lektorutdanningen og Praktisk-pedagogisk utdanning, og en eventuell innføring av rammeplanene høsten 2013 vil være en utfordring i forhold til vedtatte kvalitetssikringsrutiner på institutt og fakultet.

### **Eksempel på et studiekvalitets- eller læringsmiljøtiltak / -område fakultetet har vært særlig fornøyd med i 2012**

I 2012 ble det nettbaserte studiet PRISME, videreutdanning for lærere som underviser i norsk som andrespråk, tildelt HF's Spurveuglepris, og deretter Ugleprisen for utdanningskvalitet ved UiB. PRISME blir i 2013 UiB's kandidat til Kunnskapsdepartementets utdanningskvalitetspris. Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier og fakultetet

er imponert over innsatsen som fagmiljøet i norsk som andrespråk har lagt ned i dette utdanningstilbudet, og vi vil også peke på at samarbeidet med Senter for etter- og videreutdanning (SEVU) har hatt stor betydning for studiets suksess.

Fakultetet ønsker også å trekke frem arbeidet til Humanistisk studentutvalg (HSU) som et viktig bidrag til studiekvaliteten og læringsmiljøet for fakultetets studenter. HSUs arbeid med sosiale og fagpolitiske tiltak har i høy grad bidratt til å øke engasjementet blant studentene. Opprettelsen av studentpuben Ad fontes i 2011, som HSU tok initiativ til, har blitt et viktig samlingssted for studentene, og har bidratt til å trekke flere studenter med i de forskjellige tiltakene som HSU har stått for, blant annet arbeidslivsutvalget og HF-revyen.

### **Hvilke(t) program har vært evaluert(e) i 2012**

I løpet av 2012 har så å si alle studieprogrammer ved fakultetet en programsensor som evaluerer studiet i tråd med avtalen som er inngått med fagmiljøet. Fagmiljøer som fremdeles ikke har opprettet avtaler med en programsensor vil få dette på plass i løpet av 2013.

Programsensorrapporter blir gjennomgått av programstyrene (inkludert studentene) og instituttene, og blir deretter lagt frem for fakultetets studiestyre til orientering. Fakultetet har arbeidet for å sikre gode oppfølgingsrutiner knyttet til rapportene, og fagmiljøene har vært svært fornøyd med dialogen med og tilbakemeldingene fra programsensorene.

Ifølge Handbok for kvalitetssikring skal alle studieprogrammer evalueres hvert femte år. I 2010 innførte fakultetet disiplinbaserte studieprogrammer på bachelornivå, og instituttene forbereder nå en evaluering av disse innen 2015.

### **Kort status på resultat i henhold til styringsparameterne**

Studiepoengproduksjonen for 2012 viser en svak nedgang fra 2011 (21,5 årsheter). En foreløpig analyse av tallene viser at nedgangen i studiepoengproduksjonen kan delvis forklares med en generell nedgang i produksjon tilknyttet etter- og videreutdanning.

Det har vært en liten nedgang i alle kategorier med unntak av de treårige bachelorprogrammene. Økningen på bachelornivå ser vi som et resultat av innføringen av disiplinbaserte studieprogrammer i 2010. Av de fem instituttene på fakultetet er det Institutt for fremmedspråk som står for den største økningen.

Med noen unntak har produksjonen på masternivået holdt seg relativt stabil, med en samlet nedgang av 7,4 årsheter fra 2011.

### **Planer for opprettinger / nedlegginger av studietilbud**

#### *Oppretting*

- Bachelorprogram i musikkvitenskap

- Bachelorprogram i tradisjonsmusikk

I 2012 søkte Griegakademiet – Institutt for musikk (GA) om å opprette et bachelorprogram i musikkvitenskap. I forkant av Universitetsstyrets behandling av søknaden valgte instituttet å utsette opprettelsen av programmet i påvente av endelige tilsetninger i vitenskapelige stillinger tilknyttet programmet. Tilsettingene er nå gjennomført, og instituttet ber om at programmet blir opprettet for opptak i 2014.

Videre har GA bedt om å få skille ut spesialiseringen i tradisjonsmusikk (undervist ved Ole Bull-akademiet) som et eget bachelorprogram. Fram til nå har tradisjonsmusikk vært en spesialiseringsmulighet innen Bachelorprogram i utøvende musikk eller komposisjon. Opprettelsen innebærer ingen utvidelse av dagens tilbud, verken i forhold til ressursbruk eller studieplasser, men er heller en tydeliggjøring av et eksisterende tilbud.

Ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning er det søkt om støtte fra Senter for internasjonalisering av utdanning (SiU) til utvikling av et engelskspråklig masterprogram i kjønnsstudier, i samarbeid med Humboldt Universität og Linköpings universitet. Dersom programmet blir utviklet i lopet av 2013 vil fakultetet soke om en eventuell opprettelse av programmet i 2014.

#### *Nedlegging*

- årsstudium i musikkterapi (ARHF-MUTP)
- Toarig masterprogram i musikkterapi (MAHF-MUTP)

Det femårige integrerte masterprogrammet i musikkterapi ble opprettet i 2010. GA onsket å beholde årsstudiet og det toårige masterprogrammet i musikkterapi som en overgangsordning for studenter som hadde behov for det. Instituttet har nå faset ut disse overgangsordningene, og fakultetet ber om at tilbudene legges ned.

### **Planer for allokering av studieplasser / opptaksrammer for 2014 / 2015**

Fakultetets fordeling av studieplassene er vedlagt.

### **Fakultetets prioriterte område for 2013**

I tillegg til områder som er omtalt ovenfor, vil fakultetet i 2013 prioritere arbeidet med nye studieplaner for den integrerte lektorutdanningen. Dette arbeidet vil komme i gang så snart de nye rammeplanene for utdanningen er vedtatt av departementet.

Videre vil fakultetet etablere gode interne rutiner for å styrke satsingen på etter- og videreutdanning. Dette vil vare en viktig og nödvendig oppfolging av universitetets arbeid for bedre forankring av etter- og videreutdanningstilbudet i fagmiljoene.

### **Plan for programevalueringer 2013**

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier har meldt at bachelorprogrammet i filosofi skal evalueres i 2013. Det er imidlertid viktig å understreke at alle instituttene vil fortsette arbeidet med evalueringer av sine studieprogrammer i tråd med programsensoravtalene som er inngått. Dette arbeidet er en viktig del av fakultetets kvalitetssikringsarbeid, og gir programstyrene viktige tilbakemeldinger som brukes for å videreutvikle programmene.

<b>Studieprogramnavn</b>	<b>Antall plasser 2013</b>	<b>Forslag 2014</b>
<b>SO - Bachelor, Årsstudium og Integrert master</b>		
BAHF-ALLV (Litteraturvitenskap)	45	50
BAHF-ARAB (Arabisk)	10	8
BAHF-ARK (Arkeologi)	45	40
BAHF-DIKUL (Digital Kultur)	30	36
BAHF-ENG (Engelsk)	65	65
BAHF-FILO (Filosofi og idehistorie)	35	35
BAHF-FRAN (Fransk)	15	13
BAHF-GRE (Gresk)	5	5
BAHF-HIS (Historie)	112	112
BAHF-ITAL (Italiensk)	10	8
BAHF-JAP (Japansk)	25	25
BAHF-KJØNN (Kjønnsstudier)	15	15
BAHF-KIN (Kinesisk)	20	0
BAHF-KUN (Kunsthistorie)	40	40
BAHF-KUVI (Kulturvitenskap)	25	25
BAHF-LAT (Latin)	5	5
BAHF-MUVI (Musikkvitenskap)	0	12
BAHF-NORD (Nordisk)	25	25
BAHF-RELV (Religionsvitenskap)	30	30
BAHF-RET (Retorikk)	20	22
BAHF-RUSS (Russisk)	20	18
BAHF-SPIK (Språk og interkulturell kommunikasjon)	35	30
BAHF-SPLA (Spansk språk og latinamerikastudier)	40	40
BAHF-SPRKV (Språkvitenskap)	5	20
BAHF-TEAT (Teatervitenskap)	22	20
BAHF-TYS (Tysk)	12	12
MAHF-INMUT (Musikkterapi)	12	12
MAHF-LÆFR (Lektorutdanning i engelsk, fransk eller tysk)	28	28
MAHF-LÆNO (Lektorutdanning i nordisk)	32	32
ÅRHF-ENG (Engelsk, årsstudium)	20	20
ÅRHF-FILO (Filosofi, årsstudium)	15	10
ÅRHF-FRAN (Fransk, årsstudium)	5	5
ÅRHF-HIS (Historie, årsstudium)	40	40
ÅRHF-KUN (Kunsthistorie, årsstudium)	30	25
ÅRHF-NOR (Nordisk, årsstudium)	20	35
ÅRHF-NORAN (Norsk som andrespråk)	20	15
ÅRHF-RELV (Religionsvitenskap, årsstudium)	30	30
ÅRHF-SPLA (Spansk språk og latinamerikastudier, årsstudium)	20	20
ÅRHF-TYS (Tysk, årsstudium)	6	6
	<b>989</b>	<b>989</b>

<b>MASTER</b>		
MAHF-ARAB (Arabisk)	4	3
MAHF-ARK (Arkeologi)	13	13
MAHF-DASP (Datalingvistikk)	5	5
MAHF-DIKUL (Digital kultur)	10	10

MAHF-ENG (Engelsk)	20	20
MAHF-FILO (Filosofi)	10	10
MAHF-FRAN (Fransk)	5	5
MAHF-GRE (Gresk)	2	2
MAHF-HIS (Historie)	40	40
MAHF-ITAL (Italiensk)	5	5
MAHF-KUN (Kunsthistorie)	8	8
MAHF-KUVI (Kulturvitenskap)	5	5
MAHF-LAT (Latin)	2	2
MAHF-LING (Lingvistikk)	5	5
MAHF-LITT (Litteraturvitenskap)	15	15
MAHF-MUUT	12	12
MAHF-NOFI	5	3
MAHF-NORD	10	13
MAHF-REG (Region og regionalisering)	10	10
MAHF-RELV (Religionsvitenskap)	10	10
MAHF-RUSS (Russisk)	5	5
MAHF-SPLA (Spansk språk og lantinamerikastudier)	10	10
MAHF-TEAT (Teatervitenskap)	5	5
MAHF-TYS (Tysk)	5	5
VID-MAUENG	17	17
VID-MAUNOR	17	17
	<b>255</b>	<b>255</b>

<b>Lavere nivå - lokale opptak</b>		
BAHF-MUS (Utøvende musikk)	25	25
NORUT	80	80
PPU-MUS (Praktisk pedagogisk utdanning i musikk)	10	10



## FORSKNINGSMELDING AHKR 2012

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap fremmer forskning gjennom tverrfaglige forskningsgrupper; i tillegg skjer det omfattende individuell forskning utenom forskningsgruppene, gjerne knyttet til internasjonale forskernettverk. Seks forskningsgrupper ble etablert i 2008 og er fortsatt aktive; flere av dem har intensivert virksomheten. Flere forskningsgrupper har også utviklet eller planlagt søknader om eksternfinansiering. Ett miljø har fått tildelt et NFR-prosjekt. Fra og med 1.1.2013 vil de fast ansatte i miljøet fra det tidligere (SFF) Senter for middelalderstudier (både fra AHKR og LLE) sammen med andre ansatte ved AHKR være samlet i en ny tverrfaglig forskningsgruppe kalt Senter for middelalderstudier, Topografi og nettverk.

Forskningsgruppene følger også opp instituttets ph.d.- kandidater og danner et forskningsmiljø for disse. Integrering av kandidatene og oppfølging av deres utdanningsdel har vært en prioritert oppgave for forskningsgruppene i 2012.

Instituttet fremmer også individuell forskning utenom forskningsgruppene, og disponerer stimuleringsstiltak (egne midler til forskningsformål, publiseringsstøtte) som enkeltforskere kan søke på. Det må fremheves at støtten til enkeltforskere ved AHKR ofte fremmer publikasjoner på høyt internasjonalt nivå.

Publiseringstallene har siden oppstarten i 2007 vært gode for enheten. Instituttet har i de foregående år vært blant enhetene med flest publikasjonspoeng ved UiB. Enkelte fag (religionsvitenskap) har hatt eksepsjonelt høye tall. I gjennomsnitt ligger instituttet godt over gjennomsnittlig nivå for tildeling etter "Fagerbergmodellen". Det er imidlertid merkelig variasjon mellom fagene, og det vil være en utfordring for noen fag å publisere mer, og å publisere mer internasjonalt. Instituttet har hatt noe fokus på dette i 2012, og vil fortsatt ha det i 2013. DBH-tallene for 2012 er ikke klare per dags dato. Foreløpige tall viser at det ser ut til antallet kandidater til rapportering holder seg på vanlig nivå. Det kan imidlertid bli færre monografier (ingen på nivå 2) og litt færre tidsskriftartikler med eneforfattere. I sum medfører dette kanskje en liten nedgang i antall poeng for 2012.

Volum (totale inntekter) for eksternfinansiert virksomhet (BOA) har økt siden opprettelsen av instituttet i 2007. Det forventes fortsatt vekst i 2013. I 2012/13 avsluttes tre Forskningsråd-støttede prosjekter (Palmyrenaprojektet samt de to prosjektene som ble etablert etter fagevalueringen av historie, se avsnitt nedenfor). I 2012 har instituttet lagt vekt på å formidle informasjon om SAMKUL og å gi oppfølging til forskere som har ønsket å søke midler gjennom Forskningsrådets nye satsing. To prosjekter ved AHKR, ett forskerprosjekt (Seland) og ett postdoktorprosjekt (Hamre), ble tildelt støtte (av i alt 15 prosjekt i Norge som fikk støtte fra SAMKUL).

Norges forskningsråd har hittil vært den viktigste eksterne bidragsyteren for AHKR. I fremtiden vil det sikkert også være slik, men instituttet mottar også andre eksternfinansierte bidrag. ERC- prosjektet TRACSYMBOLS (Henshilwood, d'Errico) vil pågå til 2015. Dette prosjektet har et stort internasjonalt nettverk og har fått svært mye internasjonal oppmerksomhet. Andre kilder til eksternt finansiert forskning er i hovedsak offentlige og halvoffentlige organer. Bidrag fra private institusjoner har mindre omfang, men ett av prosjektene ved AHKR, Norges fiskeri- og kysthistorie, har et betydelig innslag av private finansieringskilder.

Instituttet ser et behov for resultatevaluering av den eksternfinansierte virksomheten og ønsker tydeligere datamateriale i form av publikasjonstall og produserte ph.d.-avhandlinger som kan danne grunnlag for en slik evaluering.

Instituttet hadde ingen fagevalueringer i 2012. Siste fagevaluering ble foretatt i 2008, og gjaldt historiefaget. Denne evalueringen ble fulgt opp med søknader til NFR om støtte til to prosjekt (*Mangfold, fragmentering, enhet: Historieskrivning etter 1970; Metodologiske tilnærminger til internasjonal idé- og kunnskapsutvikling*), som begge ble innvilget. Disse prosjektene er nå i avslutningsfasen.

Fakultetet har tatt initiativ til et kurs for unge forskere/prosjektledere med oppstart våren 2013. Instituttet hilser dette initiativet velkommen. Instituttet mener også at ordningen med støtte til søknader som fikk gode evalueringer, men ikke bevilgning fra NFR, bør fortsette. Instituttet sendte mange søknader både til SAMKUL og FRIHUM (7 SAMKUL/6FRIHUM), herunder flere søkere fra CMS som søkte via AHKR. Flere av søknadene fikk gode evalueringer.

Instituttet legger vekt på sammenheng og helhet mellom forskning, forskerutdanning, undervisning og formidling. Mange av instituttets ansatte er ettertraktede formidlere. Av de større eksternfinansierte prosjektene, fikk (foruten TRACSYMBOLS) prosjektet Palmyrena (Meyer) stor internasjonal oppmerksomhet i forbindelse med presentasjonen av funn i 2012. Et mindre prosjekt om en gate i Bergen (Akman) fikk mye lokal oppmerksomhet og hadde utstilling/foredrag på forskningsdagene. HF-Formidlingspris 2011 og 2012 ble tildelt forskere ved AHKR, Bente Alver i 2011 og Dag Endsjø i 2012.

Instituttets administrasjon er fra 1.1.2013 utvidet med én stilling, som blir knyttet til forskerutdanning. Ved å øke de administrative ressurser innen feltet, kan de forskjellige arbeidsoppgavene spesialiseres noe og bidra til å øke kvaliteten på tjenestene.

## FORSKNINGSMELDING 2012

### Institutt for fremmedspråk

Vi viser til brev fra Humanistisk fakultet av 08.01.2013 som redegjør for utformingen av forskningsmeldingen 2012.

IF kjennetegnes av å ha mange småfag. Instituttet omfatter 8 moderne fremmedspråk som har ulik størrelse, historikk og oppbygning. Engelsk er det største faget, fulgt av spansk og latinamerikastudier, fransk, tysk, russisk, arabisk, italiensk og japansk. Instituttet arbeider med å få tilsatt en professor og en førsteamanuensis i kinesisk. IFs faglige mangfold innbyr til forskningssamarbeid mellom de ulike språkfagene. Etableringen og driften av forskergruppene ved instituttet har vært en forskerstyrt prosess. De fleste av instituttets vitenskapelig ansatte har en tilknytning til en forskergruppe, et forskningsnettverk eller et prosjekt. Forskningen på instituttet er svært internasjonal – mange av forskerne ved IF publiserer på flere språk og har et stort internasjonalt nettverk. Tverrfagligheten og den internasjonale dimensjonen ved instituttets forskning representerer en styrke IF ønsker å utvikle og synliggjøre sterkere.

#### **Publisering:**

IF legger vekt på publisering i poenggivende kanaler. Dette er også blant kriteriene til å få tildelt forskningsmidler og undervisningsfrie semester. Publikasjonstallene for 2012 er ennå ikke klare, men mye tyder på at de ikke vil avvike mye fra 2011-resultatet (ca. 90). IF vil ettersende disse.

#### **Eksternfinansierte prosjekt i 2012:**

*Linguistic Identity and Attitudes in Spanish-Speaking Latin America* (LIAS) (NFR) ledet av Ana Beatriz Chiquito og Miguel Angel Quesada Pacheco

*Modernism and Christianity* (BFS) ledet av Erik Tønning

*Ugandan Folklores as Repository of Traditional Wisdom* (NUFU) Stuart Sillars

*Contact, variation and change: towards an empirical history of Irish English* (CONVAR) ledet av Kevin McCafferty.

Nordic Network for Literary Transculturation Studies (Nordforsk-prosjekt, v. Lene Johannessen)

*The Future of Russian* (NFR) ledet av Ingunn Lunde.

*LINGCLIM* (SAMKUL-prosjekt/NFR) ledet av Kjersti Fløttum starter opp i 2013

IF fikk også SAMKUL-midler til arrangementsstøtte og forskerseminar innenfor to

prosjekter: *SciLiterature* (Margareth Hagen) og *Different Voices, Different Stories?*

*Perspectives on Language Use in Climate Change Text and Talk* (Kjersti Fløttum).

#### Forskergrupper ved IF:

- *Europas grenser*
- *Karibien: identiteter og konflikter (KiK)*
- *LexIF*
- *Litteratur og vitenskap*
- *Språk og kultur i Latin-Amerika*
- *Strategier for språkkompetanse*
- *Tekst, diskurs og fagkommunikasjon*
- *Fra tekst til turisme. Fra turisme til tekst.*

Instituttets FFU er satt sammen av ledere av forskningsgruppene, sammen med en representant for stipendiatgruppen. Denne sammensetningen vil støtte opp om en god kommunikasjon omkring forskning og forskerutdanningen internt på instituttet.

## Forskning- LLE – rapport for 2012

- *Kort omtale av arbeidet med å styrke forskningsledelse, organisering og strategisk planlegging:* Det vil bli stilt krav til instituttets forskergrupper i forhold til ledelse, aktivitet og deltagelse i instituttets forskerutdanning
- *Omtale av prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner og samfunns- og næringsliv om forskning:* Gjennom prosjektet «Ludvig Holbergs skrifter» samarbeider LLE med Det Danske Sprog og Litteraturselskab og Københavns Universitet om en full digitalisering av hele Holbergs forfatterskap. Også Stiftelsen fritt Ord og Sparebanken Vest bidrar med finansiering. Det NFR-støttede prosjektet «Contextual Aspects of Text Organization» er et samarbeid mellom LLE og Universitetet i Stavanger. Innenfor norrønt er det et samarbeid mellom LLE og Universitetet i Oslo om «Medieval Norwegian Text Archive» (Menota)
- *Omtale av tiltak som kan styrke publiseringen, særlig på nivå II.* Instituttet har de siste årene oppnådd høye tall når det gjelder publiseringstall. For 2012 viser foreløpige tall at instituttet har oppnådd 105,56 poeng, som er en nedgang fra 2011 da det ble oppnådd 132,1 poeng. Instituttet ser ikke noe dramatisk i dette, det vil være naturlig med svingninger fra år til år. Det gledelig er at 40,5 av poengene oppnådd i 2012 er fra publisering på nivå II. Instituttet vil i tiden framover fokusere på viktigheten av å publisere på poenggivende forlag, særlig forlag på nivå II.
- *Fakultetene bes om å gi en kortfattet omtale av hvilke faglige prioriteringer og planer som er knyttet til ekstern finansiert forskning, hvilke eksterne finansieringskilder som er de viktigste og hvilke ressurser som settes inn for å styrke ekstern finansiering.* LLE har ingen spesielle planer eller prioriteringer som legger føringer på hvilke prosjektsøknader som støttes. NFR har vært, og er fortsatt den viktigste eksterne finansieringskilden. NFR-prosjektet «Justismordets dramaturgi» ble avsluttet i fjor. «ASKeladden», «Dialektendringsprosessar» og «Språkutvikling på industristader» avsluttes i 2013. INESS går fram til 2015. Tre prosjekter er finansiert av EU (META-NORD, CLARA og DASISH). Et prosjekt med finansiering fra Bergen forskningsstiftelse ble avsluttet i fjor («(Indo-European Case and Argument Structure in a Typological Structure»)). Instituttet har også prosjekter med støtte fra HERA (PhotoCLEC (avsluttet i 2012) og ELMCIP). Instituttet vil fra august 2013 sette av en hel administrativ stilling til oppfølging av de eksterntfinansierte prosjektene.
- *Kort omtale av store nye prosjekter: spesielt om SFF og ERC og eller andre viktige tildelinger nasjonal eller internasjonale:* Jóhanna Barðdal fekk midler fra ERC Starting Grant til prosjektet «The EVolution of case, ALIgnment and argument Structure in Indo-European» (EVALISA). Prosjektet starter opp i 2013. Arild Linneberg fikk ikke midler fra NFR til å etablere «Senter for humanistiske rettsstudier» som SFF. Senteret etableres likevel i 2013 med midler fra Universitetet i Bergen. Åslaug Ommundsen fikk midler fra Bergen forskningsstiftelse og Universitetet i Bergen til prosjektet «From manuscript fragments to book history. Norway and the European manuscript culture 1100–1300». To nye prosjekter ble startet opp i 2012 med støtte fra NFR: «Contextual Aspects of Text Organization» (CATO), med Christer Johansson som prosjektleder, og «Ludvig Hobergs ideologier», med Jørgen Sejersted som prosjektleder.

Bergen, 21. februar 2013

Johan Myhr

## FORSKNING

FoF

### **Status for strategi. Nye forskningssatsinger**

Vår gjeldende strategiske plan går ut i 2013. Vi har begynt arbeidet med å utarbeide ny plan som ventelig blir ferdig i første halvdel av 2014.

### **Oppfølging av prioriteringer omtalt i meldingen i 2011**

Vi går ikke videre med oppfølgingen av forskningssamarbeid med Makerere på grunn av vanskeligheter med å involvere lokal partner. Vi går heller ikke videre med utvikling av fellesgrader med Kina eller forskningssamarbeid med Filippinene på grunn av lite egent administrative rutiner ved UiB.

### **Omtale av prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner**

Ansatte ved FoF er med i omfattende forskningssamarbeid både nasjonalt og internasjonalt. Dette gjelder sentrale europeiske land som Frankrike, Tyskland, Storbritannia, Italia, og Polen og land som USA, Australia, Kina og Japan. Vårt fenomenologimiljø planlegger samarbeid med Brasil.

### **Omtale av tverrfaglige og flerfaglige initiativ og satsinger**

Innenfor to av våre strategiske satsinger, i politisk filosofi og sinnsfilosofi, arbeides det med planer om utvikling av tverrfaglige forskningsprosjekter knyttet til miljøfilosofi og forholdet mellom filosofisk forskning og nevrovitenskap.

### **Omtale av tiltak som kan styrke publiseringen, særlig på nivå II**

Som et resultat av fagevalueringen har vi laget 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 vil bruke de strategiske midler til NFR på å styrke to områder i samarbeid med Trondheim og Tromsø, og ett område i samarbeid med Oslo:

- Sinnsfilosofi, samarbeid med Trondheim
- Etikk og politisk filosofi, samarbeid med Tromsø og Trondheim

### **Faglige prioriteringer og planer som er knyttet til ekstern finansiering**

Vi vil opprettholde vår satsing som gjennomføres i regi av Wittgensteinarkivet, der vi har en vellykket EU finansiert aktivitet. Videre planlegges et eller flere større prosjekter i politisk filosofi/rettsfilosofi, også knyttet til internasjonal rett og internasjonal rettferdighet.

### **Nye store prosjekter, eller andre viktige tildelinger nasjonalt eller internasjonalt**

Et nytt NFR finansiert prosjekt i antikkens filosofi er satt i gang, med nasjonalt og internasjonalt samarbeid, og med tilknyttede doktorander og en postdoktor.



### Forskningsmelding 2012 Griegakademiet – Institutt for musikk (GA)

**Generelt:** Ved GA er det FoU-aktivitet innen musikkvitenskap, musikkpedagogikk, musikkterapi og kunstnerisk utviklingsarbeid (KU). GA er aktiv i Nasjonalt råd for KU, Norsk Musikkarv og Program for KU. Det samarbeides nært med Senter for Griegforskning, Kunst- og designhøgskolen i Bergen (KHiB), samt med mange institusjoner i Bergen innen utøvende kunst, med skole, kirke, helse- og omsorgssektoren. GA var sammen med KHiB vertskap for den årlige stipendiat- og veiledersamlingen for Stipendprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid i oktober 2012. Konferansen «Musikkens virkning» i desember ble arrangert i samarbeid med Holbergdagene og Musikknett Vest.

Musikkterapi har en samarbeidsavtale med Uni Helse og deltar i et internasjonalt konsortium med 9 universiteter.

**Digital forskningsinfrastruktur i musikk:** GA har søknad til vurdering i NFRs program for nasjonal forsknings-infrastruktur om etablering av nasjonal digital infrastruktur i musikk. Dette skal bidra til digitalisering og nettdistribusjon av lyd, note og DVD- samlinger. Ny stilling som lydtekniker blir sentral i arbeidet.

### GA's 5 forskergrupper:

*GAMUT – Griegakademiets senter for musikkterapiforskning. Leder: Professor Brynjulf Stige.*  
GAMUT har den mest omfattende aktiviteten ved GA, med mange eksternfinansierte prosjekter. Det har i 2012 vært arbeidet med å etablere en samarbeidsavtale med Uni om driften av GAMUT. GAMUT arbeider videre med anbefalingene gitt i NFRs evaluering av medisinske og helsefaglige forskingsmiljø i 2011, der GAMUT ble vurdert til å ligge i den internasjonale forskningsfronten og oppfordret til å videreutvikle det eksisterende spekteret av kvalitative og kvantitative studier. Et internasjonalt prosjekt om musikkterapi og autisme (TIME-A) er støttet av to ulike program i NFR med 15 millioner. Et annet GAMUT-prosjekt knyttet til autisme er tildelt 400 000 av Helse Vest. Videre fikk "Nettverket musikk og eldre" samt tidsskriftet *Voices: A World Forum for Music Therapy* til sammen en tildeling på kr. 3 millioner fra GC Rieber Fondene.

GAMUT har et tett formidlingssamarbeid med VilVite om musikkterapiutstilling. VilVite er det første vitensenteret internasjonalt med egen permanent musikkterapiutstilling.

*HiP-GA (historically informed performance). Leder: Hans Knut Sveen*

HIP – GA skal gjennom utøving, refleksjon og forskning bidra til videreutvikling av tidligmusikk som utøvende felt. HIP – GA har internasjonal orientering og aktivitet, formidlet gjennom konserter, seminarer og innspillinger.

Hovedaktivitet i 2012: a) Konferanse- og nettverksreiser til Bremen, Basel, Malmø, Hesinki, b) *Bergen Medieval Music Days* 13. - 16. September, c) 2 CD-innspillinger (Carl Arnolds klaververker og "Domestic Bach"), Holbergdagene 2012 (seminarer, konferanser, og konserter) □

*GAFONOM (Griegakademiets forskergruppe for norsk musikk). Leder: Ricardo Odriozola* □

Gruppen er møteplassen for de som arbeider spesielt med norsk musikk i form av forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Prosjekter knyttet til komponister som Signe Lund, Geirr Tveitt, Kennet

Sivertsen, Agathe Backer Grøndal, Hjalmar Borgstrøm og Johannes Haarklou. □ Aktivitet i 2012: Presentasjoner under Musikkarvkonferansen og stipendiatsamlingen for kunstnerisk utviklingsarbeid. Samarbeid med Senter for Griegforskning. □

*Forskergruppe for komposisjon. Leder: Morten Eide Pedersen* □

Gruppen arbeider med forhold mellom a) tekst – stemme – musikk, b) verk – tid – rom – sted, c) moderne eksperimentelle teknikker for klaver og d) ”extended techniques” for ulike instrumenter og stemmetyper, e) musikkteknologi og live electronics, f) installasjons-formater. Leder er tilknyttet re:place-prosjektet (finansiert av Programmet for KU) som involverer fagmiljøer også på KHiO, GA og KHiB.

□ Forskergruppe i utøvende jazz-fag var under etablering i 2012. □

### **Ekstern finansiering av forskning og Kunstnerisk utviklingsarbeid** □

Musikkterapi miljøet har en betydelig eksternfinansiert prosjektportefølje. Flere av disse er administrert av Uni. □ Finansiering av KU-prosjekter ligger i stor grad utenfor UH-sektoren og blir ikke synlig som eksternfinansierte prosjekter ved GA. Det nasjonale KU-programmet har etablert en finansieringsordning på linje med NFR og situasjonen vil derfor kunne endre seg. □

**Vitenskapelige stillinger:** □ 3 tilsatte i utøvende jazz har fått FoU. Behovet for FoU-ressurser innen klassiske orkesterinstrumenter har vært utredet. Førsteamanuensis knyttet til Arne Bjørndals samling tilsatt august 2012. Ytterligere en stilling i musikkvitenskap forventes besatt i løpet av 2013. Fakultetsstyret vedtok at ”den sjette stillingen” i musikkterapi skal lyses ut. GA er per dags dato tildelt 3 stipendiatstillinger innenfor HFs rammer. I tillegg kommer en øremerket stipendiatstilling for KU. Vitenskapelige stillinger og stipendiatstillinger ved Senter for Griegforskning forventes å få gunstig effekt på oppbyggingen av musikkvitenskap ved GA. □

**Forskningsproduksjon:** □ 4 publikasjonspoeng i hvert av 2011 og 2012. GA har også innhentet rapporter fra 2012 fra ansatte innen kunstnerisk utviklingsarbeid. Dette er resultater som ikke registreres gjennom Cristin.





Det humanistiske fakultet

Referanse

2013/254-SISO

Dato

20.02.2013

## Forskningsmelding 2012 fra SKOK

### I. Generell omtale

SKOK er fremdeles i en tidlig fase ift statusen som et forsknings- og undervisningssenter. På dette punktet anser vi senteret å være i en konsolideringsfase, med positive effekter både på undervisnings- og forskningssiden. De to faste førsteamanuensisstillingene har bidratt til å endre stabens sammensetning og til å gi nye muligheter for langsiktig tenkning når det gjelder forskningen ved senteret.

Samtidig er SKOK også på vei inn i en annen brytningsfase, i og med at nåværende leder, Ellen Mortensen, avslutter sin tilsetningsperiode 31.07.13. Lederstillingen er lyst ut, men tilsettingen vil trolig ta tid, slik at SKOK i praksis vil være uten en ordinær leder høsten 2013. En del føringer for forskningsaktivitetene ligger i senterets strategiplan, men vi er også opptatt av at den nye lederen må få anledning til å sette sitt eget preg på senteret. Derfor har vi bevisst ikke lagt for mange langsiktige føringer på aktivitetene framover.

Altså er det en økende grad av kontinuitet i staben og samtidig en diskontinuitet på ledersiden som vil prege SKOKs forskningsaktivitet fremover. Dessuten skal det ansettes i tre utlyste rekrutteringsstillinger, samt en postdoktorstilling innen kjønn og biologi (i samarbeid med MatNat-fakultetet). Nytilsettingene innebærer nye tematiske satsninger som også vil prege den samlede forskningsaktiviteten ved SKOK.

### Ulike resultatindikator

#### Publikasjonspoeng:

Den faglige staben ved SKOK publiserer jevnlig artikler i fagfellevurderte tidsskrifter, kapitler i bøker og antologier, og i nasjonale og internasjonale populærvitenskapelige publikasjoner.

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

Senter for kvinne- og kjønnsforskning  
Telefon  
Telefaks  
skok@hffa.uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Allegt. 34  
Bergen

Saksbehandler  
Signe Solberg  
55582847

En stor del av staben ved SKOK har vært knyttet til det NFR-finansierte forskningsprosjektet "Thought as Action. Gender, Democracy, Freedom" som hadde oppstart i 2009, og det arbeides nå med å slutføre arbeidet for publikasjon.

### **Utveksling**

SKOK har opprettet en samarbeidsavtale med Duke University i USA, der vår tidligere professor II, og utvekslingsaktivitetene er allerede i gang.

### **Bidrags- og oppdragsfinansiering**

Det fireårige prosjektet "Thought as Action. Gender, Democracy, Freedom" er nå avsluttet. Prosjektet har finansiert én toårig forskerstilling og én stipendiat, og sistnevnte er nå i ferd med å avslutte sin avhandling.

De ansatte ved senteret er aktive søkere for å skaffe tilleggsfinansiering og har fått ulike former for finansieringsstøtte til publisering, reiser, feltarbeid og lignende gjennom andre finansieringskilder som Meltzerfondet, Friforsk, NFR, med flere.

### **Likestilling**

Kvinneandelen i vitenskapelig stillinger ved SKOK er 100%, postdoktorer og stipendiater er ikke medregnet. Når SKOK i enkelte statistikker føres opp med en prosentandel menn, er det fordi Kjell Soleim er tatt med i regnskapet. Han er fysisk lokalisert ved SKOK, men er ikke ansatt ved senteret. De fire nyansettelsene 2013 vil kunne endre dette prosentallet.

## **Resultater, planer, utfordringer og prioriteringer**

I SKOK strategiplan har vi overordnede mål, men også konkretiserte målsettinger som skal bygge opp under hovedmålsettingene:

- *Majoriteten av forskningen skal publiseres i nasjonale og internasjonale forskningskanaler av høyeste kvalitet med fagfelleevaluering.*
- *Enheten skal etablere en intern forskningsgruppe der alle ansatte skal inngå og delta aktivt, og slik fungere som et faglig, kompetansebyggende forum for kollektivet, slik at enheten fremstår som en attraktiv forskningspartner nasjonalt og internasjonalt.*
- *SKOK skal fortsatt satse på tverrfaglig forskning, så vel som forskning innenfor en bred vifte av tematikker med basis i fagdisipliner.*

### **Tverrfaglige og flerfaglige initiativer og satsninger**

SKOK driver et kontinuerlig strategisk arbeid overfor de ulike fagmiljøene ved UiB. Senterets status som tverrfaglig enhet er viktig, og det er derfor et pågående arbeid å skape og/eller opprettholde gode forbindelser til alle fagmiljøer ved universitetet, også de miljøene som tradisjonelt ikke har en tydelig kjønnsfaglig orientering. MatNat-fakultetet har som allerede nevnt tildelt SKOK en postdoktorstilling innen «kjønn og biologi». Senteret ønsker i 2012 å styrke samarbeidet med SV-fakultetet ytterligere. SKOKs målsetting er å styrke staben med en samfunnsvitenskapelig postdoktorstilling, og forhandlinger om dette pågår.

For øvrig har vi et utstrakt samarbeid både med andre fagmiljøer ved UiB og andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt. SKOK arrangerer flere internasjonale ph.d-

kurs, ofte i samarbeid med andre nordiske institusjoner, og vi er også partner i den nasjonale forskerskolen i kjønnsforskning, som ble opprettet i 2009.

### **Tiltak som kan styrke publiseringen**

Vi ser at vi med fordel kan arbeide med bevisstheten omkring publiseringskanaler og nivå, både med tanke på valg av forlag/tidsskrift og med tanke på å påvirke nivå-plasseringen av enkelttidsskrift. Ved å arbeide målrettet på dette punktet, tror vi at vi kan høyne senterets uttelling i publikasjonspoeng.

Vennlig hilsen

Ellen Mortensen  
Senterleder

Signe Solberg  
administrasjonssjef

Kopi  
Knut Helland  
Lise Gundersen  
Anne Lise Fimreite



Det humanistiske fakultet

Referanse

2013/254

Dato

21.02.2013

## Forskningsmelding fra SVT for 2012

### Generell omtale

Ved SVT har vi i 2012 – 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. I 2012 ble FP7-prosjektet PEGASUS avsluttet, mens FP7-prosjektet SEAT var i drift hele året (avsluttes 2013). Våren 2012 startet vi opp FP7-prosjektet EPINET, men hadde også et annet EU-finansert prosjekt HISTERA (ikke FP7). NFR-prosjektene Reflexive Systems Biology og Uncertainty Assessments var i drift hele 2012. I tillegg til disse større prosjektene har vi også en rekke mindre eksternfinansierte prosjekter, med midler både fra inn- og utland. Flere forskerstillinger er finansiert gjennom BOA-prosjektene.

Selv om senteret har en 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. I 2012 ble også mange søknader sendt fra ansatte i midlertidige stillinger.

### Publikasjonspoeng

SVTs publikasjonsnivå har holdt seg jevnt og høyt over flere år. Imidlertid ser vi at vi har mye å hente i å øke bevisstheten om publiseringskanaler, slik at vi kan få større uttelling i poeng for hver publikasjon.

### Internasjonalisering

SVT har et stort internasjonalt kontaktnett som i løpet av 2012 har ført til en rekke reiser, både inn- og utgående. Alle EU-prosjektene har mange internasjonale partnere, forbindelser som utgjør stammen i senterets internasjonale nettverk. I tillegg har vi i 2012 særlig intensivt samarbeidet med fagmiljøene i Tübingen og Barcelona, samt økt vårt fokus på India og Kina.

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

Senter for vitenskapsteori  
Telefon 55582705  
Telefaks 55589664  
post@svt.uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 BERGEN

Besøksadresse  
Allegt. 34  
Bergen

Saksbehandler  
Signe Solberg  
55582847

## Likestilling

SVT har kvinneandel lik null i faste vitenskapelige stillinger, og er selvsagt klar over forbedringspotensialet. Imidlertid består den faste staben av kun seks stillinger, slik at hver stilling skaper stort utslag i prosent, samtidig som utskiftningsfrekvensen blir lav og endringsmulighetene tilsvarende små på kort sikt. Når dette er sagt, er det desto viktigere å fremheve at kvinneandelen på våre midlertidige stillinger er langt større og at våre tre nyeste ph.d.-kandidater er kvinner, og at de neste tre disputerende ved senteret også vil være kvinner. (Ang. likestillingsspørsmålet viser vi for øvrig til pkt. d) i våre mål og prioriteringer i forskningsvirksomheten, gjengitt i neste avsnitt.)

## Styrking av forskningsledelse, organisering og strategisk planlegging.

Senteret vedtok i 2012 en ny strategi ([www.uib.no/svt/om-senteret/strategi-for-2012-2015](http://www.uib.no/svt/om-senteret/strategi-for-2012-2015)) og denne vil være styrende for virksomheten framover. Under strategiske prioriteringer for forskningen har vi 4 punkter:

- a) SVT skal arbeide for å etablere minst én fast forskerstilling basert på eksternt finansiert virksomhet ved senteret.
- b) SVT skal videreutvikle og pleie stabile forskningsnettverk av faglig komplementære og kreative partnere nasjonalt og internasjonalt.
- c) SVT skal videreutvikle og stimulere til en stabil portefølje av eksterntfinansierte forskningsprosjekter.
- d) SVT skal oppmuntre til forsknings innen felter og temaområder som er egnet til å tiltrekke forskere fra grupper som er underrepresentert ved senteret.

Oppfølging og iverksetting av målene i strategiplanen prioriteres høyt.

## Tverrfaglige og flerfaglige initiativer og satsninger

SVT er deltaker og initiativtaker til en rekke tverr- og flerfaglige forskningsprosjekter, seminarer og andre aktiviteter, og samarbeider inn i flere arenaer ved UiB gjennom deltakelse i styrer for ernæring, nanovitenskap, integrert lærerutdanning, funksjonell genomforskning osv. I 2012 hadde vi to større arrangementer, først SVTs 25-årsjubileum bl.a. med fokus på forholdet mellom religion og vitenskap, samt en Kuhn-konferanse. Vi ønsker å ha minst ett større, internasjonalt arrangement hvert år.

Vennlig hilsen

Matthias Kaiser  
Professor, senterleder

Signe Solberg  
administrasjonssjef

## FORSKERUTDANNINGSMELDING 2012 INSTITUTT FOR AHKR

Vi viser til fakultetets brev av 8. januar om utarbeidelse av forskerutdanningsmelding for 2012.

I 2012 disputerte 7 av instituttets kandidater for doktorgraden. Det er færre enn i 2011 (9 disputaser), og under måltallet for 2012 (10). Den langsiktige trenden er likevel positiv: I de foregående år 2008-2010 var antallet avlagte ph.d.-grader henholdsvis 4, 5 og 3. Én avhandling ble underkjent. Mange faktorer spiller inn i forhold til gjennomføringstempo og avvikling av disputas, og for 2013 ligger instituttet an til en fin økning. Fire av doktorgradene i 2012 ble avlagt i historie, to i religionsvitenskap og en i arkeologi. Med unntak av én kandidat leverte alle på normert tid.

Det ble ansatt ni nye stipendiater i 2012, og AHKR har per 31.12.2012 totalt 65 ph.d.-kandidater. Av disse er 14 knyttet til arkeologi, 29 til historie, 11 til kulturvitenskap og 11 til religionsvitenskap. Alle instituttets fag fikk nye doktorander i 2012. Det brukes betydelige ressurser til veiledning, og rundt 30 av instituttets ansatte fungerer som hovedveiledere.

Vi ser en sammenheng mellom tett oppfølging og gjennomføringsgrad, og instituttet vil fortsatt sette søkelys på veiledningen gjennom regelmessige veilederforum-møter og annen oppfølging, som medarbeidersamtaler og midtveisvurderinger. Forskningskoordinator har i 2012 gjennomført medarbeidersamtaler med alle stipendiatene, og denne praksisen skal videreføres i 2013. Instituttet har hatt en vellykket implementering av midtveisevurderingsordningen. Den gir en god anledning til å følge opp kandidatens fremdrift og fange opp eventuelle problemer. Midtveisevurdering er gjennomført for alle aktuelle kandidater i 2012.

Etter at forskerskolen ble nedlagt er det plassert et større ansvar på veiledere, forskningsgrupper og det enkelte fagmiljø for å sikre at kandidatene får et godt tilbud i form av forskerkurs, konferanser og lignende som kan brukes i opplæringsdelen. Dette har i all hovedsak fungert etter intensjonen. Kandidatene får nå i enda høyere grad enn før internasjonal eksponering og erfaring. Det er også gledelig at mange av ph.d.-kandidatene er godt integrert i AHKR's forskningsgrupper og bidrar med forskning i flere av disse, blant annet med publisering på nivå 2 som resultat. En populær og vellykket nyskapning er også de såkalte sluttseminarene, der en invitert ekstern ekspert gir omfattende tilbakemelding og kritikk av en nesten ferdig avhandling. Instituttet tilbyr nå slike sluttseminarer for samtlige kandidater i forskeropplæringen, og ordningen holder på å bli fast etablert. AHKR holdt i 2012 et vellykket kurs i universitetspedagogikk innenfor opplæringsdelen av forskerutdanningen.

Et populært tiltak er stipendiattreffet for alle instituttets doktorander. Det arrangeres én gang i semesteret, som oftest på ett av byens museum eller lignende, med foredrag og bevertning. Dette er et uformelt treff som bidrar til økt samholdighet mellom stipendiatene.

Instituttet er positive til innføringen av ph.d.-registrering og felles fremdriftsrapportering for ph.d.-kandidatene. Det tekniske og statistiske apparatet fungerer svært godt, og vi ser klart

nytt av å kunne hente ut viktig informasjon i forhold til oppfølging av kandidatene, for eksempel til bruk i medarbeidersamtaler. Det hadde imidlertid vært ønskelig med en tydeligere og overordnet oppfølgingsstrategi fra fakultetets side når det gjelder eventuelle tiltak som bør settes i verk.

Instituttet har et betydelig antall eksterne doktorgradskandidater. Det kan knytte seg særlige utfordringer til denne gruppen når det gjelder gjennomføring, og instituttet legger vekt på at prosjektkvaliteten vurderes omhyggelig ved opptak til programmet. Samtidig ser det ikke ut til å foreligge en betydelig skeivfordeling i gjennomføringsgraden i forhold til våre interne kandidater. Instituttet ser derfor ikke grunn til å sette i verk spesielle tiltak for denne gruppen. Det er imidlertid fremdeles nødvendig å ha oppmerksomhet på at eksterne kandidater skal integreres godt i fag- og forskningsmiljøer, enten ved AHKR, ved institusjonene de er tilknyttet eller i nasjonale eller internasjonale nettverk.

9 av instituttets kandidater er så forsinket i forhold til fremdrift at vi vil gjennomføre samtaler med kandidat og veileder for å vurdere muligheten for fullføring av ph.d.-graden. Med 65 kandidater inne på programmet har AHKR flest kandidater ved fakultetet. Dette utgjør rundt 1,5 kandidat per fast vitenskapelig ansatt. Vi vurderer dette som et høyt tall i forhold til instituttets veiledningskapasitet, og har ingen målsetning om å øke antallet. Instituttet ønsker derimot å fokusere på kvalitet og gjennomstrømming. For å oppnå dette er det viktig å integrere kandidater i forskningsmiljøer og å ha fokus på progresjon og oppfølging med tydelig definerte ansvarsforhold. Instituttets administrasjon er per 1.1.2013 utvidet med én stilling som er øremerket forskerutdanning. Dette vil gi økt kapasitet til administrativ tilrettelegging og oppfølging av kandidatene og slik bidra til å øke kvaliteten på tjenestene.

# Forskerutdanningsmelding for 2012

## Institutt for fremmedspråk

### 1. Kvalitative vurderinger

#### a) Kvalitativ omtale av resultatindikatorene

Instituttet har pr. 31.12.2012 18 internfinansierte og 13 eksternfinansierte stipendiater (inkludert kvotestipendiater, som utgjør 3 personer). Instituttet har i 2012 hatt 1 ikke-godkjent avhandling. Avhandlingen er nå under vurdering av 2 nye sensorer.

PhD-stipendiatene ved IF er involvert i begge HFs forskerskoler: *Språkvitenskap og filologi, Tekst, bilde, lyd, rom* (TBLR). Instituttet hadde 6 disputaser i 2012 (inkludert 1 til dr.philos.-graden) og vi beregner omkring 10 i 2013.

Indikatorer	Statistikk 2012	Prognoser 2013
	Resultat	Ambisjoner
Antall disputaser	6	10
Disputerte pr. vitenskapelig årsverk		
Aktive Ph.D.-kandidater	36	35
Nye dr.gradsavtaler	9	10
Tilsatte i departementsfinansierte stillinger	18 x)	15
Tilsatte i NFR og andre eksternfinansierte	13 y)	-
Gjennomstrømming for Ph.D.-kandidater		

x) I tillegg kommer 5 tidl. Stipendiater som er uten finansiering

y) Herav 3 i kvoteprogrammet (pluss 2 andre uten finansiering i programmet, men som arbeider videre med sine avhandlinger)

Antall kandidater med avhandling under bedømming: 7. Flere innleveringer ventes i 1. kvartal 2013.

#### b) Generell kvalitativ presentasjon av resultat, planer, utfordringer og prioriteringer

Gjennom nøye gjennomgang og oppfølging av fremdriftsrapporter og pågående medarbeidersamtaler, tar instituttet sikte på å fange opp eventuelle problemer som den enkelte kandidaten måtte ha. Både fremdriftsrapportene og semesterregistreringene gjør det lettere å ha en god oversikt over våre reelle stipendiater/kandidater. Kandidater som unngår å registrere seg eller ikke leverer framdriftsrapport blir fulgt opp.



Gjennomgangen av årets fremdriftsrapporter har avdekket at noen av PhD-kandidatene behøver en oppfølging og vurdering av prosjektets status (dette er spesielt bemerket i veiledernes fremdriftsrapporter).

Implementeringen av midtveisevalueringen fra 2011 vurderes positivt og 4 kandidatene ble evaluert i løpet av 2012. Instituttet har utviklet en god prosedyre for gjennomføring av disse evalueringene

Det høye disputastallet de siste årene er svært positivt (riktignok bare 6 i 2012), og vitner om en god rekrutteringsprosess og en god oppfølging av stipendiatene. I 2012 var det ingen avhandling som ble underkjent, men i ett tilfelle var kommisjonen delt og man måtte oppnevne 2 nye sensorer.

Mange av våre stipendiater har forskningsopphold i ved utenlandske institusjoner. IF vil fortsatt oppmuntre til at PhD-enes prosjektperiode inkluderer et utenlandsopphold.

IF vil i 2013 tilsette hele 7 nye PhD-stipendiater (fire frie, en i italiensk og 1 i russisk, pluss 1 på CONVAR-prosjektet). I samarbeid med veiledere vil IF følge opp de nye stipendiatene og sørge for at de får en god tilhørighet i en av de etablerte forskerskolene eller i en av instituttets forskergrupper.


Margareth Hagen  
forskningskoordinator

Jan A. Johansen  
forsknings- og formidlingskonsulent

## Forskerutdanning- LLE – rapport for 2012

- *Oppfølging av prioriteringer omtalt i forskerutdanningsmeldingen for 2011:* Instituttet har hatt et særlig fokus på stipendiater som ikke har klart å levere på normert tid. Disse har fått tilbud om kontorplass i en periode for å kunne gjøre seg ferdige.
- *Hvordan vurderes forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsinger ved fakultetet?:* Vi viser til reorganiseringen av forskerutdanningen ved HF
- *Hvordan vurderes gjennomstrømningen og gjennomføringen i forskerutdanningen og eventuelt hvilke tiltak ønsker fakultetet å prioritere i 2013 for å bedre gjennomstrømning og gjennomføring?:* Gjennomføringen vurderes som noenlunde tilfredsstillende, men kan bli bedre. I 2013 vil LLE ha et særlig fokus på at stipendiatenes opplæringsdel blir ivaretatt innenfor den nye ordningen med overført ansvar til instituttene. Stipendiatene innenfor språkvitenskap vil få et tilbud gjennom den nye Nasjonale forskerskolen i språkvitenskap som LLE har sluttet seg til. Stipendiatene innenfor litteraturvitenskap vil få et tilbud gjennom ansvar lagt til en av de litteraturvitenskapelige forskergruppene. Stipendiater innenfor andre fagområder vil få et tilbud etter hvert som behovene melder seg.
- *Hvordan vurderes omfanget av underkjenninger og eventuelt hvilke tiltak for å hindre frafall og underkjenninger vil fakultetet prioritere i 2013?:* Problemet med underkjenninger vurderes ikke som alvorlig. At det kom tre underkjenninger i rask rekkefølge i 2009 vurderes som en tilfeldighet, ikke som et uttrykk for en trend.
- *Hvordan vurderes implementeringen av midtveiseevalueringen og eventuelt hvilke tiltak for å gjennomføre midtveiseevalueringen vil fakultetet prioritere i 2013?:* Midtveiseevalueringen oppfattes som et positivt tiltak, og vil i 2013 bli gjennomført etter den samme mal som ble brukt i de foregående år.
- *Hvilke erfaringer har fakultetet med veilederopplæring og eventuelt hvilke behov for veilederopplæring vurderes som viktig å fylle for å styrke veiledernes veiledningskompetanse?:* LLE har ingen erfaring med veilederopplæring. Vi ser behov for kurs for veiledere som blant annet fokuserer på veilederrollen, særlig i lys av at ansvaret for forskerutdanningen nå er lagt til instituttene.
- *Hvordan vurderes innføringen av ph.d.-registrering og felles fremdriftsrapportering for ph.d.-kandidatene og hvilke eventuelle resultater har dette gitt i forhold til fakultetets helhetlige oppfølging av ph.d.-kandidatene:* Den elektroniske fremdriftsrapporteringen fungerer etter hensikten. Semesterregistreringen er mindre tilfredsstillende. Det er blant annet et problem at kandidatenes sist oppnådde studiepoeng ofte ikke er registrert i «Min side», noe som fører til ekstraarbeid.

Bergen, 21. februar 2013

  
Johan Myking

## **FORSKERUTDANNING**

FoF

### **Oppfølging av prioriteringer omtalt i forskerutdanningsmeldingen for 2011**

Vi har ansatt en professor II i en tre års periode. Hennes kompetansefelt innen politisk filosofi passer godt inn i et av instituttets satsingsområder, samt håper vi hun vil bidra til å øke rekrutteringen av kvinner til instituttet.

### **Hvordan vurderes forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsinger**

Våre stipendiater knyttes opp til aktive forskningsmiljøer ved instituttet.

### **Hvordan vurderes gjennomstrømmingen og gjennomføringen i forskerutdanningen**

Våre tre stipendiater som etter planen skal levere inn våren 2013 er i ferd med å avslutte sine doktorgradsarbeider.

### **Hvordan vurderes implementeringen av midtveiseevalueringen**

Midtveiseevalueringen er i seg selv et godt tiltak, men må ses i sammenheng med en kontinuerlig oppfølging og evaluering av stipendiatene som vi nå har satt i gang ved FoF.

### **Hvilke erfaringer har en med veilederopplæring og hvilke tiltak vil prioriteres?**

Vi har ikke satt i gang systematisk veilederopplæring, men vil vurdere dette.

### **Hvordan vurderes innføringen av ph.d. registrering og felles fremdriftsrapportering?**

Det har verken hatt positive eller negative konsekvenser for oss. Ordningen har liten betydning for den reelle oppfølging av kandidatene.



## **Forskerutdanningsmelding for Griegakademiet - Institutt for musikk Grieg Research School in Interdisciplinary Music Studies (GRS)**

Virksomheten i GRS knyttet til forskerutdanning i 2012 bygget på etableringen av forskerskolen i det foregående året og har omfattet 3 disputaser, 2 prøvedisputaser og to fire dagers forskningsseminarer. Annen aktivitet har vært en delegasjonsreise til konferansen "Qualitative Inquiry" ved University of Illinois i mai 2012 der en delegasjon på 8 GRS medlemmer (phd studenter og veiledere) hadde flere individuelle Papers og en presentasjon av forskerskolen for et større og relevant internasjonalt miljø. Tre av presentasjonene er allerede antatt som artikler i internasjonale tidsskrifter.

Fagutvalget og styret i GRS tok våren 2012 initiativ til et nasjonalt samarbeid som resulterte i en søknad til NFR om nasjonal forskerskole i musikk i samarbeid med UiO og NMH etter modell av GRS. Vi nådde ikke opp i denne omgang, men arbeidet har lagt et nasjonalt grunnlag for å arbeide videre med å etablere et nasjonalt system for forskerutdanning innen musikkfeltet der GRS er tiltenkt en nasjonal rolle. GRS fikk i 2012 en generøs bevilgning fra UH Nett Vest som gav forskerskolen anledning til å utvikle forskerskolen med sikte på en slik nasjonal rolle. Når det gjelder seminarene har 2012 gitt svært verdifulle erfaringer med tanke på å skape et aktivt samtaleforum for stipendiater fra de ulike disiplinene. Særlig i forhold til de utøvende disiplinene har forskerskolen kommet et viktig skritt videre.

Drifting og administrasjon av forskerskolen blir gjennomført av et styre, en koordinator og et fagutvalg på fire medlemmer. Styret representerer partnerinstitusjonene og er det samme som ved oppstarten bortsett fra at Nina Grieg Viig er blitt ny representant for Høgskolen i Bergen. Fagutvalget har i hele 2012 vært som ved oppstarten. Magne Espeland og Kristian Wedberg fungerer for tiden som henholdsvis leder og koordinator for GRS frem til høsten 2013 grunnet foreldrepermisjon for Jill Halstead og Liv Gunnhild Quale.

Forskerskolen er fremdeles i en oppbyggingsfase. Selv om antall disputaser er økt i 2012 er ikke dette tilstrekkelig til at forskerskolen er økonomisk bærekraftig. To coutoutelle avtaler er ferdigforhandlet med Universitetet i Aarhus og vil tilføre UiB inntekter ved disputas. Forskerskolen har pr. 31.12.2013 øket medlemstallet til 18. Vi nærmer oss målet på 20 aktive medlemmer, men har et stykke igjen, og står overfor økonomiske utfordringer i kommende år. Men utsiktene er gode og optimismen på plass. Det forutsetter imidlertid at partnerinstitusjonene er seg sitt ansvar bevisst og legger forholdene til rette for videre utvikling. Styret og fagutvalg arbeider aktivt med å gjøre aktivitetene i forskerskolen mer synlige, mer langsiktige og mer samarbeidsorienterte med sikte på å utvide grunnlaget for virksomheten. Det pågår samtaler med UiS med sikte på deres deltakelse i GRS og det er planlagt samtaler med UiA, UiO og NMH i løpet av våren 2013.

De samarbeidende institusjonene i GRS er Høgskolen i Bergen, Høgskolen Stord/Haugesund, Høgskolen i Volda og Universitetet i Bergen.

I tillegg til virksomheten i GRS medvirker instituttet også i det nasjonale kunstneriske stipendprogrammet. I 2012 har instituttet 2 stipendiater i dette programmet. Det er god og økende søkning til programmet via GA. To av instituttets stipendiater er også tilknyttet andre forskerskoler.



Det humanistiske fakultet

Referanse  
2013/254-SISO

Dato  
20.02.2013

## Forskerutdanningsmelding fra SKOK 2012

### 1. KVALITATIVE VURDERINGER

#### Rapportering av kvantitative indikatorer

Resultatindikatorer	2012	2013
	Resultat	Ambisjoner
Antall disputaser	1	2
Antall uteksaminerte ph.d-kandidater pr. vitenskapelig årsverk	0,28	0,57
Antall aktive ph.d-kandidater	4	4
Nye doktorgradsavtaler*		2
Tilsatte i departementsfinansierte stillinger	3	4
Tilsatte i Forskningsråds- og andre eksterntfinansierte stipendiatstillinger	1	0
Gjennomstrømming for disputerte ph.d-kandidater	1	2

#### OMTALE AV RESULTATINDIKATORER

##### Vurdering av resultatoppnåelse

Vi har hatt én innlevering og disputas i 2012 (resultatmidler skal deles med AHKR). Vi forventer to innleveringer og disputaser i 2013, hvorav én departementsfinansiert og én BOA-finansiert.

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

Senter for kvinne- og kjønnsforskning  
Telefon  
Telefaks  
skok@hffa.uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Allegt. 34  
Bergen

Saksbehandler  
Signe Solberg  
55582847

I tillegg til den tildelte «kvoten» fra Det humanistiske fakultetet, har SKOK én stipendiat finansiert av SV-fakultetet.

### **Status for oppfølging av inneværende års målsettinger og prioriteringer**

Vi skal ansette to ph.d.'er (og to postdoktorer) i 2013.

## **GENERELL PRESENTASJON AV RESULTAT, PLANER, UTFORDRINGER OG PRIORITERINGER**

### **Oppfølging av handlingsplan**

Alle SKOKs stipendiater er tilknyttet forskergrupper, enten gjennom større prosjekt, eller andre grupperinger med felles forskningsinteresser. Videre har også alle stipendiater hatt opphold i utlandet, noe vi også vil legge vekt på å tilrettelegge for når nyansettelsene i 2013 er på plass, enten ved Duke eller annen egnet institusjon.

SKOK er medlem av den nasjonale forskerskolen i kjønnsforskning som ble vedtatt opprettet i oktober 2010 og startet offisielt opp fra og med 01.01.2011. Det er nedsatt et styre der SKOK er representert. Forskerskolen arrangerer nasjonale og internasjonale forskerkurs.

Etter initiativ fra stipendiatgruppen er det opprettet en egen selvdrevet, tverrfakultær stipendiatgruppe for alle kandidater ved UiB som arbeider med kjønnsrelaterte temaer. Gruppen har godt aktivitetsnivå og ser ut til å fungere godt.

### **Ønskede tiltak for å bedre gjennomstrømming og gjennomføring**

SKOK arbeider kontinuerlig med å skape gode vilkår for trivsel og produktivitet, både faglig og sosialt, og forsøker å være lydhør overfor de signaler stipendiatene gir.

Vi er av den oppfatning at midtveisevaluering og prøvedisputas er svært gode tiltak for å øke både gjennomstrømmingen og gjennomføringsprosenten. Vi støtter derfor helhjertet opp om disse tiltakene.

### **Ønskede tiltak for å hindre frafall og underkjenninger**

SKOK mener at det er viktig å utrede årsakene til at antall underkjenninger har økt betydelig den siste tiden. Det er helt nødvendig å forstå årsakssammenhengene for å kunne sette inn ev. tiltak. Før det iverksettes konkrete tiltak for å hindre frafall og sikre gjennomstrømming, bør man også få et bedre kvalitativt kunnskapsgrunnlag tilpasset hvert fakultet.

### **Forholdet mellom forskerutdanningen og forskningssatsninger**

For SKOK er det viktig at vi utdanner kandidater innen de ulike disiplinene i kjønnsforskning, som er en spesialkompetanse de ellers sjeldent får på instituttene. Dette er SKOKs bidrag til forskerutdanningen, og det er i prinsippet ikke noe motsetningsforhold mellom dette og ulike former for forskningssatsninger.

Ellen Mortensen  
Professor, senterleder

Signe Solberg  
administrasjonssjef

# FORSKERUTDANNINGSMELDING SVT 2012

## Kvantitative indikatorer

Resultatindikatorer	2012	2013
	Resultat	Ambisjoner
Antall disputaser	0	3
Antall uteksaminerte ph.d-kandidater pr. vitenskapelig årsverk	0	0,5
Antall aktive ph.d-kandidater	5	5
Nye doktorgradsavtaler*	1	2
Tilsatte i departementsfinansierte stillinger	5	5
Tilsatte i Forskningsråds- og andre eksternfinansierte stipendiatstillinger	0	0
Gjennomstrømming for disputerte ph.d-kandidater		

## PLANER, UTFORDRINGER OG PRIORITERINGER

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.

I senterets strategiplan 2012-2015 heter det at senteret også skal ”videreutvikle opplæringsdelen for sine egne ph.d.-kandidater”, for at de skal kunne ”inngå i kritisk dialog med fagfolk som arbeider innenfor aktuelle fagområder”. Det arbeides aktivt med disse planene p.t.

## GJENNOMSTRØMMING OG GJENNOMFØRING

SVT ser positivt på innføringen av tiltak som for eksempel midtveisevaluering. Videre er vi opptatt av at bakgrunnen for det økende antallet av underkjente avhandlinger må utredes; uten en større forståelse av utviklingen, er det heller ikke mulig å sette inn tiltak.

Matthias Kaiser  
Professor, senterleder

Signe Solberg  
administrasjonssjef



## Utdanningsmelding AHKR 2012

### Oppfølging av prioriteringer omtalt i utdanningsmeldingen for 2011

I utdanningsmeldingen for 2011 nevnte vi spesielt økt internasjonalisering av studier, oppretting av en studieretning i Midtøstens historie og bedring av det tverrinstitusjonelle samarbeidet på programmene Religious Roots of Europe og Region og regionalisering som oppfølgingspunkter. Alle disse omtales senere i dette dokumentet.

### Eksempel på et studiekvalitets- eller læringsmiljøtiltak instituttet har hatt særlig oppmerksomhet om inneværende år

Profesjonsutdanningen i arkeologi har de siste årene blitt styrket gjennom instituttets satsing på utvidet feltkurs og integrering av GIS-undervisning på flere nivåer. Dette gir instituttet en konkurransefordel i forhold til andre norske arkeologiutdanninger.

På historie har man i 2012 oppnådd bedre resultater på oversiktseminene gjennom satsning på seminar/kollokviegrupper. Forventningene var ikke lavere strykporsent eller frafall, men høyere snitt for studentene som besto. På HIS101 høsten 2012 var forbedringen markant. Mens reduksjonen i strykt motsvares av økt frafall, var det i forhold til 2011 dobbelt så mange som fikk A og B. Stillingene som gruppeledere har blitt utlyst blant masterstudentene, og besatt med utgangspunkt i realkompetanse i emnene, fremstilling på intervju og normal progresjon i masterstudiet. De har gjennomgått et relevant kurs i universitetspedagogikk og evalueringene viser at studentene har vært svært fornøyd med tilbudet.

Det er også innført et skriveseminar på HIS102.

Region og regionalisering har i hele 2012 jobbet opp mot Det humanistiske fakultet med å få på plass ny samarbeidsavtale med Det samfunnsvitenskapelige fakultet, og en konkretisering av avtalen er realisert og definering av roller har blitt avklart.

I 2012 har UiB utstedt sine første vitnemål til studenter på det fellesnordiske masterprogrammet Religious Roots of Europe, etter langvarige tekniske vansker.

### Eksempel på et område instituttet har særlige utfordringer og vil følge opp i det nye året

HIB kommer ikke til å videreføre samarbeidet om masterutdanning i historie som har gitt faget 10-12 ekstra masterstudenter annet hvert år. Historie ønsker å gjøre masterprogrammet ennå mer attraktivt for å kompensere for dette.

Instituttet kan fortsatt ikke si seg fornøyd med omfanget av studentutveksling. UUI har hatt flere tiltak for å opprette samarbeid med universiteter i Storbritannia. Instituttet skal jobbe videre med saken. Nye avtaler er på plass og det er økende lærerutveksling.

### Eksempel på et studiekvalitets-, læringsmiljøtiltak/område instituttet har vært særlig fornøyd med inneværende år

HIS240 og HIS260 er nedlagt og erstattet med HIS203 Historiske kilder og kildekritikk, som anses for mer velegnet i kombinasjon med HIS250 og et bedre grunnlag for et videre masterstudium.

Nedgangen i søkermassen til masterprogrammet i historie i 2010-2011 har vist seg å være forbigående. Høsten 2012 fikk AHKR 40 nye masterstudenter i historie, og det var ikke behov for suppleringsopptak.

Region og regionalisering har arrangert et dagsseminar i vårsemesteret der masterstudentene får presentere sine prosjekter for styringsgruppen til REGREG, programstyret og regionalt næringsliv og offentlig forvaltning. Dette er et årlig arrangement og har godt oppmøte.

Religionsvitenskap tilbyr nå flere spesialiseringsemner på engelsk, som er rettet spesielt mot utvekslingsstudenter og som samtidig synes å heve det generelle studenttallet. Utvekslingsstudenter kan også få spesielt tilrettelagt veiledning på flere ulike språk.

For å synliggjøre instituttets satsning på undervisningskvalitet arrangerte AHKR våren 2012 en kåring av semesterets beste foreleser. Tiltaket ønskes videreført av de vitenskapelig tilsatte og det vitner om at undervisningskvalitet vektlegges hos den enkelte.

#### **Hvilke program har vært evaluert inneværende år**

Alle program ved AHKR har inngått kontrakt med programsensor som jevnlig leverer rapporter.

#### **Planer for oppretting/nedlegging av studietilbud**

Høsten 2013 opprettes også et nytt fast spesialiseringsemne på engelsk, RELV212/313 Religion and science. AHKR har i 2012 arbeidet med utviklingen av en studieretning for Midtøstens historie, til erstatning for det tidligere BAHF-MØST som nå er nedlagt. Dette vil bli en realitet fra høsten 2013.

Instituttet planlegger flere studietilbud på engelsk for å tiltrekke utvekslingsstudenter.

KUVI 107 legges ned i forbindelse med pensjonering av emneansvarlige.

#### **Instituttets prioriterte områder for 2013**

Instituttet har samlet sett et stort merforbruk av undervisningsressurser og fagene jobber med å dimensjonere undervisning i forhold til disponible ressurser. Dette innebærer også en bedre utnyttelse av disponible timelærermidler.

Arkeologi ønsker i 2013 å jobbe for å styrke metodetilbudet.

Historie ønsker å videreføre kollokviegrupper og skriveseminar på oversiktseminene. Faget ønsker også å stimulere til økt søkning til master for å kunne heve inngangsterskelen. Dette krever fortsattsatsning på studiekvalitet, både på BA og MA nivå, og bedre markedsføring av mastertilbudet. Historie sikter spesielt mot lærere som ønsker videreutdanning, og har i den forbindelse opprettet et eget emne HIS308 Historieformidling, med oppstart våren 2013.

Når religionsvitenskap nå får en ny stilling i fagdidaktikk, vil dette fagets fokus på lærerutdanning styrkes. Fagmiljøet er også gått inn i et forprosjekt om muligheten for samarbeid i ph.d.-undervisning med religionsvitenskapelige fagmiljøer ved de andre norske universitetene.

Instituttet vil i 2013 arbeide for styrking av studentutvekslingen i alle fag/program, og evaluering av de nye disiplinbaserte studieprogrammene.

I tråd med UiB sin sentrale satsning har UUI begynt å drøfte opprettelse av forskningsemner.

Dersom Fakultetet vedtar en ny ordning av førstestudier vil instituttet fokusere på å justere programmene våre i henhold til dette.

Se forøvrig instituttets nye strategiske plan.

*MS og JTW 07.02.2013*

Vedlegg:

**Planer for allokering av studieplasser/opptakssrammer for 2014/2015.**

**Opptakssrammer for masteropptaket 2014**

**Planer for allokering av studieplasser/opptaksrammer for 2014/2015 (bachelornivå)**

AHKR ønsker i prinsippet flest mulig nye studenter til sine bachelorprogram, og ber fakultetet om å forvalte de tildelte plassene på en måte som best mulig ivaretar dette ønsket.

For BAHF-ARK har vi imidlertid en øvre grense på 40 studenter grunnet veiledningskapasitet på 200-nivå.

**Opptaksrammer for masteropptaket 2014 (gjelder også opptaket 2013)**

- MAHF-ARK: 17
- MAHF-HIS: 40 (det er viktig at alle plassene fylles dersom det er kvalifiserte søkere, og det er ønskelig med en overbooking i samråd med fagkoordinator)
- MAHF-KUVI: 10 (faget har potensielt større kapasitet, og kan ta opp flere dersom det er kvalifiserte søkere) MAHF-RELV: 10 (faget har potensielt større kapasitet, og kan ta opp flere dersom det er kvalifiserte søkere)
- MAHF-REG: 10

## Utdanningsmelding fra IF 2012

1. Oppfølging av prioriteringer omtalt i utdanningsmeldingen for 2011

**Rekruttering:** IF arrangerte karrieredag med fokus på fransk, italiensk, russisk og tysk den 26. september og alumnskveld med fokus på de samme fagene 28. september. I tillegg har vi søkt om og blitt tildelt 150000,- i PEK-midler og er godt i gang med planleggingen av en "reklamefilm" som et ledd i rekrutteringsarbeidet (mer om rekrutteringsplaner i 2013 lengre nede).

**Ressurssituasjonen** er ikke uproblematisk og det må fremdeles gjøres relativt utstrakt bruk av midlertidig ansatte for å dekke undervisningen. Vi håper at denne situasjonen vil bli bedret noe etter at vi fikk gehør for deler av et uttalt behov for å ansette faste lektorer til å ta seg av grunnleggende språkundervisning i enkelte fag. Det er fremdeles problematisk at undervisningen i emnene TRANSHF og TOLKHF er dugnadsbasert og går på rundgang mellom de svært få ansatte som har bakgrunn fra oversettelses-/tolkevitenenskap. Seminarene er i stor grad ledet av midlertidig ansatte uten noen formell kompetanse de aktuelle disiplinene.

Vi har ikke kunnet prioritere arbeidet med å øke kvaliteten i mastergraden spesielt, men dette er noe vi kommer til å prioritere i 2013.

2. Eksempel på et studiekvalitets- eller læringsmiljøtiltak instituttet har hatt særlig oppmerksomhet på inneværende år

IF har for alvor tatt i bruk Kvalitetsbasen for å synliggjøre **evalueringer** og **emnerapporter** utad, og mange fag evaluerer alle emner hver gang de gjennomføres. Vi har fått på plass **programsensorer** på alle fag.

3. Eksempel på et område instituttet har særlige utfordringer og vil følge opp i det kommende året  
For flere fag er det en utfordring å få studentene til å ta emner på 200-nivå, og en enda større utfordring er det å rekruttere studenter til master. Dette kommer vi til å følge opp i 2013.

4. Eksempel på et studiekvalitets- eller læringsmiljøtiltak/område instituttet har vært særlig fornøyd med inneværende år

Alle programstyrene ved instituttet har studentdeltagelse. Franskfaget har på studentenes initiativ hatt en gjennomgang av oversettelsens posisjon i undervisningen. Arabiskfaget har hatt sosiale arrangementet og faglig ekskursjon med studenter og lærere til Oslo.

5. Hvilke(t) program har vært evaluert inneværende år

Vi arbeider med å lage en rotasjonsplan for evalueringen av studieprogram, men ingen studieprogrammer har blitt evaluert i 2012.

6. Planer for oppretting / nedlegging av studietilbud

Ingen studietilbud planlegges nedlagt eller opprettet i 2013.

7. Instituttets prioriterte områder for 2013

**Rekruttering:** For tildelte PEK-midler skal vi lage **presentasjonsvideo**, til bruk på for eksempel Youtube, og "postkort". Vi planlegger også å arrangere **besøksdag** for skoleelever på den europeiske språkdagen 26. september. Vi tenker også å arrangere en **inspirasjonssamling** for språklærere i skolen i forbindelse med en planleggingsdag i november og samarbeider med fylkeskommunen om dette.

**Internasjonalisering:** I tråd med målsettingen i IFs strategiplan om at 50% av studentene skal på utveksling jobbes det med bedre **tilrettelegging/rådgivning/informasjon** og opprettelse av **nye utvekslingsavtaler**. På bakgrunn av en satsing på tysk som utvekslingsland i UiBs handlingsplan for internasjonal virksomhet har instituttet utviklet et 5-studiepoengskurs i **tysk for utvekslingsstudenter** som skal starte opp i april 2013.

**Kartlegging av gjennomføring og frafall:** Vi skal i 2013 kartlegge gjennomføringstallene på bachelornivå og finne ut hvordan vi kan holde på studentene.

8. Plan for programevalueringer 2013

Det er utarbeidet en plan for programevalueringer 2013–2015.



Det humanistiske fakultet

Referanse

Dato

xx.02.2013

## Opptaksramme for Institutt for fremmedspråk for 2014/15

Institutt for fremmedspråk ønsker å melde inn følgende forslag til allokering av opptaksrammer til grunnstudiene og masterstudiene for instituttets studieprogram. Forslagene ble vedtatt av UUI den 13. februar 2013 og av Instituttrådet den xx. februar 2013.

### Opptaksramme for opptak til samordna opptak (SO) 2014-15

Studieprogram	Studieplassar
Bachelorprogram i arabisk	10
Bachelorprogram i engelsk	65
Bachelorprogram i fransk	15
Bachelorprogram i italiensk	10
Bachelorprogram i japansk	38
Bachelorprogram i kinesisk	0
Bachelorprogram i russisk	20
Bachelorprogram i spansk språk og latinamerikastudium	40
Bachelorprogram i språk og interkulturell kommunikasjon	30
Bachelorprogram i tysk	12
Årsstudium i engelsk	20
Årsstudium i fransk	7
Årsstudium i spansk språk og latinamerikastudium	20
Årsstudium i tysk	7
Integrert lektorutdanning med master i framandspråk (engelsk, fransk eller tysk)	32
<b>Totalt</b>	<b>326</b>

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

Institutt for fremmedspråk  
Telefon  
Telefaks 55584260

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Sydnesplassen 7  
Bergen

Saksbehandler  
Hilde Elin Haaland-Kramer  
55589375

**Opptaksramme for opptak til master 2013/14:**

Arabisk	Alle
Engelsk	20
Fransk	Alle
Italiensk	Alle
Russisk	Alle
Spansk	10
Tysk	Alle
ENGMAU	15

Vennlig hilsen

Kjetil Berg Henjum  
undervisningsleder

Hilde Elin Haaland-Kramer  
studieleder



Det humanistiske fakultet

Referanse

2013/254-RAL

Dato

20.02.2013

## Utdanningsmelding for 2012, Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium

### Studietilbud ved LLE

LLE er et mangfoldig institutt, med 13 ulike bachelorgrader (inkl. 3 spesialiseringer i nordisk og 2 i språkvitenskap), 11 mastergrader, integrert lektorutdanning, flere årsstudier, norskkurs for utenlandske studenter og ansatte samt etter- og videreutdanningstilbud.

### Planer for oppretting av nye studietilbud

SKOK arbeider med oppretting av en joint master. Se utdanningsmelding fra SKOK.

### Evaluerings

Evaluerings har vært et viktig tema i UUI og ved instituttet i 2012. I april ble det arrangert seminar med "evaluering" som tema for fagkoordinatorer og studieadministrasjonen ved instituttet, med innlegg fra Arild Raaheim fra Program for universitetspedagogikk, Jan Reinert Carlsen fra SVT snakket om Integrert evalueringsdesign på dannelsesemnene ved UiB, og Fredrik Longva, leder for studentutvalget ved LLE, snakket om evaluering sett fra studentenes side.

Nye og oppdaterte retningslinjer for emneevaluering er utarbeidet og vedtatt i UUI i 2012.  
• 55 emner ved LLE har blitt evaluert i løpet av 2012.

### Programsensor og programevaluering

LLE har nå oppnevnt programsensor på 10 BA-program med sine respektive MA-program. Samtlige av disse programmene eller deler av dem er under evaluering og vil fortsatt være det i 2013.

Det gjenstår fortsatt å engasjere programsensor på 2 program.

### Studiekvalitet og -læringsmiljø

Det nettbaserte studiet PRISME, videreutdanning for lærere som underviser i norsk som andrespråk, ble i 2012 tildelt HF's Spurveuglepris og deretter Ugleprisen for utdanningskvalitet fra UiB, og har også blitt nominert til den nasjonale læringsmiljøprisen.

Detta er eit UIB-internt notat som blir godkjend elektronisk i ePhorte

Institutt for lingvistiske, litterære og  
estetiske studier  
Telefon 55582400  
Telefaks 55589660

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
HF-bygget, Sydnesplassen  
7  
Bergen

Sakshandsamar  
Ranveig Lote  
55582981

Ved LLE er vi stolte og glade for den innsatsen som fagmiljøet i norsk som andrespråk har lagt ned i dette utdanningstilbudet, og vil samtidig understreke at samarbeid med SEVU har hatt stor betydning for studiets ubetingede suksess, slik det er dokumentert i flere evalueringsrunder og -rapporter fra VOX.

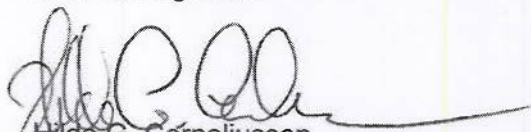
### **Studenter og fagutvalg**

LLE har et svært aktivt studentutvalg, som på tampen av 2012 skiftet navn til Instituttutvalget, i tillegg til aktive fagutvalg på de fleste fagene. Også i 2012 var det satt av midler til studentutvalg, og det ble blant annet tildelt midler til en flott og informativ brosjyre om studentdemokrati fra Instituttutvalget. Den relativt høye utskiftingsraten på studentrepresentanter gjør at det er viktig å ha kontinuerlig oppfølging og kontakt med studentutvalgene, og ett slikt middel som er tatt i bruk ved LLE er frokostmøter med instituttledelse og studentrepresentanter fra både Instituttutvalget og fagutvalgene.

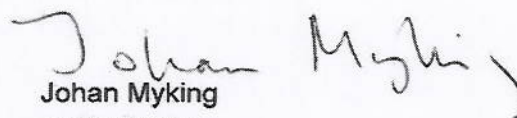
### **Undervisningsressurser**

Det har vært høyt forbruk av vikarer ved LLE også i 2012 på grunn av fravær og frikjøp som skyldes varierte årsaker. Økt bruk av II-stillinger kan være ett virkemiddel for å bidra til å avhjelpe de ressursproblemene som oppstår i faglig ansattes fraværperioder, men samtidig er det viktig å sikre kontinuitet med og gjennom faste stillinger. Flere av fagene ved LLE som tidligere har blitt omtalt som "små" har hatt og opplever fortsatt vekst i antall oppmeldte studenter. Som tidligere meldt understreker vi at LLE er et stort og mangfoldig institutt, og det er instituttledelsens mål å føre en solidarisk politikk som sørger for at alle fag og programmer får så gode betingelser som mulig å arbeide under.

Med vennlig hilsen



Hilde G. Corneliussen  
undervisningsleder



Johan Myking  
instituttleder

07. 02. 2013



## Utdanningsmelding, FoF – 2012

### EXAMEN PHILOSOPHICUM - GENERELT

Dimensjoneringen av undervisninga i 2012 var på same nivå som dei siste åra. Dei aller fleste studentane fekk plass på seminarmodellen, men dette kravde ein del ekstrafinansierte seminargrupper frå fakultetene utover ex.phil.-budsjettet. Samla strykeprosent for seminarmodell og skuleeksamen var 10 %. All undervisning blei avholdt på hausten, med unntak av EXPHIL-MNSEM som på våren er retta inn mot studentar ved biologi og nærliggande program. Erfaringane frå første utprøving gir ingen grunn til å ikkje fortsette med dette tilbodet, men i noko endra form.

I forlenging av dette samt prøveprosjektet ved EXPHIL-MOSEM i 2011, byrja dei emneansvarlege ved alle fakultetsvariantane i 2012 sitt arbeid med omarbeiding av opplegga ved seminarmodellen mtp. implementering hausten 2014. Moment som kom fram i studentevalueringar og møte med undervisningsstaben blir ivaretatt i denne prosessen.

Instituttet initierte også i 2012 prosjektet "Ex.phil. 2.0" gjennom PEK-midlar. Første fase har avdekket at det er behov for eit utvida perspektiv på digitale læringsplattformer enn det som spesifikt angår såkalte wikier, og arbeidet i 2013 vil derfor bli justert av denne innsikta.

### AKADEMISK SKRIVING - GENERELT

Akademisk skiving har undervisning om hausten og våren. 95 % av studentmassen gjennomfører kurset i løpet av haustsemesteret. Dimensjoneringa av undervisninga har vore uendra. Av undervisningsmessige endringar som blei gjort, kan det nemnast at ei seminargruppe blei plukka ut for å teste ut intensivt bruk av individuell skiving på sjølve samlingane. I tillegg blei det hausten 2012 for første gong føretatt kåring av beste studenttekst. Vidare, dersom dekanatet sitt forslag om å leggje ned emnet blir vedtatt, vil det bli satt ned ei arbeidsgruppe som skal jobbe med å utvikle alternative opplegg som kan ivareta skivedimensjonen ved studiene.

Strykprosenten for dei 470 studentene som leverte var på 2 %.

Det blei gjennomført studentevaluering av emnet hausten 2012.

### FAGSTUDIET

#### Oppfølging av prioriteringar omtalt i utdanningsmeldinga for 2011

Den nye evalueringsordninga nevnt under punkt IV a) i Utdanningsmeldinga av 2011 er no implementert. Me vil i komande semester nytte spørjeundersøkingverktøyet SurveyXact i håp om at svarprosenten vil gå opp.

Me fortset arbeidet med å prøve å få lesesalsplassar og samlingsrom for våre bachelorstudentar i Sydneplassen 12/13.

Implementeringa av det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket er fullført, men instituttet vil gå gjennom læringsutbyteomtalar på både emne- og programnivå for å kvalitetssikre desse.

#### Døme på eit studiekvalitets- eller læringsmiljøtiltak instituttet har hatt særleg merksemd om inneverande år

Diskusjonen om ei restrukturering av primært bachelorprogrammet, og sekundært masterprogrammet har føregått ved FoF sidan våren 2011. Ei tentativ skisse blei presentert ved instituttsamlinga i januar 2012, der fagstudiestrukturen blei diskutert. Det var då semje om at vi burde revidere gjeldande studieplan. Det var også semje om følgjande for det reviderte bachelorstudiet:

- 1) Oppdeling av våre tradisjonelle 15 stp emne i 10 og 5 stp emne.
- 2) Gje ei grundigare innføring i filosofihistorie, la studentane lese filosofiske originalverk og gje ei systematisk innføring i sentrale delar av filosofien, som etikk og kunnskapsteori.
- 3) Auke den faglege breidda ved fagstudiet i filosofi
- 4) Gjere programmet meir fleksibelt både for våre eigne studentar og for potensielle studentar frå andre fakultet/lærestader
- 5) Vi legg ned idehistoriespesialiseringa på både bachelor- og masternivå (BAHF-FILO og MAHF-FILO), men held på dei emna som har vist seg levedyktige

Den føreslåtte strukturen blei i august 2012 vedtatt i instituttrådet, oversendt Fakultetet for vurdering og er no, våren 2013 implementert.

#### Døme på eit område instituttet har særlege utfordringar og vil følgje opp i det nye året

Rekrutteringa til masterprogrammet er for dårleg. Instituttet skal jobbe vidare med saka.

Til tross for svak oppgang er instituttet enno ikkje nøgd med omfanget av studentutveksling. Instituttet skal jobbe vidare med saka. Det kan nemnast at lærerutvekslinga er aukande.

#### **Kva for program har blitt evaluert inneverande år**

Bachelorprogram i filosofi og idéhistorie (BAHF-FILO). BAHF-FILO skal også evaluerast grundig både på program- og emnenivå gjennom heile 2013.

#### **Planar for oppretting/nedlegging av studietilbod**

Instituttet har vedtatt ein heilt ny struktur på masterprogrammet i filosofi (MAHF-FILO) som medio februar 2013 blir sendt til Fakultetet til vurdering med tanke på implementering hausten 2013.

Instituttet har vedtatt at heile SEVU-porteføljen «Norge som innvandringsland» blir lagt ned frå hausten 2013 dersom instituttet skal ha det økonomiske ansvaret for kurset i framtida.

#### **Instituttet sine prioriterte område for 2013**

Hovudfokus på undervisningssida vil vere evaluering og ev. justeringar av dei reviderte studieprogramma, BAHF-FILO og MAHF-FILO. Tilbakemeldingar så langt (etter møte mellom programsensor og studentar) er eintydig gode. Særleg blir det framheva at oppmøtekrav på seminara på emna på 100-nivå har ein positiv fagleg-sosial funksjon, noko som er heilt i tråd med eitt av instituttet sine satsningsområder.

Instituttet vil i 2013 arbeide for styrking av studentutvekslingen i alle fag/program.

Instituttet vil i 2013 arbeide for styrking av lærarutveksling.

#### **Planar for allokering av studieplassar/opptaksrammer for 2014/2015.**

##### ***Opptaksrammer for masteropptaket 2014***

MAHF-FILO: 10 (Programmet har potensielt større kapasitet, og kan ta opp fleire om det melder seg kvalifiserte kandidatar).

##### ***Opptaksrammer for 2014/2015 (bachelor/lågare grad)***

ARHF-FILO: 10

BAHF-FILO: 40 (Programmet har potensielt større kapasitet, og kan ta opp fleire om det melder seg kvalifiserte kandidatar).

## Utdanningsmelding 2012 Griegakademiet – Institutt for musikk

### Oppfølging av prioriteringer omtalt i utd.melding 2011

- Instituttet har fått godkjent bachelorprogrammet i musikkvitenskap.
- Instituttet har innenfor fagområdet utøvende jazz omgjort 3 deltidsstillinger uten FOU til 2 førstestillinger med FoU og 1 universitetslektor med oppgraderingstid.. Positiv utvikling for læringsmiljø.
- Oppretting av obligatorisk emne for både studenter på BAHF-MUS og MAHF-INMUT, MUF101 Musikk, kultur og samfunn. Emnet ble undervist for første gang studieåret 2011/2012. Vi ser dette som et viktig skritt i utviklingen av flere felles emner på tvers av program på instituttet.
- Instituttet har bedt om å få skilt ut studieretning tradisjonsmusikk som eget program for å bedre kommunikasjon med studentene. Saken er ikke behandlet av Det humanistiske fakultet.

### Eksempel på studiekvalitets- eller læringsmiljøtiltak

- Omlegging av BAHF-MUS. Oppretting av 5 stp. emner i utøvende støttedisiplin og oppretting av utøvende emner på 10 stp. har positiv effekt . Gir mulighet for både økt bredde og fordypning i utdanningen.
- Oppretting av emnet MUTP200 Hovedinstrument musikkterapi på 15 stp. på MAHF-INMUT gir studentene på programmet bedre mulighet til å få undervisning på hovedinstrument tilpasset programmets profil. Oppretting av det åpne emnet MUTP111 Musikk og hjerne 15 stp. har en positiv effekt i forhold til rekruttering av studenter på andre program på UiB.

### Særlige utfordringer som vil følges opp

- Omleggingen av BAHF-MUS må gjennomføres på alle 4 studieår. Det må opprettes flere emner på 10 stp. for å gi studentene mulighet til å få flere alternative valg i spesialiseringen.
- På MAHF-INMUT er det behov for nye valgemenner for å gi programstudentene større valgfrihet.
- Flere stillinger med FOU er nødvendig, særlig innenfor klassiske orkesterinstrumenter
- Rekrutteringen til en del utøvende instrumentdisipliner er ustabil eller svak.
- Læringsmiljøet lider fortsatt av begrensningene relatert til lokaler og utstyr. I musikkutdanning er lokaler, utstyr og funksjonell infrastruktur i bygget en svært viktig premisse for kvaliteten på undervisningen, og både tilgang og kvalitet på rommene er kritikkverdig og preger undervisningen. Det mangler for eksempel lydstudio og heis i Nygård skole. Det har vært framgang i skisseprosjektet, og det er svært viktig at dette arbeidet kommer i gang snart for å tilby studentene et læringsmiljø som er tilfredsstillende.

### Studiekvalitets/læringsmiljøtiltak vi er fornøyd med

- Ansettelse av produsent har vært positiv for studiekvaliteten på instituttet. Dette gir studentene større forutsigbarhet i planlegging av prosjekter, og gir studentprosjektene bedre struktur og kvalitet.
- Det har vært investert i innkjøp av instrumenter i henhold til investeringsplan. Piano- og flygelparken er nå på et forsvarlig kvalitetsnivå.
- Administrative rutiner er bedret, og gir studentene større grad av forutsigbarhet i forhold til timeplanlagte aktiviteter og oppfølging.

### Studieplasser/opptaksrammer

- MAHF-INMUT blir fullt utbygget fra høst 2013.
- Det blir opprettet 12 nye studieplasser BAHF-MUVI fra høst 2014
- Studentrepresentasjonen i råd og utvalg er god. Instituttet har et engasjert og aktivt Studentutvalg, og ledelsen har et godt samarbeid med dem.

### Program som har blitt evaluert

- 11 emner ble evaluert i 2012, se

<https://kvalitetsbasen.app.uib.no/?year=2012&faknr=11&instnr=64>

#### Prioriterte områder

- Videre oppfølging av Den eksterne evalueringsrapporten (2010)
- Utrede mulighet for studieretning jazz på masternivå som følge av nye stillinger med FoU.
- Stimulere søkingen til utøvende studier på instrumentdisipliner med svak rekruttering
- Opptak til BAHF-MUVI. Få tilstrekkelig faglige og administrative ressurser. Utvikle strategi for rekruttering til programmet, med planlagt oppstart 2014.
- MAHF-INMUT, avtaler om inn/utveksling må opprettes
- Fortsette arbeidet med programutvalg

#### Plan for programevaluering 2013

- Alle program på instituttet har fått oppnevnt programsensorer. Det forventes at de første programsensorrapportene for alle program foreligger i løpet av vår 2013.
- Instituttet er i gang med å utarbeide rutiner for evaluering på program og emnenivå.



# UNIVERSITETET I BERGEN

*Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK)*

---

20.02.2013

Saksnummer: 13/254

## UTDANNINGSMELDING

SKOK har f.o.m. høstsemesteret 2012 overtatt det faglige ansvaret for to av de sentrale emnene i Bachelor-programmet i kjønnsstudier (BAHF-KJØNN), og har allerede iverksatt ulike tiltak for å bedre studiekvaliteten. De viktigste tiltakene har vært å 1) doble antall undervisningstimer, 2) høyne kvalifikasjonsnivået på ansatte kollokvieledere, og 3) sørge for at kollokvielederne følger kateterundervisningen på KVIK101.

Hensikten med tiltakene er å oppnå en tettere kontakt med studentene, gi dem bedre oppfølging og slik forbedre resultatene på emnenivå, samt hindre frafall på programnivå.

Vi er ellers opptatt av å opprettholde antall studieplasser på programmet på dagens nivå. Dette er viktig for å kunne skape et godt studiemiljø.

Vi viser ellers til SKOKs innsendte søknad om å opprette en engelskspråklig mastergrad i kjønnsstudier, i samarbeid med Humboldt Universität og Linköpings universitet. Svar ventes i når fremtid. En slik satsning på kjønnsstudier og kjønnsforskning er ensbetydende med å satse tverrfaglig, fordi dette feltet må basere seg på kunnskaper og perspektiver fra en rekke disipliner.

Ellen Mortensen  
Senterleder

Signe Solberg  
administrasjonssjef

---

Gateadresse:  
Allegt. 34

Postadresse:  
Postboks 7805  
5020 BERGEN

Telefon:  
Ekspedisjon 55582471  
Kontorsjef 5558 2847

Telefax:  
55589664

## **UNDERVISNINGSMELDING FRA SVT - 2012**

Faste og midlertidige ansatte ved SVT bidrar med ulike enkeltbidrag til emner i flere fagmiljøer og flere fakulteter. Dette anser vi som viktig ift senterets tverrfaglige profil og ift kontaktnettet ved UiB.

SVTs egen undervisningsportefølje omfatter de såkalte «Dannelses-ernene». Disse ernene er så langt et vellykket eksperiment av pedagogisk og faglig art i samarbeid med alle fakulteter ved UiB. På denne bakgrunnen har SVT bestemt seg for å søke om SFU-status våren 2013, og er allerede godt i gang med utarbeidelsen av en søknad.

Matthias Kaiser  
Senterleder

Signe Solberg  
Administrasjonssjef



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

Referanse

2013/254-UNU

Dato

08.01.2013

### **Forskningsmelding, forskerutdanningsmelding og utdanningsmelding 2012**

Fakultetet har mottatt brev fra Universitetsdirektøren om meldinger for 2012 (sak 12/13484).

Det er lagt opp til en forenkling av de ordinære meldingene. Dette innebærer at fakultetets tre meldinger til sammen ikke bør overstige 12 sider.

Med bakgrunn i dette ønsker fakultetet at grunnenhetene utarbeider kortfattede meldinger (ca. en side per melding) med utgangspunkt i vedlagte spørsmål.

Fakultetets frist for oversending av forskningsmelding, forskerutdanningsmelding og utdanningsmelding til Universitetsdirektøren er 01.04.13. Meldingene må derfor behandles av fakultetsstyret i møte 19.03.13.

**Grunnenhetenes frist** for oversending av meldingene til fakultetet: **20.02.13.**

Vennlig hilsen

Trine Moe  
fakultetsdirektør

Unni Karin Utvik  
rådgiver

Kopi  
Sonja Irene Dyrkorn  
Margaret Stenberg  
Ronald Worley

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

Det humanistiske fakultet  
Telefon 55589380  
Telefaks 55589383  
post@hf.uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Harald Hårfagresgt. 1  
Bergen

Saksbehandler  
Unni Karin Utvik  
55582060



Fakultetene  
Universitetsmuseet

Referanse  
2012/13484-TOT

Dato  
13.12.2012

## Innspill til rapport 2012 og planer 2013 og om meldinger for 2012

Vi viser til universitetsstyrets vedtak om nye virksomhetsmål og styringsparametre, i sak 4b/2012 og sak 50/12. Vi viser også til Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev for 2012 med ny målstruktur for institusjonene. Vedlegg 1 viser departementets målstruktur

Universitetets strategiske prioriteringer, virksomhetsmålene og universitetets egne mål og styringsparametre danner grunnlag for utforming av rapport 2012 og planer 2013 som skal behandles i styret i møte 14. februar 2013. Universitetets egne mål og styringsparametre (jf sak 4b/12) og departementspålagte tillegg (jf sak 50/12) er vedlegg 2. Vurderingene fra forsknings-, forskerutdannings- og utdanningsmeldingene vil få bredere omtale i dokumentet. For arbeidet med rapport og planer vil vi be fakultetene om kortfattede innspill til følgende:

- Forsknings-, forskerutdannings- og utdanningsmeldingen for 2011 er viktige dokumenter for rapportering av aktivitet og prioritering av tiltak. Vi ber fakultetene ta stilling til om resultatene i 2012 gir grunnlag for å endre hovedvurderingene i meldingene fra våren 2012. Som del av gjennomgangen bes fakultetene peke på hvilket område det er størst fremgang og å identifisere hvilket område det er størst risiko for at ambisjonene ikke innfris. Det bes om en kortfattet vurdering av hvilke tiltak som er iverksatt for å redusere risikoen innenfor dette området.
- Fakultetene bes om å gi korte vurderinger av resultatene for 2012 og ambisjonene for 2013 for hver av styringsparametrene for 2012 (jf vedlegg 1 og 2).
- Universitetsstyret skal behandle mål og styringsparametre for 2013 i styremøtet 14.2. Vi imøteser innspill fra fakultetene til universitetets mål og styringsparametre for 2013.

Det bes om en tilbakemelding innen **15. januar 2013**. Dersom noen har spørsmål eller kommentarer, vennligst kontakt Tore Tungodden eller Steinar Vestad, som er redaksjon for Rapport for 2012 og Planer for 2013.

Det vil bli lagt opp til en forenkling av de ordinære forsknings-, forskerutdannings- og utdanningsmeldingene, som har frist 1. april 2013. De tre meldingene bør til sammen ikke overstige mer enn 12 sider og spørsmålene som ønskes besvart er listet i vedlegg 3.

Sigmund Grønmo  
rektor

Kari Tove Elvbakken  
universitetsdirektør

*Vedlegg:*

1. Kunnskapsdepartementets målstruktur
2. Styringsparametre og virksomhetsmål ved UiB
3. Opplegg for meldinger om 2012

Kopi: Forskningsadministrativ avdeling og Studieadministrativ avdeling

---

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

Universitetsledelsen  
Telefon 55 58 20 01  
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse  
Postboks 7800  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Harald Hårfagres gate 1  
Bergen

Saksbehandler  
Tore Tungodden  
55582068



### Vedlegg 3

## Spørsmål til meldingene 2012

### Forskning

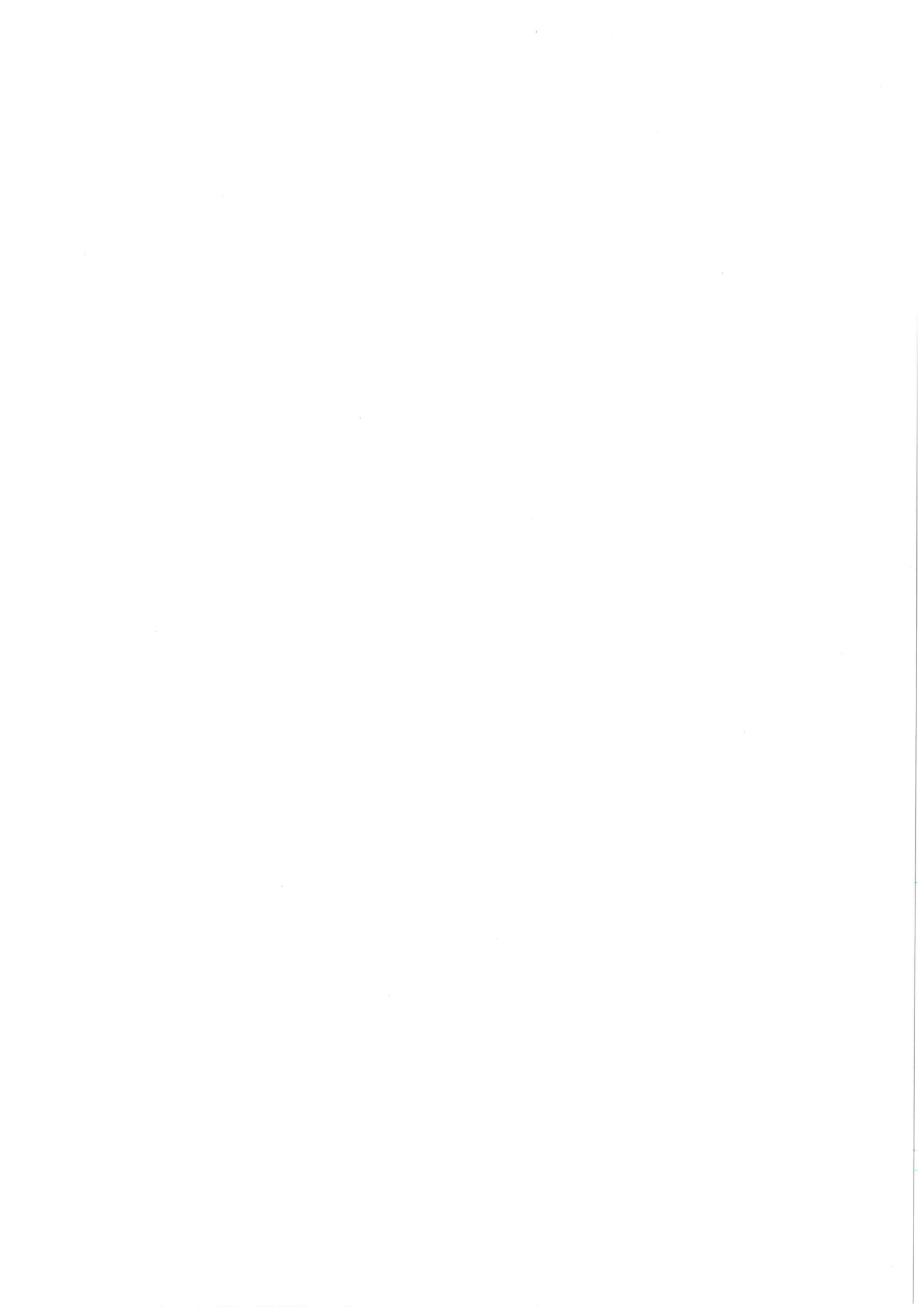
- Status for fakultetets strategi og eventuelle justeringer av strategien bør omtales, sammen med nye forskningssatsinger som er igangsatt, eller som planlegges
- Oppfølging av prioriteringer omtalt i forskningsmeldingen for 2011
- Omtale av prioritert forskningssamarbeid med andre forskningsinstitusjoner og samfunns- og næringsliv om forskning
- Kort omtale av arbeid med å styrke forskningsledelse, organisering og strategisk planlegging
- Omtale av tverrfaglige og flerfaglige initiativ og satsinger (pågående og planlagte)
- Omtale av tiltak som kan styrke publiseringen, særlig på nivå II
- Fakultetene bes om å gi en kortfattet omtale av hvilke faglige prioriteringer og planer som er knyttet til ekstern finansiert forskning, hvilke eksterne finansieringskilder som er de viktigste og hvilke ressurser som settes inn for å styrke ekstern finansiering
- Kort omtale av store nye prosjekter: spesielt om SFF og ERC og eller andre viktige tildelinger nasjonalt eller internasjonalt
- Oppfølging av fagevalueringer fra 2012

### Forskerutdanning

- Oppfølging av prioriteringer omtalt i forskerutdanningsmeldingen for 2011
- Hvordan vurderes forholdet mellom forskerutdanning og forskningssatsinger ved fakultetet?
- Hvordan vurderes gjennomstrømmingen og gjennomføringen i forskerutdanningen og eventuelt hvilke tiltak ønsker fakultetet å prioritere i 2013 for å bedre gjennomstrømming og gjennomføring ønsker fakultetet?
- Hvordan vurderes omfanget av underkjenninger og eventuelt hvilke tiltak for å hindre frafall og underkjenninger vil fakultetet prioritere i 2013?
- Hvordan vurderes implementeringen av midtveisevaluering og eventuelt hvilke tiltak for å gjennomføre midtveisevalueringen vil fakultetet prioritere i 2013?
- Hvilke erfaringer har fakultetet med veilederopplæring og eventuelt hvilke behov for veilederopplæring vurderes som viktig å fylle for å styrke veiledernes veiledningskompetanse?
- Hvordan vurderes innføringen av ph.d.- registrering og felles fremdriftsrapportering for ph.d.-kandidatene og hvilke eventuelle resultater har dette gitt i forhold til fakultetets helhetlige oppfølging av ph.d.-kandidatene?

### Utdanning

- Oppfølging av prioriteringer omtalt i utdanningsmeldingen for 2011
- Eksempel på et studiekvalitets- eller læringsmiljøtiltak fakultetet har hatt særlig oppmerksomhet om inneværende år
- Eksempel på et område fakultetet har særlige utfordringer og vil følge opp i det kommende året
- Eksempel på et studiekvalitets- læringsmiljøtiltak/ område fakultetet har vært særlig fornøyd med inneværende år
- Hvilke(t) program har vært evaluert inneværende år
- Kort status på resultatoppnåelse i henhold til styringsparametrene
- Planer for opprettinger/ nedlegginger av studietilbud
- Planer for allokering av studieplasser/opptaksrammer for 2014/ 2015
- Fakultetets prioriterte områder for 2013
- Plan for programevalueringer 2013





**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Dato:** 07.03.2013

**Styresak:** 23/13

**Arkivsaknr:** 2012/12828-MED

**Møtedato:** 19.03.2013

---

## Årsrapport 2012 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

### Det humanistiske fakultet

---

#### Dokumenter i saken:

- Brev fra Universitetsdirektøren datert 06.02.2012, sak 2012/12828
- Brev fra fakultetet til underliggende enheter datert 11.02.2013
- Skjema for HMS-årsrapport for 2012 fra enhetene ved HF

Universitetsdirektøren oversendte den 06.02.2013 skjemaet "Årsrapport 2012 - 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.

De syv enhetene ved Det humanistiske fakultet som har leverer rapport er:

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

Senter for middelalderstudier (CMS) er under avvikling og har derfor ikke levert årsrapport for 2012. De fast ansatte ved senteret vil bli knyttet til institutter ved HF eller fakultetsadministrasjonen i løpet av inneværende semester.

### Sammendrag av de innsendte rapportene:

#### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

##### HMS-ORGANISERING

Alle enhetene oppgir at leder og verneombud har foretatt en gjennomgang av de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet, og har en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver. Alle har fastsatt skriftlige HMS-mål og har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet. Samtlige følger Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. De fleste av enhetene har kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS. Alle enhetene har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.

## HMS-KOMPETANSE

Enhetene oppgir at både leder og verneombud har nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver, en av enhetene mener de må bli bedre. Alle praktiserer rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester, men de fleste oppgir at de må bli bedre på opplæring. IF har i sine kommentarer til HMS-kompetanse bemerket at det er uklart hvem som har ansvar for at studentene får slik kompetanse. Når det gjelder studenter tilknyttet studentklubben Ad Fontes i HF-bygget mener de at det må gis nærmere opplæring, og at HMS-seksjonen eller fakultetet må ta ansvar for dette. Alle enheter har gjennomført brannvernopplæring. FoF bemerker også at rutiner for informasjon til studenter må gjennomgås.

## PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Fem av enhetene har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet. AHKR har sendt ut et elektronisk spørreskjema til de ansatte, og har oppsummert resultatet og diskutert det i HMS-møte. De har også hatt et HMS-møte med foredrag om stressmestring med påfølgende diskusjon. På FoF sitt HMS-møte var samarbeid og medvirkning temaet, og diskusjonen har ført til enkelte endringer i de administrative rutinene ved instituttet. LLE gjennomførte HMS-møtet som et internseminar med lunsj på et av hotellene i byen.

Griegakademiet, SVT/SKOK og fakultetssekretariatet har gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte. Dekanen har hatt samtaler med alle instituttlederne, samt én av tre senterledere. AHKR, FoF og IF har gjennomført medarbeidersamtaler med alle de administrativt ansatte, og har gitt tilbud til alle de vitenskapelig tilsatte. IF har gjennomført medarbeidersamtaler med 60 av 80 av de vitenskapelig ansatte, AHKR med 42 av 76 og FoF med 5 av 48. FoF vurderer nå en ordning med obligatoriske medarbeidersamtaler som følge av den dårlige oppslutningen. LLE har bare gjennomført medarbeidersamtaler med 6 av de 14 administrativt tilsatte, og med 43 av de 60 fast vitenskapelig tilsatte. I tillegg har de hatt medarbeidersamtaler med 20 stipendiater. LLE mener at instituttet er så stort at det ikke er mulig for instituttstyrer å gjennomføre medarbeidersamtale med alle vitenskapelig tilsatte.

Alle enhetene praktiserer UiB sine rutiner for oppfølging av sykmeldte og konflikthåndtering, og 6 av enhetene følger UiB sine retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk.

## HELSE OG BYGG

Alle enhetene har kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet og HMS blir vurdert i byggesaker og ved utforming av nye kontorarbeidsplasser. Fire av enhetene har kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter, to av enhetene skriver at de må bli bedre på dette området. IF har ikke kartlagt dette, men skriver at det ved behov for UU blir meldt i fra til drift/EIA. Instituttet etterlyser tilbakemelding/respons fra EIA i disse sakene, og mener det er behov for rutiner for å få plassert ansvaret.

Alle enhetene har gjennomført brannøvelse og ettersyn av rømningsveier og mener at bygg- og plassansvarlig for brannvern er fortlørlig med egen funksjon. To av enhetene mener likevel de kan bli bedre i forhold til sistnevnte. Med unntak av én enhet har alle gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd.

## YTRE MILJØ

Halvparten av enhetene har kartlagt egen miljøpåvirkning og alle benytter seg av video- og telefonkonferanser. Bare AHKR oppgir at de utfører risikofyllt arbeid ved instituttet. Det er feltarbeid for studentgrupper, der de har utarbeidet egne instruksjoner.

## AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

IF og FoF oppgir å ha hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker. IF, som har meldt fra og fulgt opp, etterlyser et enklere system for melding til HMS-seksjonen, da de mener at dagens avviksskjema fungerer dårlig. FoF skriver at de fremdeles venter på den varslede revisjonen av det sentrale systemet for avviksmeldinger. De mener at kjennskap til systemet for avviksmeldinger (hva som skal meldes, hvorfor og hvorledes) er svært varierende og det samme er oppfølgingen av avviksmeldinger fra ansvarlige enheter utenfor instituttet.

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Alle enhetene har utarbeidet HMS-handlingsplaner.

IF sine HMS-mål er å skape faglig og sosialt fellesskap på instituttet, legge til rette for felles møteplasser for de ansatte og fremme trivsel og samhold. Instituttet prioriterer 3-4 årlige samlinger for alle ansatte og velkomstsamling for nye stipendiater der de får presentere prosjektene sine. I regi av EIA er uteområdene rundt HF-bygget rustet opp, noe som har hatt positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. For ansatte med inneklimateproblemer er det etablert nye kontorer [?] i Villaveien 1 a.

HMS-mål for AHKR er å skape et godt faglig og sosialt fellesskap gjennom felles møteplasser og felles tiltak, og å legge til rette for et godt og trygt fysisk arbeidsmiljø. Et annet mål er å heve de ansatte sin kompetanse på HMS-arbeid. Tiltakene for å nå disse målene er medarbeidersamtaler, regelmessige HMS-møter og torsdagslunsjer. HMS-runder for å sikre det fysiske arbeidsmiljøet, særlig med tanke på brann.

FoF sin største utfordring er fremdeles knyttet til arbeidsvilkårene for ex.phil.-lærerne og for de ansatte på førstesemesterstudiene. Omfanget av midlertidighet er redusert, men flere er tilsatt i faste stillinger med undervisning kun i høstsemesteret, og der det kun er 25 % FoU-tid i stillingene. Det arbeides med utvikling av ex.phil.-opplegget som kan bedre på situasjonen. Luftkvaliteten på Sydneplassen 12/13 er fortsatt problematisk og Fastings Minde har bruk for innvendig oppussing.

LLE har som hovedmål for arbeidsmiljøet at instituttet skal være en arbeidsplass preget av respekt, inkludering og trivsel. Arbeidskulturen skal bygge på dialog, åpenhet og gjensidig tillit. "Kakelunsjene" ca. en gang i måneden er et tiltak for å bedre det sosiale miljøet. Det skal også være et godt fysisk arbeidsmiljø, instituttet prioriterer brannvernopplæring og store investeringer i kontortilretteleggingen.

GA har som mål å få klare og merkbare forbedringer i de fysiske arbeidsforholdene for ansatte og studenter. Det arbeides nå med en funksjonsanalyse for et samlet GA i Nygård skole, og på kort sikt må det arbeides for å få bedret renholdet og luftkvaliteten. For å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet må "vi-følelsen" opprettholdes og styrkes. Tiltak vil være faglige og sosiale personalsamlinger, medarbeidersamtaler og fortsatt støtte til kantinedrift.

SVT har som mål å bli en ettertraktet, profesjonell og hyggelig arbeidsplass. Dette skal gjøres ved følgende tiltak: Styrke den administrative bemanningen og vektlegge samhandling og kommunikasjon ved å etablere formelle og uformelle møteplasser. Rehabilitering av Ida Bloms hus. SVT skal gjennomgå mulighetene for å forbedre profilen som en "grønn", miljøbevisst og trygg arbeidsplass, og utarbeide en lokal handlingsplan for konkrete miljøtiltak.

SKOK skal styres gjennom reelle demokratiske prosesser, og være preget av inkluderende og respektfull holdning. Det understrekes at HMS er et lederansvar og at det skal være fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. Tiltak i denne sammenheng er medarbeidersamtaler og sosiale arrangementer.

Fakultetsadministrasjonen har som hovedmål i 2012 å bedre det fysiske arbeidsmiljøet ved sekretariatet. Det er dette det har vært satt fokus på i HMS-runden, og som er blitt fulgt spesielt opp. Harald Hårfagresgt. 1 skal nå få utbedret ventilasjonsanlegget sitt. Sekretariatet vil også be EIA om å få satt i gang kildesortering etter samme modell som de sentraladministrative avdelingene har.

## **FAKULTETETS VURDERING**

Enhetene ved Det humanistiske fakultetet har alle vedtatt handlingsplaner for HMS-arbeidet, og følger opp planen på en god måte. Instituttledelsen tar sitt ansvar for HMS-arbeidet alvorlig, og det systematiske HMS-arbeidet har blitt grundigere og bedre de siste årene. Vi merker oss imidlertid at vi må ha en gjennomgang med instituttene angående medarbeidersamtaler med de vitenskapelig tilsatte for å få en oversikt over om også de midlertidig tilsatte blir gitt tilbud. Noen av grunnenhetene strever også med å gjennomføre medarbeidersamtaler med sine ansatte enten, fordi enhetene er for store eller fordi vitenskapelige ansatte ikke benytter seg av tilbudet.

Det framkommer av rapportene at enhetene har en ulik oppfatning av hvilket ansvar de har for å inkludere studentene i HMS-arbeidet. Læringsmiljøutvalget ivaretar studentenes behov, men instituttene og fakultetet har også et ansvar overfor studentene. Fakultetet vil se nærmere på denne ansvarfordelingen. Fakultetet vil også se nærmere på samarbeidet mellom fakultetet og EIA i forhold til oppfølging av universell utforming. Videre må fakultetet få en oversikt over når enhetene tar i bruk avviksmeldinger, og hvordan disse følges opp. Når det gjelder påvirkning av ytre miljø har ikke enhetene etablert tilfredsstillende kildesortering. Fakultetet vil utrede nærmere om enhetene kan ta i bruk kildesortering slik de sentraladministrative avdelingene har.

Fakultetet utarbeidet i 2011 en felles strategi for hele fakultetet, men har ventet med å utarbeide en samlet HMS-handlingsplan til UiB sin nye handlingsplan på HMS-området var ferdigbehandlet. I internrevisjonen i 2012 ble det påpekt at fakultetet manglet en samlet HMS-plan, og fakultetet er nå i gang med å utarbeide en samlet handlingsplan, som skal behandles i fakultetsstyret i løpet av vårsemesteret.

## **Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret tar HMS-rapporten for 2012 til etterretning og ber om at den blir fulgt opp på områder der det er påvist et forbedringspotensial. Rapporten oversendes universitetsdirektørens kontor.

Gjert Kristoffersen  
dekan

Trine Moe  
fakultetsdirektør



Fakultetene  
Universitetsmuseet i Bergen  
Universitetsbiblioteket  
Avdelingene i sentraladministrasjonen

Referanse  
2012/12828-TORSA

Dato  
06.02. 2013

## Årsrapport 2012 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Med dette oversendes skjemaet "Årsrapport 2012 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS)" for årlig rapportering og internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet, jf. "Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll)". Rapporteringen er knyttet til "Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid" og universitetets HMS-handlingsplan for 2012: HMS-handlingsplan 2009-2011.

### Skjemaet

Skjemaet bes viderefremmet til underliggende enheter som skal levere HMS-årsrapport, og er tilgjengelig elektronisk fra HMS-portalen:

<http://www.uib.no/poa/hms-portalen/systematisk-hms-arbeid/systematisk-hms-arbeid/hms-aarsrapportering>

### Rapportering og tidsfrister

1. Underliggende enheter fyller ut skjemaet elektronisk og returnerer dette i linjen innen **25. februar 2013**.
2. Fakultetene, Universitetsmuseet i Bergen, Universitetsbiblioteket og de administrative avdelingene bes om å utarbeide en samlet HMS-årsrapport. HMS-rapporten bes behandlet i fakultetsstyrer og i styret for museet og biblioteket. Det bes om at rapporten oversendes innen **22. mars 2013**. Enhetenes HMS-handlingsplan for 2012 vedlegges.
3. Det vil bli utarbeidet en samlet HMS-årsrapport for universitetet, for behandling i arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret. Fakultetene, museet, biblioteket og de administrative avdelingene får tilbakemeldinger om de innsendte rapportene.

Universitetets HMS-årsrapport og grunnlaget for denne vil bli tilgjengelig for intern revisjon. Årsrapporten er viktig for utviklingen av det systematiske HMS-arbeidet ved universitetet.

Lykke til med arbeidet!

Kari Tove Elvbakken  
universitetsdirektør

Roar Nese  
leder HMS-seksjonen

### Vedlegg:

[Skjema og veiledning i HMS-portalen](#)

[Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet \(internkontroll\)](#)

[Retningslinje for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)

**Kopi:** Universitetets hovedverneombud, hovedverneombud 2012 og HMS-kontaktpersoner 2012

---

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  
Christies gate 18  
Bergen

Saksbehandler  
Torunn Gjølringbø Saunes  
55588735





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

Referanse

2012/12828-MED

Dato

11.02.2013

## **HMS-rapportering 2012**

Fakultetet ber om at «Årsrapport 2012 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS)» fylles ut elektronisk og returneres til fakultetet innen 25.02.2013.

Se dok. 16 i saken med vedlegg.

Ta kontakt med Mette Dalhaug dersom dere har spørsmål.

Vennlig hilsen

Trine Moe  
fakultetsdirektør

Mette Dalhaug  
rådgiver

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

Det humanistiske fakultet  
Telefon 55589380  
Telefaks 55589383  
post@hf.uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Harald Hårfagresgt. 1  
Bergen

Saksbehandler  
Mette Dalhaug  
55583108

# HMS-årsrapport

## Institutt for fremmedspråk, 2012

**Ansvarlig for rapporten:** Anne Hestnes (Verneombud) og Leiv Egil Breivik (Leder)  
Rapporten ble signert og levert 27.02.2013.

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

#### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerede HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?			x
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

	Ja	Nei
Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?		x	

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

Handlingsplan for HMS redegjøres for og godkjennes av Instituttfrådet, Det gjennomføres verne-/HMS-runde på instituttet hvert år.

#### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
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		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?		x	
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

#### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?			x

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

--

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?		x

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	0
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	0
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	11
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	11
Angi antall vitenskapelig ansatte ved enheten:	80
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	ca 60

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		

#### HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
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 kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?			x
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?	x		
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		

#### YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?			x
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?	x		

#### RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		x

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid?			
Er skriftlige arbeidsinstruksjoner lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			

#### AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?	x		
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?	x		

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

HMS-kompetanse: Det er uklart hvem som har ansvar for at studentene får nødvendig HMS-kompetanse - det er ikke rutine at instituttet gjør dette. Når det gjelder studenter tilknyttet Ad Fontes må det gis særlig opplæring - ansvar på HMS-seksjon eller fakultetet. Ved behov for universell utforming (UU) blir behovet meldt drift/EIA. Det er uklart hvilket ansvar instituttet har videre i slike saker og her etterlyser vi rutine. Det er viktig å avklare linjene i slike saker og vi etterlyser tilbakemeldinger/respons fra EIA i disse sakene. Når det gjelder melding av avvik etterlyses et enklere system for melding til HMS-seksjon - dagens avviksskjema fungerer dårlig.

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

Se vedlagte handlingsplan.

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

1, Faste samlinger for alle ansatte 3 - 4 ganger årlig. Det er meget god oppslutning rundt disse samlingene. 2. Velkomstsamling for nye stipendiater og egen samling hvor stipendiatene fikk presentert prosjektene sine for instituttet. 3. I regi av EIA har det vært en vellykket opprydning av uteområdene rundt HF-bygget, belysning av plassen er også blitt bedre - begge deler har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. 4. Inneklima: Har fått etablert avlastningskontor i Villaveien 1a for ansatte som får problemer med inneklima i HF-bygget.

## Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	Handlingsplan 2012-2013



## HMS - handlingsplan for 2012-2013 ved Institutt for fremmedspråk

### **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.**

HMS-planen bygger på instituttet sin strategiplan for 2012-2015.

### **Oversikt over HMS-ansvarlige ved instituttet:**

HMS-ansvarlig: Leiv Egil Breivik, Instituttleder

Verneombud: Anne Hestnes, Kjetil B. Henjum (vara)

Byggansvarlig (brannvern): Eli Kristine Knudsen, Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

### **HMS-tiltak for 2012-13:**

- **Felles møteplasser sosialt og faglig:**  
Samlinger, semesteravslutninger og faglunsjer, arrangeres hvert semester. Alle fag skal ha minst to lærermøter og ett programstyremøte per semester. Instituttledelsen møter på lærermøter/programstyremøter i de fagmiljøene som ønsker det. Det er den enkeltes ansvar å bidra til et godt arbeidsmiljø ved å møte på samlingene og møtene.
- **Inkludering av midlertidig tilsatte og stipendiater:**  
Midlertidig tilsatte og stipendiater inviteres til fagmøter når det er aktuelt. Gi tilbud om medarbeidersamtaler til alle stipendiater, og til midlertidige tilsatte i omfattende engasjement dersom det er behov for det. Instituttet skal arrangere egne samlinger for stipendiatene ved oppstart, minst en gang per år. Så langt det er mulig vil instituttet tilby kontorplass også til midlertidig tilsatte/timelærere.
- **Ytre sikkerhet:**  
Vi ønsker å ha et åpent universitet, samtidig skal de ansatte føle seg trygge på jobb. Instituttet jobber mot Eiendomsavdelingen og fakultetet for å hindre innbrudd og uvedkommende inne i og utenfor HF-bygget.
- **Det fysiske arbeidsmiljøet**  
Fokus på inneklimate og det fysiske arbeidsmiljøet i HF-bygget. Instituttet vil sørge for raskest mulig oppfølging og eventuelt etablere fast avlastningskontor i egnet bygg, for ansatte som rapporterer om plager relatert til inneklimate i bygget.

- **HMS-runde og HMS-møter**

Instituttet gjennomfører HMS-runde/vernerunde ved administrasjonskonsulent og verneombud hvert år. Det skal arrangeres HMS-møte hvert år.

*Handlingsplanen ble godkjent i Instituttrådet 26.9.2012, og skal revideres i desember 2013.*

Kristin Skogedal, 26.10.2012

## HMS-årsrapport

### Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, 2012

**Ansvarlig for rapporten:** Hans-Jakob Ågotnes (Verneombud) og Christhard Hoffmann (Leder)  
Rapporten ble signert og levert 15.02.2013.

#### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

##### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	x		
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

	Ja	Nei
Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

Brannvernopplæring, brannøvingar HMS-møte

##### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
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		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?		x	
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

##### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

Elektronisk spørreskjema (3+3), oppsummering av resultat, diskusjon i HMS-møte. Stressmestring tema på siste HMS-møte - foredrag + diskusjon

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?		x

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	0
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	13
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	12
Angi antall vitenskapelig ansatte ved enheten:	76
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	42

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		

#### HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	x		
Blir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?			
Blir kontor- og laboratoriarbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?	x		
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?	x		
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		

#### YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?		x	
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?	x		

#### RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.	x	



Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid?	x		
Er skriftlige arbeidsinstruksjoner lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?		x	
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			

#### AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		x

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?			x
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?			x

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Gjennomførte medarbeidersamtaler: For alle som ønsker det. Ergonomisk tilpassing av kontorplasser: Ved behov. Risikofyllt arbeid: Feltarbeid for studentgrupper. Det er utarbeidd skriftleg instruks.

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

Å skape eit godt fagleg og sosialt fellesskap på instituttet gjennom felles møteplasser og felles tiltak. Å leggja til rette for eit godt og trygt fysisk arbeidsmiljø. Å heva dei tilsette sin kompetanse på HMS-arbeid,

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

Felles fagleg/sosiale tiltak, først og fremst regelmessig torsdagslunsj HMS-møte Medarbeidersamtalar HMS-rundar med vekt på sikring av det fysiske miljøet, særleg med tanke på brann. Brannøvingar

## Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	HMS-handlingsplan for Institutt for AHKR 2011-2012

## **HMS - Handlingsplan for 2011-2012 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.
- sikre at alle ansatte, gjesteforskere og studenter har et godt fysisk arbeidsmiljø, og tilrettelegge for å sikre at de har 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.

### ***Oversikt over HMS-ansvarlige ved instituttet:***

HMS-ansvarlig: Christhard Hoffmann, instituttleder

Verneombud: Hans-Jakob Ågotnes, Torunn Gjølringbø 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 2011 og 2012***

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

<b>Tiltak</b>	<b>Hvordan</b>	<b>Når</b>	<b>Ansvarlig</b>
Torsdagslunsj	Felles lunsj for alle ansatte, etterfulgt av et faglig innlegg	Annenhver torsdag på seminarrom 1	Instituttleder Forskningskoordinator Undervisningskoordinator
Markering av runde fødselsdager, utmerkelser; presentasjon av nytilsatte osv.	Felles markering for alle ansatte	Markeringslunsj; minst en gang per semester	Instituttleder
Møteplass for ansatte på Seminarrom 1	Vi har fått nytt utstyr i Seminarrom 1, og kan bruke rommet til flere formål - først og fremst av faglig og sosial art.	Felles lunsj/møterom /konferanserom. Rommet brukes ikke 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	Ledelsen
Integrering av gjesteforskere/ inklusiv stipendiater	- Velkomsthilsen/ ”velkomstpakke” med informasjon om AHKR - Formell introduksjon i fagmiljøet - Presentasjon i forbindelse med en fellelunsj	Så snart som mulig etter ankomst	Ledelsen, vitenskapelig ”vert”

- **Fortsette å jobbe med møteplasser for hele instituttet**

Ekskursjon til Berlin	Ekskursjonen er for alle ansatte, etter ønsket som kom frem ved HMS-undersøkelsen i 2010.	Foregår i mai 2011	Ledelsen og komitéer
-----------------------	---	--------------------	----------------------

- **Det fysiske arbeidsmiljøet**

Fysisk HMS-runde i AHKRers bygninger	Gjennomføre HMS-runde i Dokkeveien 2B, Øysteinsgate 1 og 3 og Sydnesplass 12-13: kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet ved instituttet og følge opp resultatene. Rapportskrivning og synliggjøring	Vår 2011	Ledelsen og verneombud
HMS-runde på ansattes kontorer/lesesaler	Vi vil gjennomføre en besøksrunde, hvor vi bruker egnede lister. Vi vil undersøke både	Vår 2011/ høst 2011	Ledelsen og verneombud

	fysiske og psykososiale arbeidsforhold.		
Brannvernrutiner	Utvikle rutiner, og sørge for at alle har fått tiltrekkelig brannvernopplæring	Høst 2011 og 2012	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	Høst 2011 og 2012	Ledelsen og verneombud

• *Tiltak for å bedre kommunikasjonen*

Medarbeidersamtaler	Gjennomføre medarbeidersamtaler for alle ansatte	kontinuerlig	Instituttleder Forskningskoordinator Administrasjonssjef
HMS-møte	<b>Tema: Resultat av HMS-runder og miljøbevissthet ved AHKR</b>	Høst 2011	Ledelsen og verneombud
AHKRs nettsider	Oppdatering av nettsidene jevnlig. Legge ut aktuelle nyhetssaker	Kontinuerlig arbeid	Ledelsen, forskningskonsulent
HMS-kartlegging	AHKR ønsker å gjennomføre en ny undersøkelse blant de ansatte for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet.	Vår 2012	Ledelsen, verneombud, komité
HMS-dag	AHKR vil planlegge en HMS-dag. Dagen avsluttes med felles lunsj.	Høst 2012	Ledelsen, verneombud, komité

# HMS-årsrapport

## Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, 2012

Ansvarlig for rapporten: Hans Marius Hansteen (Verneombud) og Reidar K Lie (Leder)  
Rapporten ble signert og levert 25.02.2013.

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

#### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	x		
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

	Ja	Nei
Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

#### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
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		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?		x	
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?		x	
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

#### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

På insittutseminar 7. februar 2013 var det sett av to timer til HMS-møte, med samarbeid og medverknad som overordna tema. Dette vart gjennomført etter 3+3 metoden: Alle skulle kvar for seg skriva ned tre positive og tre negative punkter om swamarbeid og medverknad, som deretter vart drøfta i grupper før ein oppsummering i plenum. På pluss-sida hadde mange notert gode relasjonar mellom dei tilsette, og stor grad av sjølvstende i arbeidsutføringa. På minussida var det mange som hadde notert at det var behov for fleire faglege og sosiale møteplassar, samstundes som dei møteplassane som faktisk finst, vert nytta mindre enn ynskjeleg. I tillegg var det frå mange hald påpeikt at avgjerdsprossane ved instituttet vert opplevd som til dels lite gjennomsiklige. Som eit tiltak som kan gjennomførast endeframt, var det semje om å betra informasjonen om sakslister og vedtak i ulike organ på instituttet. På lengre sikt vet det sett som avgjerande viktig at utarbeidinga av ein ny, strategisk plan for instituttet (noverande gjeld ut 2013) vert gjennomført på ein grundig og inkluderande måte, slik at den nye planen får ei god forankring i organisasjonen.

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?		x

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	0
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	0
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	8
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	8
Angi antall vitenskaplig ansatte ved enheten:	48
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	5

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmissbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		

## HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	x		
Bliir hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?	x		
Bliir kontor- og laboratoriarbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?		x	
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?		x	
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		

## YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?			x
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?	x		

**RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ**

	Ja	Nei
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		x

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid?			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/student/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			

**AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER**

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?		x	
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?	x		

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

HMS-kompetanse: Rutiner for mottak av nytilsette og gjester bør verta gjennomgått. Det same gjeld rutinar for informasjon til studentar. UU: Gjennomgang av dette bør inn på HMS-plan for inneverande år. Brannvern: Det er bruk for gjennomgang av/med dei plassansvarlege for å sikra at oppgåver og ansvar er plassert og forstått. Ytre miljø: kartlegging av energibruk og avfallshandtering bør inn på HMS-plan for innverande år. Avviksmeldingar: Vi ventar framleis på den varsla revisjonen av det sentrale systemet for avviksmeldingar. Kjennskapen til system for avviksmeldingar (kva som skal meldast, kvifor og korleis) er svært varierende. Oppfølginga av avviksmeldingar frå ansvarlege einingar utanfor instituttet er òg varierende. Alle har fått tilbud om medarbeidersamtaler. Vi har også begynt å kalle inn særskilt grupperinger av ansatte til medarbeidersamtaler. Det har vært vanskelig/umulig å få medarbeidere til å følge opp dette tilbudet. Vi vurderer nå å å en ordning med obligatoriske medarbeidersamtaler.

**DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK**

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

Hovudutfordringane er framleis knytta til arbeidsvilkåra for ex.phil-lærarane (parallele problemstillingar gjeld òg ved dei andre førstesemesterstudia). Omfanget av midlertidige tilsetingar er redusert, men det er mange som arbeider ufrivillig deltid, med dei konsekvensar det har, både for den einkilde (uvisse og frustrasjonar) og for fagmiljøet (dei deltidstilsette er opptekne med undervisning i haustsemesteret, og er tildels vekke frå fagmiljøet i vårsemesteret, og vert difor berre delvis integrerte i instituttmiljøet). I tillegg har dei fleste ex.phil.-lærarane avgrensa forskingstid i stillingane sine (25% til FoU av mellom 60 og 85% stilling), noko som gjev avgrensa høve til fagleg utvikling/kvalifisering. Elles er framleis verdt å nemna at kontorsituasjonen ikkje er optimal, at luftkvaliteten på Sydneplass framleis er problematisk og at Fastings minde framleis har bruk for innvendig oppussing.

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

I arbeidet med utvikling av ex.phil.-opplegga er HMS-utfordringane sentrale. Det vert arbeidd parallellt med økonomisering av undervisningsinnsatsen for å kunne flytta tidressurssar over til forskning (for dei av ex.phil.-lærarane som har førstekompetense) og med flytting av deler av kursporteføljen til vårsemestra (for å sikra arbeid året rundt). Insituttet har som mål å redusera andelen av deltidstilsette lærekrefter. HMS-perspektiva skal integrerast på alle nivå av arbeidet med den nye strategiplanen for insituttet. Sjå elles kommentarar til del 1.

## Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	-
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	HMS-handlingsplan 2012 FoF





HMS - HÅNDBOK

## HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ

**Kapittel: 3**  
**Vedlegg 3, side 1**  
**Distr.: Alle**

Institutt/avdeling: Institutt for filosofi og førstesemesterstudier Styrer/avd.leder: Reidar Lie

Årstall: 2012 Side 1 av 2 Verneombud: Hans Marius Hansteen

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Henv. til budsjet eller virks.pl.an
1	Gjennomføre årlig vernerunde	Vernerunde gjennomføres etter retningslinjer og føringer gitt av HMS-utvalg. Rapport utarbeides i etterkant.	30 timer	1. okt	Verneombud/administrasjonskonsulent		Verneombud/administrasjonskonsulent
2	HMS-møte	Desember, alternativt: Januar 2013	20 timer	1. des.	Instituttledelse i samarbeid med verneombud		Innarbeides i budsjett for 2012
3	Brannøvelse(r)	Avholde brannøvelse minst en gang i løpet av vårterminen, fortrinnsvis i samarbeid med AHKR. Egen brannøvelse bør avholdes på Fastings Minde i løpet av høstsemesteret.	10 timer	1. juni.	(Byggansvarlig brann)		Plan(er) for brannberedskap
4	Fastings Minde	Utvendig oppussing bør følges opp av innvendig oppussing. Bør innarbeides i	2 timer	1. aug.	Instituttledelse		Instituttets innspill til EIAs vedlikeholdsbud

Dato: 28.03.96  
Erstatter:



HMS - HÅNDBOK

## HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ

**Kapittel: 3**  
**Vedlegg 3, side 2**  
**Distr.: Alle**

		EIA sitt vedlikeholdsbudsjett.					sjett
5	Ny kontorplan	Det må gjøres endringer i kontorplanen i forbindelse med et betydelig antall nytilsatte høsten 2012			Adm. sjef		
6	Medarbeidersamtaler	Stipendiater og tilsatte som ikke har full stilling prioriteres.  Medarbeidersamtaler med administrative tilsette delegeres til adm sjef			Instituttleder  Adm sjef		
7							
8							
9							
10							

Oppfølgingsmøte: 24.05.2012  
Dato: 28.06.2012

Dato: 28.03.96  
Erstatter:

# HMS-årsrapport

## Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, 2012

Ansvarlig for rapporten: Pär Ola Sandin (Verneombud) og Johan Myking (Leder)  
Rapporten ble signert og levert 26.02.2013.

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

#### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?			x
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

	Ja	Nei
Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

Ved allmøte, open dør-politikk, HMS-rundar, HMS-plan som vert delt ut til alle.

#### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
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	
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?		x	
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

#### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

Gjennomført som internseminar utomhus (hotell I Bergen) med gratis påmelding og lunsj. Denne modellen vert gjenteken i 2013.

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?		x

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	1
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	0
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	14
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	6
Angi antall vitenskapelig ansatte ved enheten:	60
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	43

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?			x

#### HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
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 kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?		x	
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?	x		
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		

#### YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?			x
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?		x	

#### RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofylt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		x

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid?			x
Er skriftlige arbeidsinstruksjoner lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?		x	
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			x

#### AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		x

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?			x
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?			x

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Medarbeidersamtaler for vitenskapelig tilsette gjeld berre fast tilsette. Det er ingen rubrikk som fangar opp stipendiatar, vikarar og timeengasjerte. LLE har ca. 20 stipendiatar som har hatt samtale, ca 20 undervisningsvkarar som ikkje har hatt pga. sprengt kapasitet. Medarbeidersamtalar er eit undervurdert og strukturelt uholdbart moment i organiseringa av fakultetet – det er rett og slett ikkje nok kapasitet til å dekkja det innafør den noverande modellen.

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

Instituttstrategien vedtekn i 2012 har som hovudmål for arbeidsmiljø: LLE skal vera ein arbeidsplass prega av respekt, inkludering og trivsel. Alle tilsette og studentar skal oppleva at instituttet vert styrt gjennom reelle demokratiske prosessar og at det er prega av ei inkluderande og respektfull haldning. Det skal leggjast til rette for at studentar og tilsette kan påverka sitt eige arbeidsmiljø. Alle skal kunna fremja kritikk av styringsorgana ved instituttet.

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

Prioritering av brannvernopplæring, store investeringar i kontortilrettelegging, m.a. hev-senk-bord og ergonomiske stolar.

## Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	HMS-rapport 2012
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	-

**Plan for HMS-arbeidet  
ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier 2012**

**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: Pär Ola Sandin. Vara: Alf Edgar Andresen
- Byggansvarlig (brannvern): Eli Kristine Knudsen (LLE). Vara: Anne Hestnes (IF). For plassansvarlig, se egen oversikt.

**Forslag til handlingsplan og tiltak**

***Sosiale tiltak/samlinger***

<b>TILTAK</b>	<b>HVORDAN</b>	<b>ANSVARLIG</b>	<b>NÅR</b>
Kakelunsjene	Fortsette tiltaket	Administrasjonen	Ca. en fredag i måneden
Vi feirer en bok	I forbindelse med kakelunsjer	Kontaktpersoner: Forskningsleder Forskningsrådgiver	Ca. en fredag i måneden
Presentasjon av nye prosjekt	I forbindelse med kakelunsjer	Instituttleder	
Presentasjon av nye medarbeidere	I forbindelse med kakelunsjer	Instituttleder / administrasjonen	
Markering av jubilanter (50/60 år, 25/40 år ved UiB)	I forbindelse med kakelunsjer	Instituttleder / administrasjonen	
Markering, avganger og 70 år	Eget arrangement	Instituttleder / administrasjonen	
Sommeravslutning		For dato og initiativ: administrasjonen	Medio juni
Juleavslutning		Må ha egen komité for gjennomføring	Medio desember

***Det fysiske arbeidsmiljøet***

<b>TILTAK</b>	<b>HVORDAN</b>	<b>ANSVARLIG</b>	<b>NÅR</b>
---------------	----------------	------------------	------------

HMS-runde	Gjennomføre HMS-runde og følge opp resultatene	Verneombud HMS-kontakt Jorunn Nedreberg	Vår 2012
Brannvernrutiner, brannvernopplæring, kjennskap til HF-bygget	Fellesmøte ansatte og studenter	Verneombud Byggansvarlig	Minst en gang i året
Sosiale og faglig-sosiale møteplasser, HF-bygget	Oppussing Tilrettelegging av rom	Instituttledelsen	

### ***Kommunikasjon og samhandling***

<b>TILTAK</b>	<b>HVORDAN</b>	<b>ANSVARLIG</b>	<b>NÅR</b>
Kommunikasjon i fagmiljøene	Regelmessige møter i fagmiljøene, både formelle og uformelle	Fagkoordinator	
Kommunikasjon fra fagmiljøene til ledelse / utvalg	Fremme saker overfor utvalgs- og komitemedlemmer 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 undervisningstilsette	Undervisningsleder	
Medarbeidersamtaler	Med administrativ stab	Administrasjonssjef	
Brannvernrutiner	Utvikle rutiner, sørge for at alle har fått tilstrekkelig brannvernopplæring	Adm.sjef i samarbeid med Jorunn Nedreberg og brannvernansvarlige	Løpende

HMS-møte

Felles HMS-møte

Instituttledelsen

Mars 2012

---



# HMS-årsrapport

## Griegakademiet - Institutt for musikk, 2012

**Ansvarlig for rapporten:** Bjørn Einar Halvorsen (Verneombud) og Frode Thorsen (Leder)  
Rapporten ble signert og levert 27.02.2013.

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

#### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	x		
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

	Ja	Nei
Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

#### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
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		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?	x		
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

#### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

--

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?	x	

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	
Angi antall vitenskapelig ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		

#### HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	x		
Bli hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?	x		
Bli kontor- og laboratoriarbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?	x		
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?	x		
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		

#### YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?	x		
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?	x		

#### RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Bli det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.		x

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid?			
Er skriftlige arbeidsinstruksjoner lett tilgjengelig for ansatte/student/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			

#### AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		x

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?	x		
Blir HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?		x	

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

I løpet av 2013 som i 2012, er målet å få til klare og merkbare forbedringer i de fysiske arbeidsforholdene for ansatte og studenter. Kortsiktige tiltak må passe med en langsiktig strategi for samling av GA i ombygde lokaler i Nygård skole. Vi har gjennomført HMS-undersøkelse i 2012 og avdekket behov større tydelig med hensyn til virksomhetens mål, rammebetingelser og forventninger til ansatte. Vi arbeider med dette gjennom opplæring og medarbeidersamtaler. Vi har en pågående dialog med Eiendomsavdelingen angående forsterket renhold.

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

- Fortsatt arbeide med funksjonsanalyse for et samlet Griegakademi i Nygård skole - - Utvide romkapasiteten ved å ta i bruk flere arealer i Nygård skole og Stein Rokkans hus - Bedre rengjøring og vedlikehold i Nygård skole - Samarbeid med HMS-seksjonen om mikrobiologiske prøver av romluft og luft i ventilasjonsanlegg - Jevnlign kontakt med UiBs driftsavdeling om bedre vedlikehold og tiltak for å bedre innelima i Nygård skole - Gi presis informasjon til ansatte om UiBs rutiner for daglig vedlikehold - Følge opp soneansvaret for melding til driftsavdelingen - Prosjektere heis i Nygård skole

## Vedlegg

Denne rapporten inneholder ingen vedlegg.

## **Utkast: HMS PLAN 2012 FOR GRIEGAKADEMIET – INSTITUTT FOR MUSIKK**

Denne planen er utarbeidet på grunnlag av:

- HMS rapport 2011
- Strategisk plan 2011–15
- HMS møte 20. januar 2012

### **1. Innledning**

En overordnet målsetning for Griegakademiet – Institutt for musikk (GA) er å samle alle miljøene i Nygård skole og oppgradere rom og utstyr. Målsetningen har stor innvirkning på HMS-arbeidet både på kort og lengre sikt.

Nygård skole har en ideell lokalisering i forhold til Grieghallen, ”kulturaksen”, Bergen kulturskole og UiB. Knappt noen andre musikkutdanningsinstitusjoner i Norden har en så strategisk god lokalisering i forhold til byens kulturliv og universitetssamfunn. Visjonen er derfor å realisere *Musikkens hus* (jf. *Handlingsplan for UiBs forhold til omverden*”, UiB styresak 85/09); et møtested for utøvende kunst og forskning.

### **2. Det fysiske arbeidsmiljøet**

#### **2.1. Nåværende situasjon**

Nygård skole rommer i overkant av 9000 kvm. GA disponerer nå kun 4100 kvm. Personalet gir uttrykk for at lokalene generelt er utilstrekkelige og for små.

I tillegg til lokalene i Nygård skole har GA aktiviteter i Lars Hillesgate (kontorplasser for musikkterapi), Strømgaten (undervisning og øving i musikkterapi) og J. Lunds plass (Arne Bjørndals samling m.m.). Det oppleves som frustrerende at miljøet er spredd i flere bygninger og at mange kontorer for faglig tilsatte ikke er lydisolert. Funksjonalitet og standard på rom 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 er det daglige problemer med:

- flytting av tungt utstyr pga. manglende heis
- en del vinduer som fortsatt er 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
- hovedinngang skjemet av søppel
- støy fra skolegården

## 2.2. Mål

I løpet av 2012 er målet å få til klare og merkbare forbedringer i de fysiske arbeidsforholdene for ansatte og studenter. Kortsiktige tiltak må passe med en langsiktig strategi for samling av GA i ombygde lokaler i Nygård skole.

## 2.3. Tiltak

- Utarbeide funksjonsanalyse for et samlet Griegakademi i Nygård skole
- overflytting av noen lydsvake aktiviteter fra Nygård skole til J. Lunds plass
- Utvide romkapasiteten ved å ta i bruk flere arealer i Nygård skole og Stein Rokkans hus
- Bedre rengjøring og vedlikehold i Nygård skole
- Samarbeid med HMS-seksjonen om mikrobiologiske prøver av romluft og luft i ventilasjonsanlegg
- Jevnlig kontakt med UiBs driftsavdeling om bedre vedlikehold og tiltak for å bedre inneklima i Nygård skole
- Gi presis informasjon til ansatte om UiBs rutiner for daglig vedlikehold
- Følge opp soneansvaret for melding til driftsavdelingen
- Prosjektere heis i Nygård skole

## 3. Psykososialt arbeidsmiljø

### 3.1. Nåværende situasjon

Personalet oppfatter det slik at den geografiske spredningen reduserer ”vi-følelsen” og bidrar til fragmentering. De dårlige lokalene og manglende oppfølging fra driftsavdelingen påvirker også det psykososiale arbeidsmiljøet.

Kantinen oppleves som et godt sosialt møtepunkt og motvirker fragmentering.

### 3.2. Mål

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

### 3.3. Tiltak

- personalsamlinger (faglige og sosiale)
- gjennomføring av medarbeidersamtaler og oppfølging av disse
- vektlegge de ansattes og studentenes medvirkning i arbeidet med utviklingen av *Musikkens hus* i Nygård skole
- Fortsatt støtte til kantinedrift

## HMS-årsrapport

### Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori, 2012

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

Senter for vitenskapsteori (SVT), Allegaten 32, 2 og 3. etg.

**Ansvarlig for rapporten:** Ragnar Fjelland (Verneombud) og Signe Solberg (Leder)

Rapporten ble signert og levert 20.02.2013.

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

#### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	x		
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

	Ja	Nei
Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

SVT har opprettet en miljøgruppe som skal arbeide for å gi enheten en grønnere profil. Både SVT og SKOK har årlige HMS-dager hvor man diskuterer sentrale HMS-emner.

#### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
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		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?		x	
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

#### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

HMS-møtene ved SVT og SKOK ble planlagt på stabsmøtene, staben ble oppfordret til å komme med innspill, det ble satt av en egen dag for møtet ved begge enheter, og møtene ble fulgt opp med uformelt samvær. Forslag som ble fremsatt og diskutert på HMS-møtene, er blitt fulgt opp.

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?	x	

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	
Angi antall vitenskapelig ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		

## HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
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 kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?	x		
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?		x	
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?			x

## YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?	x		
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?	x		

## RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei



Bli det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.			x
--	--	--	---

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid?			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			

#### AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		x

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?	x		
Bli HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?	x		

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

SVT: a) Styrke den administrative bemanningen b) Samhandling og kommunikasjon, formelle og uformelle møteplasser c) Forbedre profilen som grønn, miljøbevisst og trygg arbeidsplass, utarbeide lokal handlingsplan d) rehabilitering av Ida Bloms hus SKOK: a) Understreke HMS som lederansvar b) psykososialt arbeidsmiljø c) ha regelmessige sosiale arrangementer.

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

Se vedlagte strategiplaner for begge enheter. her inngår også de prioriterte HMS-tiltakene.

## Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	-
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	-

# STRATEGIPLAN FOR SKOK

(Basert på strategiseminar 19.-21.09.12.)

## INNLEDNING

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) er en interfakultær og tverrfaglig enhet ved UiB. SKOK ble opprettet i 1999, og ifølge senterets statutter skal SKOK initiere, koordinere og gjennomføre kvinne- og kjønnsforskning innen ulike fagområder. Fra og med august 2012 har senteret også ansvaret for bachelorprogrammet i kjønnsstudier (BAHF-KJØNN), et interfakultært og tverrfaglig undervisningstilbud som skal retter seg mot hele UiB. SKOK ønsker å fungere som et vitalt knutepunkt for kjønnsforskere internt på universitetet, men ser det også som sin oppgave å være et bindeledd til andre forskningsmiljøer, både nasjonalt og internasjonalt. Et av hovedmålene for SKOK er å sikre langsiktig kompetansebygging på dette feltet, på tvers av faggrensene, og å utvikle undervisningstilbud i kjønnsstudier på alle nivå.

Et overordnet mål for SKOK er å være et toneangivende kjønnsforskingsmiljø nasjonalt og internasjonalt, og denne målsettingen skal nedfelle seg i all virksomhet ved senteret. SKOK ønsker å utvikle en klar profil, en *Bergensskole* i kjønnsforskning, med fokus på kjønnteori i kjønnsforskningen, der kritisk tenkning, globalt og historisk perspektiv utgjør sentrale elementer.

I og med at SKOK har blitt en undervisningsenhet (uten studieadministrativt ansvar), skal vi arbeide særlig for å skape en hensiktsmessig balanse mellom undervisning, forskning og formidling på senteret. Vi vil også arbeide for å utvikle et administrativt støtteapparat som kan gjøre det mulig å nå våre målsettinger. SKOK vil i denne strategiperioden særlig videreføre satsningen på forskning, men vil vie særlig oppmerksomhet til undervisningen, da evnen til å utvikle et fremragende studietilbud er en avgjørende faktor i vår ambisjon om å være et toneangivende kjønnsforskingsmiljø i Norden.

## UNDERVISNING

### Overordnede mål for undervisningen

Det er en målsetting for SKOK å utvikle undervisningstilbud av høy kvalitet på alle nivå, samt å initiere oppretting av emner i kjønnsstudier ved alle fakulteter. Det er viktig at utdanningsløpet fra BA, via master, til ph.d. tenkes i et helhetlig perspektiv. Utviklingen av undervisningstilbudet vil skje trinnvis, og SKOK vil i første omgang legge størst vekt på omstruktureringen av BA-programmet, samt nyetableringen av en felles mastergrad (se under).

Gjennom forskningsbasert undervisning, tuftet på den kompetansen som finnes både blant fast og midlertidig ansatte ved senteret, er det et mål at *Bergensskolen* også skal gjenspeiles i vår undervisningsprofil. I praksis betyr dette at vi vektlegger tverrfaglig kjønnteori, kritisk tenkning, globalt og historisk perspektiv, også i undervisningen. Utdanningen skal gi studentene solide basiskunnskaper, kombinert med evne til selvstendig arbeid og kritisk refleksjon. Disse ferdighetene

skal være overførbare til studentenes fremtidige yrkesliv, og samtidig kunne danne grunnlag for videre studier, eventuelt også en akademisk karriere.

SKOK er et tverrfakultært senter og vil i den forbindelse delta i temaundervisning på arenaer ved alle fakulteter der kjønn tematiseres.

### **Bachelornivået**

På Bachelor-nivå har vi en intensjon om en betydelig økning i gjennomføringsprosenten, samt å høyne undervisningskvaliteten innen alle emner. En omfattende omstrukturering av programmet er allerede i gang, ledet av ekstern programsensor og de fast ansatte ved senteret, og i samråd med de involverte fagene ved de ulike fakultetene. Senteret anser det som viktig å involvere studentene i undervisningen, og å utvikle pedagogiske metoder/undervisningsformer som øker studentmedvirkningen. I tillegg er det viktig å utvikle nye vurderingsformer som bygger på studentenes direkte involvering. Den eventuelle omstruktureringen av førstesemesterstudiene vil også åpne opp for å utvikle et nytt innføringsemne på 5 stp. for bachelorstudentene, noe som kan bidra til en økt kullfølelse og til en bedre oppbygging av programmet.

### **Masternivået**

SKOK har en klar målsetting om å etablere en internasjonal fellesgrad på masternivå i kjønnsstudier («joint master» in Gender Studies) i samarbeid med Linköpings universitet og Humboldt Universität – zu Berlin. Planlagt oppstart for mastergraden er høsten 2015. Studietilbudet vil rette seg mot egne studenter, studenter fra andre institusjoner i Norge, samt utenlandske studenter.

Målsettingen med masterstudiet er å styrke kjønnsforskningskompetansen ved UiB og nasjonalt. I den forbindelse vil vi også utvikle nye pedagogiske metoder, i særlig grad gjennom bruk av IKT- og nettbasert undervisning.

Tilbudet kan også anvendes som frie emner innen andre mastergrader ved UiB. Denne mastergraden skal bidra til å gjøre Bergensskolen internasjonalt kjent, og gi synergieffekter for alle tre samarbeidspartnere. Den vil bidra til videre internasjonalisering og nettverksbygging for SKOK, og en ekstra bonus vil også være muligheten for å utvikle utvekslingsavtaler for studenter og ansatte.

### **Ph.d.-nivået**

SKOK ønsker å være et attraktivt fagmiljø som opererer i den internasjonale fronten av kjønnsforskningsfeltet, og som tilbyr undervisning av høy kvalitet på ph.d.-nivå. SKOK har som mål å videreutvikle undervisningstilbudene for doktorgradsstudenter ved å involvere vår professor II, samt faglig leder og fast ansatte ved senteret. Senteret vil også stimulere stipendiatene til å benytte seg av utvekslingsavtalen med Duke University og SKOKs øvrige internasjonale nettverk, for utenlandsopphold og deltakelse på ph.d.-kurs. Den vitenskapelige staben ved SKOK skal også fortsette samarbeidet innenfor den nasjonale forskerskolen i kjønnsforskning, og skal gjennom deltakelse i undervisningsteam bidra til å gi nasjonale undervisningstilbud på ph.d.-nivå.

Senteret skal utvikle egen veiledningskompetanse, og i den grad det er mulig oppnevne hovedveiledere for ph.d.-stipendiatene fra egen stab.

Forskningsmiljøet ved SKOK utgjør én forskergruppe, og en del av forskerutdanningen ved senteret foregår innenfor denne gruppen. I tillegg skal senteret legge til rette for at ph.d.-kandidatene kan organisere en selvdreven, tverrfakultær forskningsgruppe som samler alle ph.d.-kandidater ved UiB som arbeider med kjønnsrelaterte spørsmål.

I forbindelse med omorganiseringen av forskerutdanningen ved Det humanistiske fakultet, er det frigjort 5 stp. som fakultetet ønsker å anvende til kurs med vekt på overførbare ferdigheter. SKOK har som intensjon å utvikle et 5 stp.-emne med tverrfaglige perspektiver på kjønn, som skal tilbys ph.d.-kandidater ved hele UiB.

## **FORSKNING**

### **Overordnede mål for forskningen**

SKOK skal markere seg i internasjonal forskningssammenheng som et fremragende kjønnsforskningssenter. Den samlede forskningsvirksomheten skal profilere seg som *Bergensskolen i kjønnsforskning* (tverrfaglig kjønnsteori, kritisk tenkning, globalt og historisk perspektiv). SKOK skal markere seg som forskerkollektiv og som enkeltforskere i forskningsfronten på kjønnsforskningsfeltet innenfor ulike tematikker, forankret i et felles fokus på grunnlagsproblematikk.

Bergensskolen skal være toneangivende i utviklingen av tverrfaglig kjønnsteori og metode, og arbeide for å utvide det internasjonale forskningsnettverket for enheten. SKOK skal synliggjøre kjønnsforskningens samfunnsrelevans, både innenfor egen institusjon og for samfunnet verden for øvrig.

### **Konkrete mål for forskningen**

Majoriteten av forskningen skal publiseres i nasjonale og internasjonale forskningskanaler av høyeste kvalitet med fagfelleevaluering. Det er et uttalt mål å øke profesjonaliseringen av publiseringprosessen gjennom målrettede kurs og fokus på å heve språkkompetansen (norsk og engelsk).

Enheten skal etablere en intern forskningsgruppe der alle ansatte skal inngå og delta aktivt, og slik fungere som et faglig, kompetansebyggende forum for kollektivet, slik at enheten fremstår som en attraktiv forskningspartner nasjonalt og internasjonalt.

SKOK skal fortsatt satse på tverrfaglig forskning, så vel som forskning innenfor en bred vifte av tematikker med basis i fagdisipliner. Samtidig vil senteret i den kommende perioden satse på å utvide sin forskningsportefølje til også å inkludere maskulinitetsforskning.

Senteret vil også legge til rette for at fast og midlertidig ansatte benytter seg av vår utvekslingsavtale med Duke University for å få forskningsopphold og knytte internasjonale kontakter. Likeledes vil avtalen også sikre at senteret mottar faglig ansatte på gjesteopphold fra Duke University og andre institusjoner i utlandet. SKOK anser denne gjensidige forskningsutvekslingen som avgjørende for at senteret skal kunne være i den internasjonale forskningsfronten.

SKOK skal fortsatt inngå i og initiere forskningssamarbeid med andre parter.

## **FORMIDLING**

SKOK skal gjennom engasjert, saklig formidling framstå som et synlig og faglig godt kjønnsforskningsmiljø i Norden. Ledelsen skal oppmuntre til forskningsformidling på alle nivå, fra fagspesifikke til populærvitenskapelige formidlingsformer. SKOK har et særlig ansvar for formidling av tverrfaglig kjønnsforskning og for dialog mellom kjønnsforskere ved universitetet.

### **Konkrete mål for formidlingen**

SKOK skal fortsette å gjøre seg gjeldende i den offentlige debatten i ulike medier, og delta i fagpolitiske arrangement og fora. I denne sammenhengen skal senteret nyttiggjøre seg og bli mer bevisst på det vide spekteret av nye medie- og kommunikasjonskanaler og benytte disse til å nå ut til et større publikum. Ledelsen skal gjøre det mulig for de ansatte ved senteret å øke sin formidlingskompetanse.

Gjennom utadrettet seminarvirksomhet skal SKOK videreutvikle samarbeidet og dialogen med kjønnsforskere i andre fagmiljøer ved UiB. Et viktig tiltak i denne sammenheng vil være å kartlegge kjønnsforskning ved UiB og invitere til dialogmøter med tanke på framtidig samarbeid.

SKOK skal fortsette å arrangere internasjonale konferanser, gjerne i samarbeid med andre fagmiljøer, slik at senteret blir synlig på det internasjonale forskningskartet.

## **LEDELSE, ARBEIDSMILJØ OG ADMINISTRASJON**

### **Overordnet mål**

Senteret skal styres gjennom reelle demokratiske prosesser, og være preget av en inkluderende og respektfull holdning. Alle skal kunne fremme kritikk av styringsorganene ved senteret. Alle har et ansvar for å bidra til trivselen på senteret gjennom respekt, råd og støtte til kolleger.

HMS er et lederansvar og faglig leder og administrasjonssjef har et særlig ansvar for at de ansatte kjenner seg verdsatt og for det psykososiale arbeidsmiljøet generelt. I denne sammenhengen er medarbeidersamtaler viktige, og SKOK skal regelmessig ha sosiale arrangementer.

SKOK vil arbeide for en bred demokratisk representasjon i styringsstrukturen og vil dessuten bruke allmenne høringsrunder i viktige saker og prosesser.

### **Administrasjon**

SKOK skal gjøre administrasjonen i stand til å støtte opp om primærvirksomheten, og ledelsen skal legge til rette for et godt samspill mellom vitenskapelige og administrativt ansatte. SKOK vil tilstrebe gjennomsiktighet, samt hensiktsmessige og effektive administrative rutiner, i samsvar med rutiner på fakultets- og universitetsnivå.

## **Kompetanseheving**

Ledelsen skal legge opp til at vitenskapelig og administrativ stab får tilbud om relevante kurs som kan heve kompetansen, og ansatte kan søke om midler til slik opplæring (f.eks. kurs innen veiledning, mediehåndtering, ledelse, økonomi, IKT eller språk).

## **Likestilling**

Likestilling skal integreres i SKOKs virksomhet. Dette arbeidet skal bygge på UiBs Handlingsplan for likestilling 2011-15, i henhold til det utvidede likestillingsbegrepet, med formål å bekjempe alle former for diskriminering. Kjønnsforskningsfeltet har en særegen utfordring med tanke på kjønnsbalanse, og SKOK vil utarbeide tiltak for å møte denne utfordringen.

## **Strategi for 2012 – 2015**

### **Senter for vitenskapsteori**

#### **Vedtatt av SVTs stabsmøte juni 2012.**

Senter for vitenskapsteori (SVT) er en interfakultær og tverrfaglig enhet ved UiB, opprettet i 1987 for å samordne, legge til rette for, og ta initiativ til forskning og utdanning i vitenskapsteori. Til grunn for senterets virksomhet ligger en vid definisjon av «vitenskapsteori», utmyntet på en konferanse med representanter fra en rekke forskjellige fagområder på Jeløya i 1975<sup>1</sup>. I rapporten omtales vitenskapsteori som ”alle former for vitenskapelig undersøkelse av vitenskapen”, slik som vitenskapsfilosofi, vitenskapshistorie, vitenskaps sosiologi, vitenskapsøkonomi og vitenskapspsykologi. Samtidig blir det understreket at de som arbeider vitenskapsteoretisk ”må ha et grundig kjennskap til den vitenskap man tar for seg”. Man må for eksempel kunne kommunisere faglig med forskerne i de fag man forsker på: Det kreves en rimelig grad av ”dobbeltkompetanse” og tverrfaglighet, samt at man skal ”være vitenskapsteoretisk informert”: Det kreves kompetanse i normative og epistemiske grunnlagsproblemer, både for egen forskningstradisjon og den vitenskap man tar for seg. Normativ vitenskapsteori og etikk står derfor sentralt.

Forholdet mellom vitenskap/teknologi og samfunn er sentralt i faget. En ledetråd i arbeidet er at vitenskapsteorien skal ta vare på helhet og sammenheng ved at den setter fagene inn i en større ramme. Samtidig er det et mål at den er relevant for vitenskapsfolk som arbeider innen de berørte områder. Dette krever at man er i stand til å ta opp problemstillinger som er aktuelle, noe som igjen krever at de som arbeider med vitenskapsteori, har kjennskap til de enkelte fag og disses problemer. Vitenskapsteori vil dermed alltid kreve en balanse mellom det allmenne og det spesielle.

SVT har helt fra starten av hatt særoppgaver innen doktorgradsutdanningen. Noen av de faste stillingene ved senteret er finansiert av de fakultetene stillingen skal betjene, og med arbeidsplass ved SVT. Universitetsstyret har gjennom SVTs reglement gitt SVT ansvaret for undervisningen i vitenskapsteori og etikk i forskerutdanningens opplæringsdel. Per i dag står SVT for denne undervisningen ved alle fakulteter ved UiB unntatt ett.

SVTs aktiviteter omfatter foruten undervisning også forskning på vitenskapsteoretiske spørsmål, samt kontakt og dialog med relevante brukergrupper og allmennhet om spørsmål i skjæringspunktet mellom vitenskap og samfunn. Senterets virksomhet bygger på noen grunnleggende ideer om at vitenskap og teknologi spiller en sentral rolle i samfunnsutviklingen og at den politiske, sosiale og kulturelle utviklingen stiller disiplinene overfor fundamentale begreps- og perspektivmessige utfordringer. Dette er et problemfelt som

---

1 Jfr. Vitenskapsteoretiske fag. Rapport fra en konferanse om de vitenskapsteoretiske fags stilling i Norge. Arrangert av NAVF 29. - 30. april 1975. Oslo 1976.

også noen andre fagområder tar opp. Forskjellige faglige tilnæringer utfyller hverandre, og samarbeid – snarere enn konkurranse – mellom aktuelle fagområder er derfor gunstig. Blant annet det normative og grunnlagsteoretiske ut fra sosialfilosofi, vitenskapsfilosofi og vitenskapsetikk vil være viktige bidrag fra SVTs side.

I de senere årene har SVT bygget opp en sterk stilling i det internasjonale forskermiljø, noe som avspeiles i de eksterne midlene SVT har hentet inn, ikke minst fra EUs rammeprogram. Samtidig har SVT selv blitt en mer internasjonal arbeidsplass med et levende miljø av unge forskere fra en rekke land. SVT og dens forskere er også en synlig aktør innen den offentlige debatten og forskningsformidlingen; en har hatt TV-serier og videoproduksjoner, blogger og Facebook-sider, for ikke å glemme mer tradisjonelle aviskronikker og debattbidrag. Ikke minst har SVTs egne doktorgradskandidater spilt en aktiv rolle i formidlingen. Utover dette har flere prosjekter ved SVT tett kontakt med diverse brukergrupper via workshops og deltakende metoder.

Et nytt tilskudd ved SVT er etableringen av "danningsemner" ved UiB, et studietilbud på bachelor-nivå for studenter fra alle fakulteter. Dette tilbudet har nylig gått fra å være en prøveordning til å bli et fast tilbud, og det er anerkjent som et viktig virkemiddel i realiseringen av UiBs mål om danningselementet som sentralt i universitetsutdanningen. SVT har bidratt til et fornyet dannelsbegrep ved å fokusere mindre på en kanon av tekster og mer på de store samfunnsutfordringene i vår tid. I møtet med disse utfordringene blir danning i større grad en kreativ og innovativ læringsprosess der en bevisst utfordrer sine egne fagspesifikke begrensninger, utfordres til kritisk tenkning og søker dialog med andre fag og perspektiver.

### **Utfordringer:**

I de nærmeste årene vil SVT stå overfor store utfordringer. Vi vil nedenfor nevne de viktigste.

- **Kvalitet.** Det er alltid en utfordring å fastsette en standard for kvaliteten av kunnskap, men det er ekstra vanskelig når det gjelder den kunnskapen som fremkommer ved tverrfaglig virksomhet. Høy kvalitet, målt med internasjonale standarder, er og vil forbli en stor utfordring for forskningen, undervisningen og formidlingen ved SVT (jf. «Kvalitet som rettesnor», Strategi 2011-15 Universitetet i Bergen og tilsvarende i Strategi 2012-15, Det humanistiske fakultet).
  - Det bør her understrekes at kunnskapens kvalitet er en sentral parameter også i vitenskapsteoretisk sammenheng. Selv om kunnskap kan være mer eller mindre generell, finner frembringelse, forvaltning og bruk av kunnskap alltid sted i en kontekst. Kvaliteten av kunnskapen er derfor ikke bare bestemt av dens gyldighet, men også av hvor adekvat den er i forhold til oppgavene som skal løses ("fitness for purpose"). I noen sammenhenger kan det derfor være aktuelt å utvide det tradisjonelle "peer review"-systemet til også å omfatte andre typer ekspertise og berørte parter ("extended peer-review") for å kvalitetssikre kunnskapen.



- **Tverrfaglighet** i forskning og utdanning er blitt stadig viktigere. Selv om de enkelte fag selv kan gi studenter og forskerrekutter den nødvendige faglige og metodiske skoleing, har den økende spesialiseringen innen mange fagfelt økt behovet for å utvikle en større grad av generalistkompetanse. Vitenskapsteori, tatt i vid betydning, kan bibringe den typen kunnskap som er nødvendig for å motvirke faglig sneversyn og kommunikasjonsbarrierer mellom fagfelt. I så måte vil vitenskapsteori representere akademisk danning. Tverrfaglighet er imidlertid en permanent utfordring, noe som krever dialog og engasjement. SVT kan her fungere som en bro mellom ulike fagtradisjoner og perspektiver, ikke minst som en bro mellom "de to kulturene" (humanistiske og naturvitenskapelige fagområder). Dette er også en viktig faglig og forskningsmessig oppgave for senteret (jf. avsnittet «Tradisjon, fortrinn og tverrfaglighet», Strategi 2011-15 Universitetet i Bergen).
- **Internasjonalisering** i forskning og intern organisasjon vil fortsatt være en sentral utfordring (jf. UiBs handlingsplan for internasjonal virksomhet 2011-15, samt strategidokumenter fra Det humanistiske fakultet og UiB). Senteret har ofte viet seg til store globale temaer og utfordringer, og det er viktig at disse behandles på adekvat nivå og skala.
  - Vedlikehold og oppbygging av **nasjonale og internasjonale nettverk** krever tid og ressurser, og SVT anser det som en vedvarende utfordring fremover, både på individ- og på institusjonsnivå, ikke minst for å opprettholde og styrke senterets synlighet lokalt, nasjonalt og internasjonale forskermiljøer.
  - Internasjonaliseringen av staben ved SVT og av forskernettverk og prosjektsamarbeid medfører også betydelige **administrative** utfordringer: læring og nye rutiner blir til mens man prøver å møte aktuelle utfordringer med en liten stab administrativt ansatte.
- En sentral utfordring er å markere senteret enda tydeligere som **attraktiv partner og koordinator for eksterne forskningsmidler**, både nasjonalt (blant annet overfor Norges Forskningsråd) og internasjonalt, og da spesielt med tanke på ERA («European Research Area») som SVT anser som spesielt egnet for god forskningsfinansiering.
  - Dette øker behovet for å ha forskere knyttet til SVT på mer permanent basis som kan betjene større eksterne prosjekter (jf. Strategi 2012-15, Det humanistiske fakultet, s. 3-4).
- Senteret har en utfordring i forhold til **likestilling** i utvidet forstand. I dagens samfunn gjelder dette ikke bare kjønnsbalansen, men også andre "parametre", først og fremst etnisitet og alder. Med tanke på **kjønnsbalansen** har SVT en åpenbar utfordring. Per i dag består den faste staben kun av menn, og det er et opplagt mål å øke kvinneandelen.

- I denne sammenheng bør det også nevnes at SVT ser en utfordring i å oppsøke nye tematiske felt innen den teknisk-vitenskapelige utviklingen som i sterkere grad kan tiltrekke underrepresenterte grupper til senteret.
- **Kommunikasjon og samfunnsdialog** er en permanent utfordring, som vil bli enda større i kommende år. Det dreier seg om å nå ut til samfunnet, og her er det viktig at man vet å benytte seg av og beherske adekvate media og kommunikasjonskanaler. Men det er enda viktigere å etablere en dialog med aktuelle grupper i samfunnet. Dette krever ikke bare evner til å kommunisere, men også til å lytte, slik at man kan fange opp problemstillinger og synspunkter som er viktige i tiden. Det er også viktig å etablere rom for kritisk refleksjon over dominerende politiske, sosiale og kulturelle interesser. Dette gjelder fremfor alt problemstillinger som følger av den teknisk-vitenskapelige utviklingen, som svært ofte reiser viktige etiske problemer og omfatter grunnleggende verdispørsmål.

### **Mål og strategiske prioriteringer:**

SVTs mål og strategiske prioriteringer dekker fire områder: undervisning, forskning, kommunikasjon og arbeidsmiljø. Disse omtales separat.

**1. Undervisning.** SVT skal ytterligere forbedre kvaliteten av den undervisningen som senteret er ansvarlig for. Spesielt satser en på følgende:

- a. SVT skal utvikle dannelsesprosjektet slik at det fortsetter å være en tverrfaglig kunnskapsprosess og dermed bidrar til å realisere UiBs mål å gjøre akademisk danning sentralt i universitetsutdanningen. Dette vil forutsette en permanent vitenskapelig stilling med spesielt ansvar for dannelsesprosjektet.
- b. SVTs sentrale rolle i vitenskapsteori- og etikkundervisningen i forskerutdanningen ved UiB skal ytterligere styrkes og forbedres ved å omfatte alle fakulteter ved UiB. Tilbudene til de enkelte fakulteter samordnes i større grad enn nå, samtidig som man tar hensyn til forskjellige fagområders egenart. Dette vil bidra til realisere målet om tverrfaglighet i forskerutdanningen (jf. UiBs *Handlingsplan for forskerutdanning 2008–2015*).
- c. SVT skal videreutvikle opplæringsdelen for sine egne ph.d.- kandidater. Den grunnleggende ideen i opplegget er at det i tillegg til å fylle alle krav til en egnet forskerutdanning innen feltet, skal gjøre deltakerne i stand til å inngå i kritisk dialog med fagfolk som arbeider innenfor aktuelle fagområder. Man tar sikte på at dette opplegget skal kunne brukes nasjonalt og internasjonalt.
- d. SVT skal utarbeide et grunnleggende rammeverk av sentrale undervisningsmoduler med litteraturhenvisninger og kilder for å øke fleksibiliteten og sikre kontinuiteten i vitenskapsteoriundervisningen i ph.d.-utdanningen.

**2. Forskning.** SVT skal tilstrebe å drive forskning av høy kvalitet ut fra internasjonal målestokk. Det innebærer at SVT skal arbeide med stimulerende og meningsfulle problemer, og gi innovative og kritiske bidrag. Senteret skal spesielt ta opp tverrfaglige problemstillinger knyttet til viktige utfordringer i vår tid. Dette medfører følgende tiltak:

- a. SVT skal arbeide for å etablere minst én fast forskerstilling basert på eksternt finansiert virksomhet ved senteret (jf. «Ekstern forskingsfinansiering», Strategi 2012-15, Det humanistiske fakultet).
- b. SVT skal videreutvikle og pleie stabile forskningsnettverk av faglig komplementære og kreative partnere nasjonalt og internasjonalt (jf. «Forskarnettverk og internasjonalisering», Strategi 2012-15, Det humanistiske fakultet).
- c. SVT skal videreutvikle og stimulere til en stabil portefølje av eksterntfinansierte forskningsprosjekter (jf. «Ekstern forskingsfinansiering», Strategi 2012-15, Det humanistiske fakultet).
- d. SVT skal oppmuntre til forskning innen felter og temaområder som er egnet til å tiltrekke forskere fra grupper som er underrepresentert ved senteret (jf. Handlingsplan for likestilling, 2011-15).

**3. Kommunikasjon.** SVT skal øke kvaliteten på kommunikasjon med andre fagmiljøer, universitetet som helhet og samfunnet for øvrig ved følgende tiltak:

- a. SVT skal konsekvent sette av ressurser øremerket til kommunikasjonsformål i alle dets aktiviteter. Derved vil senteret styrke sin rolle som initiator og bidragsyter til debatter om samfunnsmessig relevante temaer, lokalt, nasjonalt og internasjonalt.
- b. SVT skal videreutvikle samarbeidet og dialogen med andre fagområder ved UiB.
- c. SVT skal arbeide aktivt for å ta opp viktige problemstillinger knyttet til den teknisk-vitenskapelige utviklingen, spesielt problemstillinger som berører grunnleggende verdispørsmål.
- d. SVT skal nyttiggjøre seg og bli mer bevisst på det vide spektret av nye medie- og kommunikasjonskanaler og benytte disse til å nå et større publikum.

**4. Arbeidsmiljø.** SVT tar mål av seg å bli en ettertraktet, profesjonell og hyggelig arbeidsplass. Dette skal gjøres ved følgende tiltak:

- a. SVT skal arbeide for å styrke den administrative bemanningen med ett årsverk.
- b. SVT skal styrke samhandling og internkommunikasjon ved sentret både ved å styrke betydningen av de formelle møteplassene, herunder særlig internseminarene, og de mer uformelle møteplassene.

c. SVT skal gjennomgå mulighetene for å forbedre profilen som en 'grønn', miljøbevisst og trygg arbeidsplass, og utarbeide en lokal handlingsplan for konkrete miljøtiltak.

d. SVT skal arbeide for å gjennomføre nødvendig rehabilitering av Ida Bloms hus, inkludert å renovere de uutnyttede arealene i huset.

# HMS-årsrapport

## Fakultetssekretariatet, 2012

Ansvarlig for rapporten: Unni Karin Utvik (Verneombud) og Trine Moe (Leder)  
Rapporten ble signert og levert 01.03.2013.

### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

#### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerede HMS-oppgaver?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	x		
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		

	Ja	Nei
Følger enheten Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort tiltak som sikrer at ansatte medvirker i HMS-arbeidet:

- Jevnlige møter mellom ledelsen og verneombudet - Verneombudene deltar aktivt i planlegging og gjennomføring av HMS-dag og vernerunder - Representanter fra alle seksjoner deltar i planlegging av HMS dag og andre sosiale aktiviteter

#### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
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		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?		x	
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

#### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?			x

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

I år har vi valgt å konsentrere oss om det fysiske arbeidsmiljøet. Vi har tidligere kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom samtaler med den enkelte under HMS-runden, men nå står det i HMS-portalen at denne kun skal gå på det fysiske arbeidsmiljøet.

	Ja	Nei
Er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte (faste og midlertidige)?	x	

Dersom Nei, besvar følgende:

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	
Angi antall vitenskaplig ansatte ved enheten:	
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	

	Ja	Må bli bedre	Nei
Praktiserer enheten UiBs rutine for oppfølging ved sykefravær?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmisbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		

#### HELSE OG BYGG

	Ja	Må bli bedre	Nei
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 kartlagt og vurdert behov for universell utforming (UU) mot ansatte og/eller studenter?	x		
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?	x		
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		

#### YTRE MILJØ

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt egen miljøpåvirkning?	x		
Benytter enheten seg av video- og telefonkonferanser?		x	

#### RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

	Ja	Nei
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid,		x

feltarbeid og tokt, og liknende.			
----------------------------------	--	--	--

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten HMS-risikovurdering ved utførelse av risikofylt arbeid?			
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?			
Praktiserer enheten Retningslinje for farlig avfall og problemavfall, inkl. radioaktivt og eksplosivt avfall?			

#### AVVIK, NESTENULYKKER OG ULYKKER

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker?		x

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker meldt og fulgt opp?			
Bli HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker behandlet i enhetens faste møter?			

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

## DEL 2. HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål og -satsningsområder. Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (last opp vedlegg nederst på siden).

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak.

## Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	-
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	-



## MAL FOR LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

Tema:  
Systematisk HMS-arbeid

14.02.2013

Enhet:	HF-sekretariatet	Leder:	Trine Moe
Dato:		Verneombud:	Unni K.Utvik

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
Godt arbeidsfellesskap							
	Pilotprosjekt «Trening i arbeidstiden»	Gjennomføre et pilotprosjekt med trening i arbeidstiden i 2013. Målsetningen er å få flest mulig med og finne et sett aktiviteter som når flest mulig. Forpliktende deltakelse for de vil benytte seg av ordningen			Sonja		
	Felleslunsjer	Videreføre ordninger med felles smørelunsjer et par ganger i året			Sosialkomité		
	Fredagsavslutninger	Vinlotteri og fredagsavslutninger annenhver fredag			Sosialkomité		
	Temalunsjer	Ha temalunsjer minst én gang i halvåret (kompetansedeling, faglig påfyll m.m)			Sosialkomité		
	Tur- og kultur	Én gang i halvåret skal vi arrangere tur- og kulturarrangement			Trine		
	Spontane treff	Oppfordre alle til å spontant invitere til "etter-jobben-treff"			Alle		





## MAL FOR LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN

Tema:  
Systematisk HMS-arbeid

14.02.2013

### Ytre miljø og miljøledelse

	Kildesortering	Be EIA om å få satt i gang kildesortering (papir, plast, glass, hermetikk osv) slik de sentraladministrative avdelinger har.			Arnhild		
	Redusere utskriftene	Ta så få utskrifter som mulig, skrive ut på begge sider, evt flere sider på samme side.			Alle		
	Redusere reisevirksomhet	Ha fokus på hvilke reiser som kan erstattes av videokonferanser			Alle		

### Helse og bygg

	Forbedre luftkvalitet i Harald Hårfagresgate	Skifte/forbedre vifteanlegg i 2013			EIA		
	Pilotprosjekt «Trening i arbeidstiden»	Redusere og forebygge sykefravær			Sonja		

Oppfølgingsmøte Dato: \_\_\_\_\_



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Dato:** 04.03.2013

**Styresak:** 24/13

**Arkivsaknr:** 2012/10206-UNU

**Møtedato:** 19.03.2013

---

## Emeritipolitikk ved HF - anbefalinger fra arbeidsgruppe

---

### Dokumenter i saken:

- Notat fra arbeidsgruppe
- Oppnevningbrev
- Gjeldende retningslinjer (vedtatt 02.10.07)

### Bakgrunn

Gjeldende retningslinjer for tildeling av arbeidsplass for pensjonerte vitenskapelige medarbeidere ble vedtatt av fakultetsstyret 02.10.07 (sak 49/07) i tilknytning til tilrettelegging av arealer i Joachim Frieles gt. 1 til dette formålet. Retningslinjene er vedlagt.

Fakultetet er imidlertid usikre på om retningslinjene har fungert etter hensikten. Dessuten har lokalene i Joachim Frieles gt. 1 vist seg lite formålstjenlige. Fakultetet ønsker å avslutte leieforholdet og har avsatt arealer til pensjonistarbeidsplasser i Villaveien 1.

Fakultetet står overfor en rekke avganger i årene framover. Det er derfor nødvendig med en ny vurdering av hvordan det kan legges best mulig til rette for pensjonerte vitenskapelige medarbeidere som ønsker å arbeide med fag også etter at de har gått av med pensjon.

På bakgrunn av dette nedsatte dekanen i september 2012 en arbeidsgruppe som skulle foreslå en revidert emeritipolitikk for fakultetet. Arbeidsgruppen har bestått av følgende:

Instituttleder Christhard Hoffmann, AHKR  
Administrasjonssjef Arve Kjell Uthaug, IF  
Førsteamanuensis emeritus Ole-Jørgen Johannessen, LLE  
Rådgiver/seksjonsleder Unni K. Utvik, fakultetsadministrasjonen (sekretær)

Arbeidsgruppen fikk i oppgave ikke bare å begrense seg til å finne nye måter å dekke behovet for arbeidsplasser på, men også å se på hvordan pensjonerte medarbeidere som ønsker det, best mulig kan trekkes inn og integreres i den faglige virksomheten.

### Arbeidsgruppens forslag til revisjon

Arbeidsgruppen har levert et notat med forslag til revidert emeritipolitikk. De viktigste endringene i forhold til gjeldende retningslinjer er at det innføres et tak på hvor lenge en pensjonist kan tildeles arbeidsplass, og at instituttrelevant forskning (enten individuelt eller i forskergrupper) med produksjon av poenggivende publikasjoner skal være eneste kriterium for tildeling av arbeidsplass.

Arbeidsgruppen går videre inn for at søknad om arbeidsplass ikke lenger skal gå sløyfen om fakultetet, og at de planlagte arbeidsplassene i Villaveien fordeles til grunnenhetene etter prognoser for behov og permanente pensjonistarbeidsplasser i fagmiljøet. Det vises utover dette til notatet og arbeidsgruppens anbefalinger med forslag til kriterier og gjenytelser.

### **Arbeidsgruppens anbefalinger**

- Pensjonistplassene i Villaveien 1 fordeles til instituttene etter prognoser for behov
- Søknad sendes instituttet som innvilger/avslår. Det kan søkes om forlengelse for to pluss ett år. Maksimal tildelingstid er fem år (2+2+1 år)
- Pensjonister som har fått tildelt arbeidsplass etter retningslinjene fra 2007, informeres om de nye retningslinjene, og om at disse vil bli lagt til grunn ved en eventuell søknad om forlengelse
- De nye retningslinjene får full virkning fra 01.01.14
- Fakultetet utarbeider et informasjonsskriv hvor ordningen gjøres kjent

**Instituttene må kunne forvente** følgende ytelse fra pensjonister som får tildelt arbeidsplass:

- Engasjement i forskning/aktiviteter som berører instituttet
- Deltakelse i forskergruppe eller aktiv med instituttrelevant individuell forskning
- Produksjon av poenggivende publikasjoner og registrering i Cristin som institutforskning

**Tilbudet til pensjonistene** vil kunne bestå i følgende:

- Arbeidsplass i to år av gangen, maksimalt i fem år (delt med flere og i felleslokaler)
- Infrastruktur
- Tilgang til bibliotek
- Deltakelse i fagmiljøet og i instituttets liv, men uten å være medlem i faggrupper/fagmøter og uten stemmerett

### **Fakultetsledelsens merknader**

Arbeidsgruppen har gjort et utmerket arbeid med forslag til emeritipolitikk. Fakultetsledelsen foreslår at det bør knyttes et "normalt" til regelen om maksimalt 2+2+1 år og at begrepet faggruppe/fagmøte tydeliggjøres i det endelige dokumentet.

### **Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret vedtar revidert emeritipolitikk for Det humanistiske fakultet i tråd med notatet og anbefalingene fra arbeidsgruppen og med fakultetsledelsens merknader.

Gjert Kristoffersen  
dekan

Trine Moe  
fakultetsdirektør

## **Revisjon av emeritipolitikken ved Det humanistiske fakultet Anbefalinger fra arbeidsgruppe**

### **Bakgrunn**

Fakultetsstyret vedtok i møte 2. oktober 2007 (sak 49/07) retningslinjer for tildeling av arbeidsplass for pensjonerte vitenskapelige medarbeidere koplet til tilrettelegging av arealer i Joachim Frieles gt.1 for dette formålet. Fakultetet er imidlertid usikre på om retningslinjene har fungert etter hensikten. Dessuten har lokalene i Joachim Frieles gt. 1 vist seg lite formålstjenlige, og fakultetet ønsker å avslutte leieforholdet.

I årene framover står fakultetet overfor en rekke avganger, og det er derfor nødvendig med en ny vurdering av hvordan det kan legges best mulig til rette for pensjonerte vitenskapelige medarbeidere som ønsker å arbeide med fag også etter at de har gått av med pensjon.

På bakgrunn av dette nedsatte dekanen en arbeidsgruppe som skulle foreslå en revidert emeritipolitikk for fakultetet. Arbeidsgruppen har bestått av følgende personer:

Instituttleder Christhard Hoffmann, AHKR  
Administrasjonssjef Arve Kjell Uthaug, IF  
Førsteamanuensis emeritus Ole-Jørgen Johannessen, LLE  
Rådgiver/seksjonsleder Unni K. Utvik, fakultetsadministrasjonen

Unni K. Utvik har fungert som sekretær for arbeidsgruppen, som fikk i oppgave ikke bare å begrense seg til å finne nye måter å dekke behovet for arbeidsplasser på, men også å se på hvordan pensjonerte medarbeidere som ønsker det, best mulig kan trekkes inn og integreres i den faglige virksomheten på instituttene. Utgangspunktet for gruppen har vært at en god politikk for senioren skal kombineres med gjensidig nytte for både institutt og pensjonist.

Arbeidsgruppen har hatt tre møter.

### **Arbeidsgruppens vurderinger**

Fakultetet har i dag 34 arbeidsplasser for pensjonister i Joachim Frieles gt. 1. Etter gjeldende retningslinjer må minst ett av følgende tre kriterier være oppfylt for å få tildelt arbeidsplass:

- Vedkommende utfører definerte undervisnings- og veiledningsoppgaver etter oppdrag fra instituttleder
- Vedkommende driver egen forskning og publiserer jevnlig i anerkjente tidsskrifter/forlag
- Vedkommende henter inn eksterne prosjektmidler

Arbeidsplassen forutsettes brukt fast og jevnlig, og langvarig fravær må meldes til administrasjonssjefen. Retten til tildelt arbeidsplass bortfaller ved fravær over 3 måneder. Kontrakt mellom pensjonist og instituttleder inngås for to år om gangen.

Etter gjeldende retningslinjer er det fakultetet som tildeler arbeidsplass i Joachim Frieles gt. etter søknad til og anbefaling fra instituttet. Fakultetet sjekker ikke om instituttets vurdering er i tråd med kriteriene for tildeling, og til nå er alle søknader som er kommet til fakultetet, blitt innvilget. Arbeidsgruppen er imidlertid kjent med at det er stor variasjon i hvor mye plassene blir brukt, og hvor faglig aktiv den enkelte emeritus er. Griegakademiet har for øvrig påpekt at plassene i Joachim Frieles gt. er lite egnet for deres pensjonister siden de må ha mulighet for å kunne musisere.

Oversikt basert på de siste oppdateringene fra instituttene viser at 21 av pensjonistplassene i Joachim Frieles gt. 1 er i bruk per i dag. Plassene er fordelt som følger:

AHKR	2 plasser
IF	4 plasser
LLE	10 plasser
FOF	5 plasser

Noen av pensjonistene fikk innvilget arbeidsplass i Joachim Frieles gt. like etter at gjeldende retningslinjer ble vedtatt, dvs. at de nå har hatt plass i om lag fem år.

Arbeidsgruppen har fått opplyst at det for tiden i tillegg er 15 pensjonister som har arbeidsplass i fagmiljøene (AHKR har fem, IF seks, LLE to, Griegakademiet én og SVT én). Det er bare de seks arbeidsplassene på IF som er definert som pensjonistplasser, men tildeling av disse går ikke via fakultetet. De øvrige ni arbeidsplassene i fagmiljøene er midlertidige i påvente av en mer varig løsning. Dette innebærer at det per i dag totalt er 40 permanente arbeidsplasser for pensjonister ved fakultetet, hvorav 27 er i bruk.

Gjeldende retningslinjer angir ingen maksimumstid for hvor lenge en arbeidsplass kan tildeles utover at det inngås kontrakt for to år om gangen. Arbeidsgruppen er av den oppfatning at pensjonister ikke bør kunne ha arbeidsplass i ubegrenset tid etter avgang og vil foreslå at kontrakten etter søknad kan forlenges med inntil to år pluss ett år forutsatt at vilkårene for å få tildelt plass fremdeles er til stede. Maksimal tildelingstid blir derved fem år. Pensjonister som er blitt tildelt arbeidsplass etter retningslinjene fra 2007, må få informasjon om at de nye retningslinjene legges til grunn ved eventuell søknad om forlengelse.

Arbeidsgruppen mener at i den grad det er mulig ville den beste løsningen være å ha pensjonerte vitenskapelige medarbeidere plassert i fagmiljøet i felleskontor. På de fleste instituttene er det imidlertid praktiske problemer knyttet til disponibelt areal, og per i dag er det bare IF som har avsatt plass til dette. Arbeidsgruppen er kjent med at kontorene i Joachim Frieles gt. skal fraflyttes innen utgangen av 2013, og at planen er å etablere arbeidsplasser for pensjonister i 1. etasje i Villaveien 1, der det foreløpig er satt av fem kontorer (totalt ca. 74 m<sup>2</sup>) til formålet. Det er naturlig å se nye retningslinjer for maksimaltid og utflytting fra Joachim Frieles gt. i sammenheng, og arbeidsgruppen foreslår derfor at de nye retningslinjene får full virkning fra 01.01.14.

Arbeidsgruppen anser det som lite hensiktsmessig at søknad om tildeling av arbeidsplasser fortsatt skal gå sløyfen om fakultetet og anbefaler at ansvaret for både tildeling og oppfølging

av kontraktene legges til instituttnivå siden dette nivået vil ha langt bedre oversikt over den enkeltes faglige aktivitet. Hvert institutt bør få stilt til disposisjon et antall plasser i Villaveien 1 basert på prognoser for behov og tilgjengelige permanente pensjonistplasser i fagmiljøet.

Ifølge bemanningsplan 2013-2017 vil det i denne perioden være avgang i 26,6 stilling fordelt som følger:

AHKR	10 stillinger
IF	7 stillinger
LLE	4 stillinger
FOF	3,6 stillinger
GA	1 stilling
Fakultetet	1 stilling (psykoanalyse)

Arbeidsgruppen mener det må være et krav for å få tildelt arbeidsplass (inkludert tilgang på infrastruktur mv.) at pensjonisten skal være tilknyttet en forskergruppe eller være aktiv med individuell instituttrelevant forskning. Det er videre rimelig at publikasjoner registreres i Cristin som institutforskning selv om det ikke er obligatorisk med registrering av publikasjoner i Cristin etter avgang. Publikasjonene må være poenggivende, men det bør ikke stilles krav om publikasjonspoeng per år.

Pensjonister som har fått tildelt arbeidsplass, kan gi veiledning eller delta i annen aktivitet knyttet til undervisning dersom partene er enige om det, og instituttet har behov for og penger til det. Det kan eventuelt vurderes om pensjonister i større grad kan brukes som biveiledere eller mentorer for uerfarne veiledere. Pensjonister bør ikke brukes som eksterne sensorer fordi de er for nært knyttet til instituttet. Arbeidsgruppen ser det som et mål at instituttene så langt det er mulig bidrar til å få til en felles praksis når det gjelder bruk av pensjonister innen undervisning. Deltakelse i undervisningsrelaterte aktiviteter bør imidlertid utgå som kriterium for å få tildelt arbeidsplass.

Det er viktig å få til et fruktbart samspill mellom pensjonister og institutt/fagmiljø i den perioden de har arbeidsplass, og det må være et utvekslingsforhold mellom hva den enkelte parten kan yte og hva en kan få igjen. Instituttene må inkludere pensjonistene og invitere dem til arrangementer av faglig og sosial art. Til gjengjeld må instituttene kunne forvente en viss deltakelse i instituttets liv. Arbeidsgruppen vil imidlertid understreke at pensjonistene ikke lenger vil være medlem av faggrupper/fagmøter og ha stemmerett der. Det bør ligge en oversikt over pensjonerte vitenskapelige medarbeidere på web. Pensjonister kan eventuelt trekkes inn i den nye satsingen på alumni.

For å få forutsigbarhet anser arbeidsgruppen det som essensielt at instituttene bestreber seg på å praktisere retningslinjene for tildeling av arbeidsplass på samme måte enten det gjelder plassene i Villaveien 1 eller i fagmiljøet.

Arbeidsgruppen vil understreke at det må gjøres klart at arbeidsplass etter avgang ikke er en rettighet den enkelte har. Instituttene bør likevel sørge for at infrastrukturen (bl.a. e-post, telefon) ikke kuttes for brått ved overgang til pensjon, og om mulig bør kontoret kunne beholdes i en overgangsperiode for å avslutte saker, men ikke utover denne. Pensjonister

uten arbeidsplass bør om ønskelig kunne beholde tilknytningen til instituttet utover invitasjon til arrangementer. De bør for eksempel kunne få beholde e-postadressen.

Det bør utarbeides et skriv om hvilke ordninger som finnes etter overgang til pensjon, og hvilke betingelser som må tilfredsstilles for å komme inn under ordningen, slik at det blir mulig å orientere seg på forhånd. Informasjonen må være lett tilgjengelig både på institutt- og fakultetsnivå. Ordningene kan også gjøres kjente via medarbeidersamtaler.

### **Arbeidsgruppens anbefalinger**

- Pensjonistplassene i Villaveien 1 fordeles til instituttene etter prognoser for behov
- Søknad sendes instituttet som innvilger/avslår. Det kan søkes om forlengelse for to pluss ett år. Maksimal tildelingstid er fem år (2+2+1 år)
- Pensjonister som har fått tildelt arbeidsplass etter retningslinjene fra 2007, informeres om de nye retningslinjene, og om at disse vil bli lagt til grunn ved en eventuell søknad om forlengelse
- De nye retningslinjene får full virkning fra 01.01.14
- Fakultetet utarbeider et informasjonsskriv hvor ordningen gjøres kjent

**Instituttene må kunne forvente** følgende ytelse fra pensjonister som får tildelt arbeidsplass:

- Engasjement i forskning/aktiviteter som berører instituttet
- Deltakelse i forskergruppe eller aktiv med instituttrelevant individuell forskning
- Produksjon av poenggivende publikasjoner og registrering i Cristin som institutforskning

**Tilbudet til pensjonistene** vil kunne bestå i følgende:

- Arbeidsplass i to år av gangen, maksimalt i fem år (delt med flere og i felleslokaler)
- Infrastruktur
- Tilgang til bibliotek
- Deltakelse i fagmiljøet og i instituttets liv, men uten å være medlem i faggrupper/fagmøter og uten stemmerett



Christhard Hoffman, AHKR  
Arve Kjell Uthaug, IF  
Ole-Jørgen Johannessen, LLE  
Unni Utvik, Det humanistiske fakultet

Referanse

2012/10206-TRM

Dato

12.09.2012

## Emeritipolitikk ved Det humanistiske fakultet

I 2007 vedtok fakultetsstyret retningslinjer for tildeling av arbeidsplasser til emeriti, koblet til at fakultetet da tilrettela arealer i Joachim Frieles gt. 1 for dette formålet. Vi er usikre på i hvilken grad retningslinjene fra 2007 har fungert etter sin hensikt og i dag blir fulgt opp ved instituttene. Lokalene i Joachim Frieles gt. har også av flere grunner vist seg lite formålstjenlige, og fakultetet ønsker nå å avslutte leieforholdet. I tillegg kommer at vi står overfor en rekke avganger i årene som kommer.

Dette gjør det nødvendig med en ny vurdering av hvordan vi innenfor fornuftige økonomiske rammer kan legge forholdene best mulig til rette for pensjonerte vitenskapelige medarbeidere som ønsker å arbeide med fag også etter at de har gått av med pensjon.

Dekanen har nedsatt en arbeidsgruppe for å komme med forslag til emeritipolitikk for fakultetet. Arbeidsgruppen består av:

- Instituttleder Christhard Hoffman, AHKR
- Administrasjonssjef Arve Kjell Uthaug, IF
- Førstemanuensis emeritus Ole-Jørgen Johannessen, LLE
- Rådgiver/seksjonsleder Unni Utvik, fakultetsadministrasjon (som også fungerer som sekretær for gruppen)

Oppgaven for arbeidsgruppen begrenser seg ikke til å finne nye måter å dekke arbeidsplassbehovet på. Vi ber også utvalget se på hvordan pensjonerte medarbeidere som ønsker det, best mulig kan trekkes inn og integreres i den faglige virksomheten ved instituttene. Utgangspunktet er altså at disse medarbeiderne ikke bare skal ses som en økonomisk belastning, men også som et mulig verdifullt tilskudd til den faglige virksomheten.

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

Det humanistiske fakultet  
Telefon 55589380  
Telefaks 55589383  
post@hf.uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Harald Hårfagresgt. 1  
Bergen

Saksbehandler  
Trine Moe  
55589309



Vi ber gruppen ferdigstille sitt forslag innen 30.11.2012 og ber om at sekretæren kaller inn til første møte.

Lykke til med arbeidet!

Vennlig hilsen

Gjert Kristoffersen  
dekan

Trine Moe  
fakultetsdirektør

Kopi  
Institutter og sentre ved Det humanistiske fakultet

# ARBEIDSPASS FOR EMERETI

## GENERELLE RETNINGSLINJER

vedtatt i Styret for Det humanistiske fakultet 02. oktober 2007

1. Det søkes instituttet om fortsatt arbeidsplass før overgang til pensjon. Det er en forutsetning at den tidligere arbeidsplassen fraflyttes ved overgang til pensjon.
2. Instituttet behandler søknaden og om mulig anbefaler ny arbeidsplass før saken sendes til fakultetet for godkjenning.
3. Arbeidsplass kan tildeles dersom
  - vedkommende utfører definerte undervisnings- og veiledningsoppgaver etter oppdrag fra instituttleder
  - vedkommende driver egen forskning og publiserer jevnlig i anerkjente tidsskrifter/forlag
  - vedkommende henter inn eksterne prosjektmidlerArbeidsplass må vikes dersom andre prioriterte behov oppstår. <sup>1</sup>
4. Emeriti inngår ikke i driftsgrunnet for instituttet, og kan ikke påregne egne driftsmidler fra instituttet.
5. Arbeidsplassen forutsettes benyttet fast og jevnlig. Lange fravær meddeles administrasjonssjefen ved instituttet. Ved fravær over 3 måneder bortfaller rett til tildelt arbeidsplass.
6. Det inngås kontrakt mellom emeritus og instituttleder gjeldende for 2 år om gangen etter ovenstående retningslinjer.

<sup>1</sup> Minst ett av kriteriene som fremgår av punkt 3 må være oppfylt før arbeidsplass kan tildeles.



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Styresak:** 25/13

**Møtedato:** 19.03.2013

**Dato:** 06.03.2013

**Arkivsaksnr:** 2012/10528-

ARSE

---

## Opprykk til professor - oppnemning av vurderingskomité innanfor fagområdet spansk språkvitskap.

---

### Dokument i saka:

1. Forslag til komité frå instituttet

### Bakgrunn

Førsteamanuensis Annette M. Jørgensen ved Institutt for framandspråk har søkt om opprykk til professor etter kompetanse i fagområdet spansk språkvitskap.

Institutt for framandspråk har sendt følgjande forslag til vurderingskomité:

- Professor Antonio Fábregas, Universitetet i Tromsø
- Professor José Portolés, Universidad Autónoma de Madrid
- Professor Victoria Escandell-Vidal, Universidad Nacional a Distancia

Professor Miguel Quesada ved Institutt for framandspråk er foreslått til å administrere komiteen, utan sjølv å vere sakkunnig medlem.

Vi viser til forslaget frå instituttet for nærare opplysningar. Forslaget frå instituttet er i tråd med dei formelle krava til samansetjing av vurderingskomitear og komitémedlemmane har levert signerte habilitetserklæringar.

### Forslag til vedtak:

I samsvar med forslaget frå Institutt for framandspråk oppnemnar Det humanistiske fakultet følgjande komitémedlemmar for å vurdere søkjaren Annette M. Jørgensen:

- Professor Antonio Fábregas, Universitetet i Tromsø
- Professor José Portolés, Universidad Autónoma de Madrid
- Professor Victoria Escandell-Vidal, Universidad Nacional a Distancia

Professor Miguel Quesada, Institutt for framandspråk, vert oppnemnd som administrativ leiar for komiten.

Gjert Kristoffersen  
dekan

Trine Moe  
fakultetsdirektør



Det humanistiske fakultet

Referanse

2012/11526-ARUT

Dato

24.01.2013

## Framlegg til komité for søknaden om professoropprykk frå Annette M. Jørgensen, Institutt for framandspråk

Institutt for framandspråk gjer framlegg om følgjande komité til å vurdere søknaden om professoropprykk frå Annette M. Jørgensen (spansk språkvitskap):

**Prof. Antonio Fábregas**

SVHUM E 1019

Humanisttalaš fakultehta

Romssa universitehta

9037 Romsaa

NORGE

E-post: [antonio.fabregas@uit.no](mailto:antonio.fabregas@uit.no)

Universidad Autónoma de Madrid

28049 Madrid

SPAIN

E-post: [jose.portoles@uam.es](mailto:jose.portoles@uam.es)

**Prof. José Portolés**

Departamento de Filología Española

Facultad de Filosofía y Letras

**Profa. Victoria Escandell-Vidal**

Universidad Nacional a Distancia

Facultad de Filología

C/ Senda del Rey 7 (Despacho: 712)

28040 Madrid

E-post: [semant2@flog.uned.es](mailto:semant2@flog.uned.es)

Professor Miguel Quesada ved Institutt for framandspråk, UiB, har teke på seg å administrera komiteen, utan sjølv å vera sakkunnig medlem ([miguel.quesada@if.uib.no](mailto:miguel.quesada@if.uib.no)).

Venleg helsing

Leiv Egil Breivik

instituttleiar

Arve Kjell Uthaug

administrasjonssjef

Dette er eit UiB-internt notat som blir godkjend elektronisk i ePhorte

Institutt for framandspråk

Telefon

Telefaks 55584260

Postadresse

Postboks 7805

5020 Bergen

Besøksadresse

HF-bygget, Sydneplassen

7

Bergen

Sakshandsamar

Arve Kjell Uthaug

55582281



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Styresak:** 26/13

**Møtedato:** 19.03.2013

**Dato:** 06.03.2013

**Arkivsaksnr:** 2012/10704-

ARSE

---

## Endra samansetning av vurderingskomité for opprykk til professor innanfor arbeidslivshistorie.

---

### Dokument i saka:

1. Brev frå instituttet om endra komité

### Bakgrunn

Fakultetsstyret oppnemnde i møte 22.1.2013 følgjande vurderingskomité for vurdering av søknad om opprykk til professor frå førsteamanuensis Jan Heiret:

- Professor em. Inger Bjørnhaug, Høgskolen i Lillehammer
- Professor Lars Olsson, Institutionen för kulturvetenskaper, Linnéuniversitetet Kalmar/Växjö,
- Professor Jan Eivind Myhre, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo

Professor em. Inger Bjørnhaug har diverre trekt seg frå arbeidet. Instituttet har foreslått at professor em. Jorunn Bjørgum frå Universitetet i Oslo erstattar Inger Bjørnhaug. Instituttet foreslår vidare at professor Knut Vikør vert administrator for komiteen.

Komiteen vert etter forslaget frå instituttet samansett slik:

- Professor em. Jorunn Bjørgum, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo
- Professor Lars Olsson, Institutionen för kulturvetenskaper, Linnéuniversitetet Kalmar/Växjö,
- Professor Jan Eivind Myhre, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo

Forslaget frå instituttet er i tråd med dei formelle krava til samansetjing av vurderingskomitear og komitémedlemmane har levert signerte habilitetserklæringar.

### Forslag til vedtak:

I samsvar med forslag frå Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitskap oppnemner Det humanistiske fakultet følgjande komitémedlemmar for å vurdere søkaren Jan Heiret:

- Professor em. Jorunn Bjørgum, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo
- Professor Lars Olsson, Institutionen för kulturvetenskaper, Linnéuniversitetet Kalmar/Växjö,
- Professor Jan Eivind Myhre, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo

Professor Knut Vikør vert oppnemnd som administrator for komiteen

Gjert Kristoffersen  
dekan

Trine Moe  
fakultetsdirektør



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Dato:** 05.03.2013

**Styresak:** 31/13

**Arkivsaksnr:** 2012/13254-

**Møtedato:** 19.03.2013

ARSE

---

## Lektorstillinger og minimumsbemanning ved Institutt for fremmedspråk

---

### Dokument i saken:

1. Stillingsressurser, del A i budsjettmodellen med en økt minimumsbemanning for fremmedspråk (vedlegg 1)
2. Brev fra IF (vedlegg 2 og 3)

### Innledning

I forbindelse med at fakultetsstyret vedtok bemanningsplan 2013 – 2015 ba styret om at det ble fremmet en egen sak om lektorstillinger og minimumsbemanning ved IF.

Instituttet har i flere brev bedt om å få omdisponere timelærermidlene som i dag brukes til midlertidig tilsatte, til å tilsette i faste universitetslektorstillinger. Disse stillingene skal ifølge instituttet først og fremst knyttes til språkkinnlæringen på grunn- og innføringsnivået i form av praktisk språktrening. Instituttets forslag er som følger:

- Arabisk 50 % fast lektorstilling
- Engelsk 100 % fast lektorstilling
- Fransk 20 % fast lektorstilling
- Japansk 40 % fast lektorstilling
- Spansk 100 % fast lektorstilling

Italiensk, russisk og tysk har faste ordninger med sendelektorer eller språkpedagoger og instituttet mener derfor at disse fagene allerede har dekket behovet for undervisning på grunnnivå.

### Problemstillinger

Det er fire problemstillinger som må drøftes i vurderingen av om det skal tilsettes i faste lektorstillinger ved Institutt for fremmedspråk. Det første er hvorvidt det er ønskelig å tilsette i faste stillinger uten forskningstid. Det andre er hvorvidt det er rimelig at fremmedspråkene får en høyere basisbemanning enn de andre fagene. Det tredje er behovet for å redusere midlertidigheten ved fakultetet, da særlig lektorstillinger og forskerstillinger. Det fjerde er risikoen ved å binde opp store deler av instituttets driftsbudsjett i faste stillinger dersom økonomien igjen skulle forverre seg.

#### 1. Faste lektorstillinger uten forskningstid

IF argumenterer for at fremmedspråkene har et særskilt undervisningsbehov på grunnleggende nivå fordi studentene i enkelte tilfeller starter helt uten forkunnskaper i språket. Det er behov for en intensiv, grunnleggende undervisning på disse fagene som det ikke er på andre fag ved fakultetet. Fakultetet kan likevel ikke se at dette skulle være tilfellet for engelsk.



Selv om det er et prinsipp ved Universitetet i Bergen at all undervisning skal være forskningsbasert, har universitetsledelsen vist forståelse for at det på helt grunnleggende nivå innenfor fremmedspråkene kan være fornuftig å tilsette i lektorstillinger istedenfor førstestillinger. Dette gjelder også undervisningen på ex.phil. og på norskkursene ved LLE. Det er derfor ingen formelle forhold som tilsier at fakultetet ikke kan tilsette i lektorstillinger til helt grunnleggende undervisning.

## **2. Bemanningsplanen og basisbemanning på fremmedspråk**

Fakultetsstyret vedtok i bemanningsplanen for 2013 – 2015 (november 2012) at Institutt for fremmedspråk kan tilsette i 20 % midlertidige bistillinger ved arabisk, fransk og japansk. Dette skal dekkes over instituttets eget driftsbudsjett og kommer utenom bemanningsplanen for faste stillinger. En fast 50 % universitetslektorstilling ved spansk ble lagt inn i bemanningsplanen og skal finansieres ved et fast trekk fra instituttets driftsbudsjett. Fakultetsstyret vedtok også at engelsk kan lyse ut 1 lektorstilling etter avgang i førstestilling i 2014, dersom instituttet ønsker å prioritere en lektorstilling fremfor førstestilling.

Fakultetsstyret har vedtatt at alle fag som tilbys ved fakultetet skal ha en minimumsbemanning på 3 stillinger. Fordi det er et særskilt behov for intensiv undervisning på et svært grunnleggende nivå på fremmedspråkene kan det argumenteres for at fremmedspråkene bør ha en høyere basisbemanning enn de andre fagene ved fakultetet.

Dersom vi som et eksperiment legger inn 5 ekstra faste stillinger i modellens fastlønnsbudsjett (vedlegg 1) og samtidig øker basisbemanningen for de fem fremmedspråkene som ikke har sendelektorordning fra 3 til 4 (arabisk, engelsk, fransk, spansk og østasiatiske studier (japansk og kinesisk)), er resultatet likevel at flere av fremmedspråkene har flere stillingsressurser enn studiepoengproduksjonen skulle tilsi. Dette gjelder engelsk, tysk og russisk (vedlegg 1). Både tysk og russisk har imidlertid sendelektor og språkpedagog som kommer i tillegg til stillingene i bemanningsplanen og kommer derfor svært godt ut. Spansk kommer omtrent riktig ut og arabisk kommer ut med behov for mer enn 1 stilling ekstra. Dersom vi bare tar utgangspunkt i modellen, har derfor både engelsk og spansk, som instituttet primært ønsker å styrke med lektorstillinger, tilsynelatende tilstrekkelig med stillingsressurser med dagens bemanning selv om basisbemanningen økes til 4 stillinger. Det innebærer at lektorstillinger må legges inn som del av den faste staben og lyses ut når stillinger som ifølge bemanningsplanen skal videreføres, blir ledige ved avgang fra førsteamanuensisstillinger eller professorater.

Ut fra modellen er det derfor ikke grunnlag for å tilsette i nye, faste lektorstillinger på spansk og engelsk selv om basisbemanningen på fremmedspråkene økes til 4, mens det synes å være behov for å styrke arabisk.

### **Tiltak som er utført**

Institutt for fremmedspråk har gjennomført ansettelse i 20 prosent bistilling i fransk. Dette er en morsmålsbruker som dekker det nødvendige behovet ved instituttet. Instituttet har også prøvd å finne mulige kandidater til bistillinger innen japansk og arabisk, uten at man foreløpig har lykket.

Instituttet har argumentert for at de primært ønsker en fast deltidsstilling innenfor arabisk, og at denne ressursen bør ha arabisk som morsmål. Instituttet har oppjustert behovet for slik stilling fra 20 prosent til 50 prosent. Bakgrunnen for dette er at arabiskfaget har et helt spesielt behov for grunnopplæring fordi studentene på dette faget vanligvis har svært lite kjennskap til språket før de starter studiene. Det samme gjelder i høy grad russisk, japansk

og kinesisk, men her viser ikke modellen et behov for økte ressurser. Ingen av de fast ansatte ved faget i dag er morsmålsbrukere i arabisk.

### 3. Midlertidighet ved HF

Midlertidigheten ved fakultetet samlet har økt fra 2011 til 2012 (målepunkter er 1. oktober) i følge statistikk fra Database for høyere utdanning (DBH). Midlertidigheten har økt ved alle instituttene og økningen ved IF er fra 5,87 til 7,03 stillinger. Universitetsledelsen har uttrykt bekymring over dette, fordi det blir forventet av oss at midlertidigheten skal reduseres og ikke økes.

Fakultetet har utarbeidet et notat for universitetsledelsen og følgende fremgår om IF:

*Av de 13 som er ansatt i midlertidige stillinger er det 2 som bare er ansatt midlertidig etter tjml. § 3 nr. 2 pkt. a (for et bestemt tidsrom/bestemt oppdrag) og den ene av dem er sendelektoren i tysk. 2 av de ansatte er både vikarer og midlertidig tilsatt etter pkt. a, den ene for styrer og den andre i påvente av utlysning.*

*Av de øvrige 9 er 1 ansatt som vikar i påvente av utlysning og 2 vikarer for ansatte som har frikjøp for å utføre verv. 6 vikarer i til sammen ca. 2,5 stillinger er knyttet til frikjøp som følge av verv, forskningspermisjon, prosjektfrikjøp, fødselspermisjon og sykdom for til sammen 8 personer.*

Det er altså slik at det i liten grad finnes eksempler på «ulovlig midlertidighet» eller «problematisk midlertidighet» ved IF. Midlertidigheten finnes i hovedsak på grunn av fravær blant de fast ansatte og det er juridisk korrekt å ansette vikarer for disse.

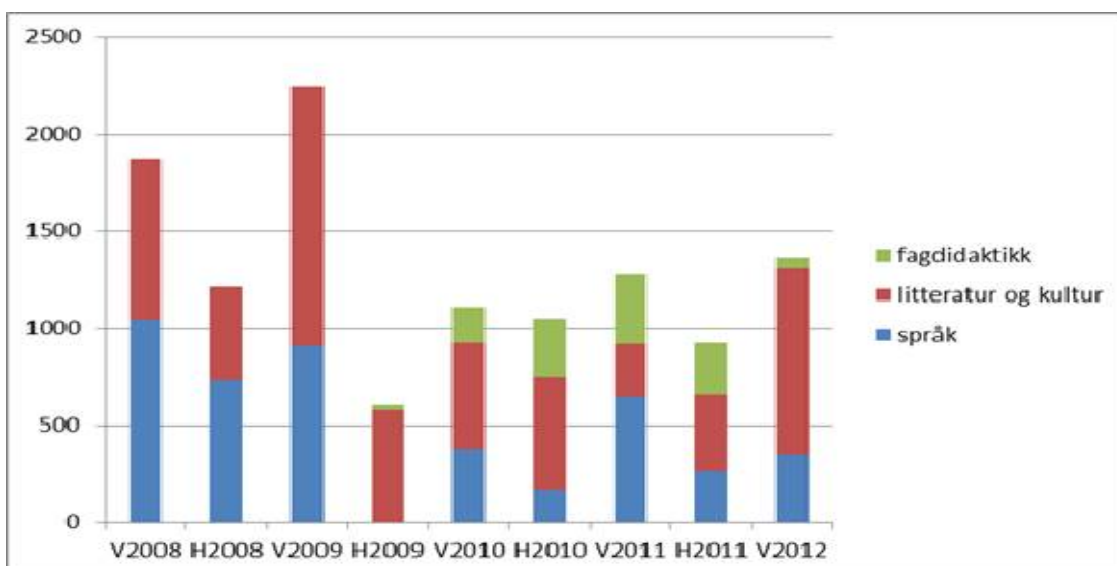
Midlertidigheten kan likevel være uheldig fordi det i stor grad er de samme personene som er vikar fra semester til semester. De har derved sammenhengende tjenestetid og vil lett kunne få rett til fast stilling eller stillingsvern dersom de i kombinasjon med vikarengasjement også blir engasjert i et forskningsprosjekt eller i ordinært undervisningsengasjement som ikke er vikariat.

Omfattende vikarbruk har også den effekten at det knytter en gruppe arbeidstakere til instituttet på lang sikt uten at vi har mulighet til å ansette dem fast, men hvor vi samtidig er langt på vei avhengige av deres arbeidskraft. Spesielt engelskfaget har hatt slik konstant vikarbruk over lang tid.

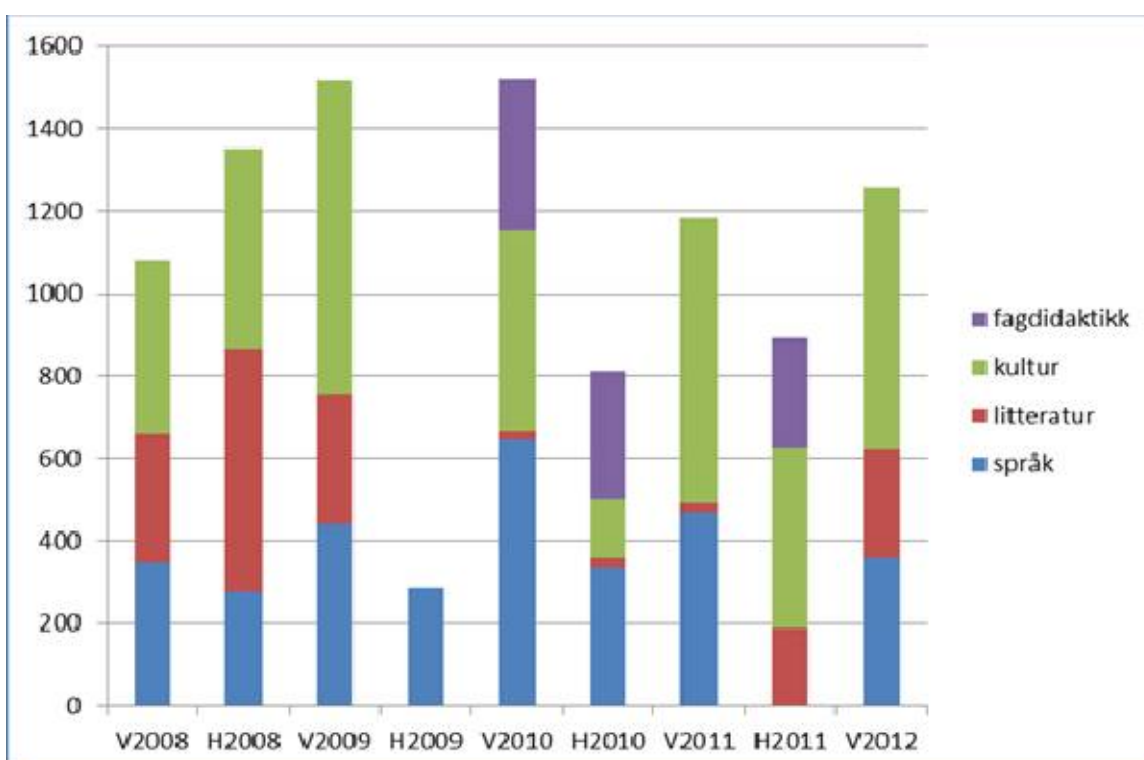
Instituttet har lagt frem notat som viser at forskningsterminer, fødselspermisjoner, sykefravær og verv har medført et omfattende vikarbehov. Dette vikarbehovet er dekket inn ved bruk av midlertidige universitetslektorer ansatt som vikar.

Diagrammene under, som er utarbeidet av instituttet, viser bruken av midlertidige lærerkrefter ved engelsk og spansk for perioden 2008 til 2012. Vikar for undervisningsdelen av instituttleder sin stilling er holdt utenfor.

Diagrammene under viser bruken av midlertidige lærerkrefter ved engelsk og spansk for perioden 2008 til 2012. Y-aksen viser timetall. 1 lektorstilling utgjør 635 timer.



**DIAGRAM I:** Bruken av midlertidig tilsatte lærere på de ulike disiplinene på engelskfaget våren 2008 - våren 2012.



**DIAGRAM II:** Bruken av midlertidig tilsatte lærere på de ulike disiplinene på spanskfaget våren 2008 - våren 2012. Nettspansk er ikke inkludert.

Fakultetet har et ansvar for å arbeide systematisk for å redusere bruken av midlertidige ansatte. I dette ligger det at vi også må vurdere om det kan være aktuelt å bruke faste stillinger for å dekke midlertidige behov dersom det konstant finnes et behov for midlertidige ansatte innen et avgrenset kompetanseområde.

I departementets tildelingsbrev fra 2013 fremgår følgende:

*«Regjeringen forventer at institusjonene arbeider aktivt for at andelen midlertidige tilsetninger i universitets- og høyskolesektoren reduseres. Selv om enkeltinstitusjoner har gjort store framskritt på området, og dermed synliggjort potensialet for forbedringer også for andre institusjoner som har hatt tilsvarende utgangspunkt, er sektorens resultater samlet sett ikke tilfredsstillende. Flere institusjoner har høyere midlertidighet enn det som er akseptabelt. Departementet forventer at styrene ved disse institusjonene tar et sterkere grep om dette arbeidet, og at andelen reduseres. Departementet vil følge opp dette i styringsdialogen.»*

### **Andre mulige tiltak**

Fakultetet har foreslått for IF at det på flere områder kan tilsettes i bistillinger for å dekke undervisningsbehov. Dette er tatt i bruk innen språkopplæring i fransk. Stipendiater med arbeidsplikt kan også brukes inn i undervisningen. En annen måte å innhente undervisningsressurser på er å bruke masterstudenter som kollokvieledere i stedet for universitetslektorer i store stillingsbrøker. En slik modell brukes i andre fag ved HF og ved andre fakulteter. Behovet for midlertidighet blir verken større eller mindre, men den binder i mindre grad ressurser i store stillingsprosenter og gir samtidig viderekomne studenter en undervisningserfaring.

Det er også helt nødvendig å se på årsaken til midlertidigheten. Sykdom og lovbestemte permisjoner kan vi ikke påvirke. Heller ikke retten til forskningstermin. Frikjøp knyttet til eksternfinansierte prosjekter kan imidlertid begrenses for å redusere behovet for midlertidig arbeidskraft.

### **4. Finansiering av faste lektorstillinger over instituttets driftsbudsjett**

Instituttet foreslår at faste lektorstillinger finansieres over eget timelærerbudsjett ved at pengene som i dag brukes til vikarer isteden benyttes til å tilsette faste lektorer.

I dagens økonomiske situasjon burde dette være uproblematisk fordi fakultetet og instituttet de siste par årene har hatt en robust og god økonomi. Vi skal likevel ikke lenger tilbake enn til 2009 og 2010 da den økonomiske situasjonen var en helt annen. Fakultetet hadde et for stort lønnsbudsjett og det var lite penger igjen til ordinær drift og IF hadde et svært trangt driftsbudsjett. Ved å binde opp store deler av driftsbudsjettet i faste stillinger betyr det at fleksibiliteten blir liten dersom fakultetet igjen skulle komme i en vanskelig økonomisk situasjon. En mulig konsekvens kan da bli at dersom stillinger igjen må trekkes inn ved naturlig avgang så vil instituttet miste førstestillinger, mens lektorstillingene, som ofte besettes av yngre personer, vil videreføres. Dette blir imidlertid også effekten dersom engelsk og spansk velger å erstatte vitenskapelige stillinger med faste lektorater, jf. ovenfor.

### **Vurdering i forhold til de enkelte fagene**

#### **a) Russisk**

Faget russisk har ifølge bemanningsplanen tilstrekkelige ressurser.

Det har over svært mange år blitt brukt to russiske språkpedagoger i faget. Disse arbeider vekselvis vår og høst, og har vært midlertidig ansatt 3 måneder ved hver arbeidsperiode.

Fakultetsstyret har i sak 76/12 fastsatt at bruken av språkpedagoger skal utføres av fast ansatte, dvs. at oppgavene ikke skal drives med midlertidig bemanning fordi oppgavene er faste. Fakultetsstyret har også fastsatt at det skal rekrutteres personell dersom det ikke er mulig eller hensiktsmessig at oppgavene utføres innenfor dagens faste bemanning. Instituttet vurderer saken slik at oppgavene ikke kan dekkes innenfor dagens bemanning. Fakultetet

ser det ikke som aktuelt å lyse ut stilling, men anbefaler å tilby de to russiske språkpedagogene stillinger som tilsvarer den arbeidsordning de over mange år har hatt. Kostnadene må dekkes av instituttet.

#### **b) Arabisk**

Faget arabisk fikk tilsatt i professorstilling i 2011 og opplever en økning i studieproduksjonen. Studieløpet er lagt om, faget har fått en stipendiat og har vekst i publikasjonspoeng. Instituttet prioriterer sterkt 50 prosent lektorstilling som morsmåslærer fordi ingen av de fast tilsatte ved arabisk har språket som morsmål.

Fakultetet ser at det ved fag som arabisk er nødvendig å bruke mye ressurser i startfasen av studiene fordi studentene har lite forkunnskaper i faget fra start. Vi ser også at faget med den utvikling som foregår nå, vil ha behov for større ressurser. Fakultetet anbefaler derfor at instituttet får tilsette i en 50 prosent stilling som universitetslektor i arabisk. Fordi arabisk kommer ut med behov for flere stillingsressurser enn de har i dag dersom minimumsbemanningen for fremmedspråkene økes til 4, er det rimelig at kostandene dekkes av fakultetet.

#### **c) Japansk**

For faget japansk er vurderingene langt på vei de samme som for arabisk. Det vil i løpet av 2013 bli gjort tilsetning i ny stilling som professor eller førsteamanuensis. Faget er i en positiv utvikling, men faget må også ses i sammenheng med faget kinesisk og det arbeides med samarbeid internt ved UiB og med NHH. Det vil derfor være naturlig å komme tilbake til hvilket behov faget har i 2014.

#### **d) Engelsk**

For faget engelsk har bruken av midlertidig tilsetning de siste årene vært betydelig. Faget har imidlertid tilstrekkelige ressurser ifølge bemanningsplanen, også i en situasjon der vi hadde økt minimumsbemanningen til 4. Fakultetsstyret har gitt instituttet anledning til å prioritere å tilsette i en lektorstilling, men dette vil da bety at førstestilling med avgang i 2014 trekkes inn.

Instituttet må vurdere om vikarbruken kan reduseres ved at en benytter studenter i kollokvieundervisning og i større grad bruker stipendiaters arbeidsplikt til dekning av midlertidige behov.

#### **e) Spansk**

Spanskfaget har de siste årene også hatt en betydelig bruk av midlertidig tilsetning slik tallene fra IF viser. Fakultetsstyret har i bemanningsplanen gitt instituttet anledning til å tilsette 50 prosent lektorstilling over instituttbudsjettet for å drive språkopplæring, men instituttet mener at det på sikt er behov for full stilling. Bakgrunnen for dette er at vikarbehovet vil føre til at en 50 prosent stilling vil regelmessig bli utvidet midlertidig og at det derfor er fornuftig å tilsette i full stilling fordi man da trolig vil få bedre søkertilfang enn dersom det lyses ut en 50 prosent stilling.

Fakultet er enig i at søkertilfanget trolig vil være bedre ved utlysning av en full stilling, men vurderingen her er av samme type som for engelskfaget. Instituttet må vurdere bruken av midlertidig tilsetning og må redusere vikarbruken. Det er ikke ønskelig å binde opp faste stillingsressurser for fremtiden som kan gå ut over forskningen.

### **Fakultetsledelsen vurdering og konklusjon**

Fakultetsledelsen er enig i instituttets argumentasjon om at fremmedspråkene har behov for undervisningsressurser på et grunnleggende nivå og at det er fornuftig å bruke universitetslektorer til dette. Et første spørsmål er imidlertid om behovet kan dekkes innenfor

de ordinære rammene hvert fag får i henhold til bemanningsplan og budsjettmodell. Når det gjelder fag som engelsk og spansk, synes svaret i utgangspunktet å være ja. Det samme kan ikke sies om arabisk, som ikke har den minimumsbemanningen bemanningsplanen gir dem dersom minimumsbemanningen for fremmedspråk økes. Her kan tilførsel av lektorater vurderes som en måte å etablere denne minimumsbemanningen på, og det er derfor naturlig at lønnskostnadene dekkes over fakultetsbudsjettet.

Dersom IF, i tråd med dagens praksis, mener at det er behov for ressurser utover det bemanningsplanen gir dem, må det vurderes om det finnes andre måter å løse dette på enn ved å tilsette i faste lektorstillinger, siden dette etter fakultetsledelsens mening innebærer en langsiktig risiko med tanke på økonomiske nedgangstider. Bruk av bistillinger, stipendiater og masterstudenter bør vurderes her.

**Forslag til vedtak:**

Det foretas følgende tilsettinger/utlysninger i lektorstillinger ved institutt for fremmedspråk:

- 2 språkpedagoger i russisk, hver med stillingsstørrelse om lag 25 prosent. Dekkes over instituttbudsjettet
- 1 universitetslektor i arabisk i stillingsstørrelse 50 prosent. Dekkes over fakultetets fastlønnsbudsjett

For faget spansk utlyses det 1 universitetslektor i 50 prosent i tråd med vedtak i fakultetsstyresak 75/12. Kostandene dekkes over instituttbudsjettet. Instituttet må gjennomgå bruken av midlertidige stillinger i fagene engelsk og spansk og vurdere om de foreslåtte tiltak vil redusere bruken av midlertidig ansettelse.

Det foreslås at behovet for lektorressurser i faget japansk vurderes i 2014 etter tilsetting i førsteamanuensisstilling og samarbeid med andre akademiske miljøer.

Gjert Kristoffersen  
dekan

Trine Moe  
fakultetsdirektør

Stillingressurser språk 3  
Grunnlag for bemanningsplan 2013-2017

Total årsverk 210,0  
Basis årsverk 91  
"Frie" årsverk (resultatbaserte) 119,0

Arsværk 2013 bud

Grunnhet	Fag	Basis årsverk	Krav til basis	Faktiske årsmøter (3)			Beregninger										Gjennomsnittlig vektet studiepoeng BA og MA per årsverk		
				BA1 2011	MA1 2011	BA ImKat	Avlagte doktorgrader i 2011	Avlagte årsmøter - BA i 2011 vektet	Avlagte årsmøter - MA1 i 2011 vektet	Avlagte årsmøter (vektet) - BA/MA/PhD	Fordelingsgrunnlag (studieår-årsmøter) for evaluering i undersøkningsårsværk	Beregnet tilleggsramme (resultatbaserte årsværk)	Beregnet ramme (resultatbaserte årsværk)	Beregnet stillinger / stillinger (1)	pluss-/minus				
			sluttdar	slip/60	slip/60	slip/60	antall	slip/60	slip/60*1,5										
AHKR	instituttledelse	2	20	45,2	34,1	1	1	45,2	51,2	97,4	77,4	5,1	8,1	7	2,0	1,1	13,8		
	arkeologi	3	20	243,3	63,4	1	1	243,3	99,1	339,4	319,4	21,1	24,1	23,5	0,6	14,4			
	historie	3	20	62,5	14,1	2	2	62,5	21,2	85,7	65,7	4,3	7,3	7	0,3	12,0			
	kulturlitenskap	3	20	91,3	19,9	1	3	91,3	20,9	124,2	104,2	6,9	9,9	9	0,9	13,5			
	religiøsvitenskap	3	20	442,3	131,5	ok	7	442,3	197,3	646,5	566,5	37,5	51,5	46,5	6,0	13,8			
	Total	14	80	72,0	23,6	1	1	72,0	36,4	108,4	88,4	5,9	8,9	9,7	-0,8	11,1			
	filosofi	3	20	72,0	23,6	ok	1	72,0	36,4	108,4	88,4	5,9	8,9	9,7	-0,8	11,1			
	Total	5	20	9,3	14,6	3	3	27,9	43,8	71,7	51,7	3,4	6,4	5,2	1,2	13,8			
	instituttledelse	2	20	108,5	38,2	1	1	108,5	57,3	166,8	146,8	9,7	13,7	15	-1,3	11,1			
	musikkterapi	3	20	27,8	8,8	1	3	27,8	13,2	44,0	24,0	1,6	5,6	5,3	0,3	7,7			
	musikkvitenskap	3	20	13,7	3,4	1	1	13,7	5,1	18,8	-1,2	-0,1	1,8	3	0,3	6,3			
	utøvende musikk	3	20	12,5	7,3	1	1	12,5	0,0	12,5	-7,5	-0,5	2,0	2	0,0	6,3			
	Total	11	60	134,2	34,3	ok	1	402,6	102,9	506,5	446,5	29,6	41,8	37,2	4,6	13,6			
	FOF 3)	instituttledelse	2	20	23,0	1,0	1	1	23,0	1,5	25,5	5,5	0,4	4,4	3	1,4	8,2		
arabisk		4	20	108,5	38,2	1	1	108,5	57,3	166,8	146,8	9,7	13,7	15	-1,3	11,1			
engelsk		4	20	27,8	8,8	1	3	27,8	13,2	44,0	24,0	1,6	5,6	5,3	0,3	7,7			
fransk		4	20	13,7	3,4	1	1	13,7	5,1	18,8	-1,2	-0,1	1,8	3	0,3	6,3			
italiensk		3	20	12,5	7,3	1	1	12,5	0,0	12,5	-7,5	-0,5	2,0	2	0,0	6,3			
japansk		2	20	7,3	1,0	1	1	7,3	0,0	7,3	-12,7	-0,8	2,0	0	2,0	2,0			
Kinesisk - Ny høst 2013		2	20	29,1	5,6	1	1	29,1	8,4	38,5	18,5	1,2	4,2	5	-0,8	7,5			
norsk		4	20	81,1	15,1	1	1	81,1	22,7	104,8	84,8	5,6	9,6	9,8	-0,2	10,6			
spansk (inkl EUV)		3	20	19,0	10,1	1	1	19,0	16,2	34,2	14,2	0,9	3,9	5	-1,1	6,8			
visk		3	20	322,0	82,2	7	7	322,0	123,3	452,3	272,3	18,0	50,4	48,1	2,3	9,3			
Total		31	180	54,1	13,9	1	1	54,1	20,9	76,0	56,0	3,7	6,7	9	-2,3	8,3			
allmenn litteraturvitenskap		3	20	51,2	5,9	1	1	51,2	8,9	60,1	40,1	2,7	5,7	6	-0,3	10,0			
digital kultur		3	20	21,4	2,2	1	1	21,4	3,3	24,7	4,7	0,3	3,3	4	-0,7	6,2			
klassisk		3	20	80,0	16,1	1	1	80,0	24,2	105,2	85,2	5,6	8,6	8	0,0	13,0			
konsthistorie	3	20	22,8	7,4	1	2	22,8	11,1	35,9	15,9	1,1	4,1	6	-1,9	6,7				
lingvistikk/dialektlingvistikk	3	20	183,5	33,2	1	1	183,5	49,8	233,3	213,3	14,1	17,1	19	-1,9	12,3				
nordisk	3	20	22,4	7,4	1	1	22,4	11,1	33,5	13,5	0,9	3,9	3	0,9	11,2				
teatervitenskap	3	20	435,4	86,1	4	4	435,4	129,2	568,5	428,5	28,4	51,4	55	-3,6	10,3				
Total	23	140	8,6	0,0	1	0	8,6	0,0	8,6	-1,4	-0,1	2,0	2	0,0	4,3				
Kjønnsømer - litteratur	2	10	4,0	0,0	1	1	4,0	0,0	4,0	-3,0	-0,2	4,0	4	0,0	1,0				
Total	4	10	0,0	0,0	3	3	0,0	0,0	0,0	-3,0	-0,2	4,0	4	0,0	1,0				
SVT	CMS	0	0	0,0	0,0	2	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0			
	Total	0	0	0,0	0,0	2	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0			
FAK HF	Total	91	500	1418,4	367,7	1776,1	25	1688,8	588,0	2297,8	1797,8	119,0	213,0	202,5	9,5	11,2			

**Kommentarer til stillingsressurser - budsjettmodellens pkt.A :**

- 1) Dagens stillinger er basert på lønnsbudsjettet (faste ansatte og utlyste stillinger) pr. 20. juni 2012 og DBH tall per 1.okt 2011. På musikkvitenskap er det 1 ansatt og 2 ledige hjemler under utlysning. Instituttledere telles der de har sin faglige tilhørighet, siden det gis kompensasjon for instituttlederverket.
- 2) Instituttledelse inkluderer instituttleder samt forskningskoordinator (50% stilling) og undervisningskoordinator (50% stilling). Disse stillingene er i kolonnen "Dagens stillinger" ført under sin fagtilhørighet.
- 3) Dagens stillinger FOF - Ex.phil. andelen (30%) er trukket fra stillingsbrøken til de faste ansatte. En 50% stilling knyttet til Wittgenstein-arkivene er med i stillingstallet.
- 4) Studiepoeng er "ny produksjon, egenfinansiert" (emne nivå). Fag - og nivåinndelingen er manuell. Årsenheterne er vektet i tråd med KDs finansieringskategorier, 2 år før budsjettåret. Basisårverk for Griegakademiet er 3 basistillinger som for de andre. Kompensasjonen som tilsvarer KDs finansieringskategori B kommer på studiepoengsiden.
- 5) Lektorutdanningen inngår i avlagte årsenheter til de respektive instituttene.
- 6) Ressurser tilknyttet spesielle tiltak som ex.phil., ex.fac., norskkursene, KARR og Psana er ikke tatt med.
- 7) Enheter som produserer mindre enn sin basisressurs, er økt opp til basisressursnivå (gjelder italiensk, japansk, musikkvitenskap, kjønnssemner og SVT). Det fører til at summen for beregnet totalramme er høyere enn faktisk antall ansatte.
- 8) Musikterapi er her behandlet som utøvende musikk, der studiepoengene er ganget med 3. Masternivået er også ganget med 3 for musikkterapi/utøvende, mot 1,5 for alle andre fag.
- 9) Utøvende musikk: I tillegg til faste ansatte er det lagt til estimerte 10 timelærerstillinger knyttet til faste undervisningsoppgaver, basert på en særskilt bevilgning som framkommer i pkt C i modellen.
- 10) Tysk, italiensk og russisk har i tillegg sendelektor/språkpedagog. Japansk og kinesisk må sees i sammenheng med tilsammen 4 stillinger



# Frå mellombelse lærarar til fast tilsette lektorar ved Institutt for framandspråk

notat 23. november 2012

Instituttet har tidlegare argumentert for at vi bør redusera bruken av mellombels tilsette lærarar gjennom å tilsetja i nokre faste lektorstillingar.<sup>1</sup> Dette er tenkt finansiert av instituttet sine egne driftsmidlar. Slik vi ser det, vil ei slik omlegging gje instituttet og studentane større stabilitet, og arbeidstakarar i fast stilling har ein langt tryggare og betre situasjon enn mellombels tilsette. Det er dessutan betre å rekruttera inn nokre faste lektorar etter utlysing og open tevling, enn å måtta gje fast tilsetjing ut frå fireårsregel, langvarige prosessar og vanskelege juridiske grensegangar. Med dagens omfattande bruk av mellombels tilsette i undervisninga, vil det alltid vera ein fare for at det dukkar opp saker der vi må tilsetja etter t.d. den såkalla fireårsregelen.

Vi er klare over at det ikkje er realistisk eller ønskjeleg å greia seg heilt utan mellombels tilsette ved instituttet. Men vi meiner denne gruppa i dag er for stor, og at nokre av desse bør få fast stilling. Heller ikkje ønskjer vi å gå på akkord med prinsippet om forskingsbasert undervisning. Men eit språkinstitutt som òg gjev grunnleggjande opplæring og praktisk øving i framandspråk, bør ha nokre lektorstillingar som eit supplement til dei vitenskaplege stillingane med forskingsdel. Slik vi oppfattar det, har rektor opna opp for at framandspråka kan ha ein viss bruk av faste lektorstillingar. Det ser dermed ut til at det viktigaste hinderet for å få ei betre ordning for IF sin del er at fakultetet vil unngå å binda ressursar opp til fastløn. Dette er i seg sjølv forståeleg og prisverdigg, og fakultetet ser dessutan ut til å vera på god veg mot å nå dette målet. Vi meiner samstundes det er rett å opna for nokre fleire faste lektortilsetjingar ved IF og trur dette kan gjerast utan å forkludra målet om halda dei faste lønsutgiftene under kontroll. Det er ikkje snakk om mange stillingar. Og gevinsten vil vera betre personalpolitikk, større stabilitet i undervisninga, tilsetjingar på grunnlag av utlysing og tevling i staden for «ulmande» fireårssaker.

Konkret vil vi be fakultetet vurdere dei følgjande tre behova.

## **(1) 100 prosent lektorstilling på spansk og 100 prosent lektorstilling på engelsk**

Dette er dei to største faga ved Institutt for framandspråk, og her blir det kvart semester gitt hundrevis av undervisningstimar ved hjelp av mellombels tilsette lektorar. Stort sett dreier det seg om vikarar ved forskingsterminar, frikjøp, tyngande verv, fødselspermisjonar, sjukefråvær o.a. Dette gjev vikarheimel etter lovverket. Poenget er likevel at vi *alltid* må leiga inn mange vikarar på desse faga. Dei same velkvalifiserte folka går i mellombelse engasjement frå semester til semester, frå år til

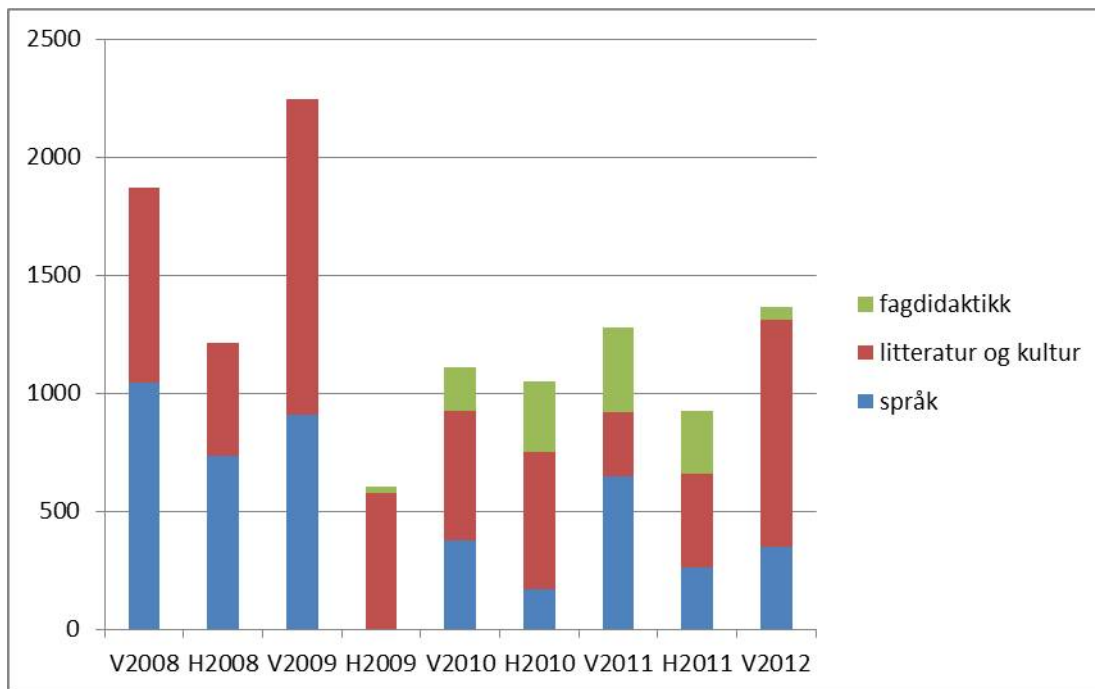
---

<sup>1</sup> Sjå m.a. brevet «Tilsetjing i faste lektorstillingar på fag ved Institutt for framandspråk» frå 9. juni 2011 (ePhorte 11/7258), og dessutan «Tilsetjing av lektorar på framandspråka ved UiB» frå 19. oktober 2011 (ePhorte 11/7258).

år – og det er ikkje ei god ordning over tid. Dei enkelte årsakene til å henta inn vikarar er mellombelse, men til saman skaper dei eit konstant vikarbehov.

Søylene nedanfor viser bruken av mellombels tilsette lærarar på engelsk og spansk sidan IF vart oppretta. Vi har her operert med moderate tal, slik at t.d. mellombelse toarstillingar (vanlegvis 20 prosent over tre år), vikar for instituttleiar og mykje av innleigebruken til eksamen (interne kommisjonsmedlemar) er halde utanfor. Undervisningstimane som går inn i stipendiatstillingar, er sjølvstøtt og haldne utanfor. Timetala må her sjåast opp mot timetalet til ein fast tilsett lektor i full stilling, dvs 635 undervisningstimar i semesteret.

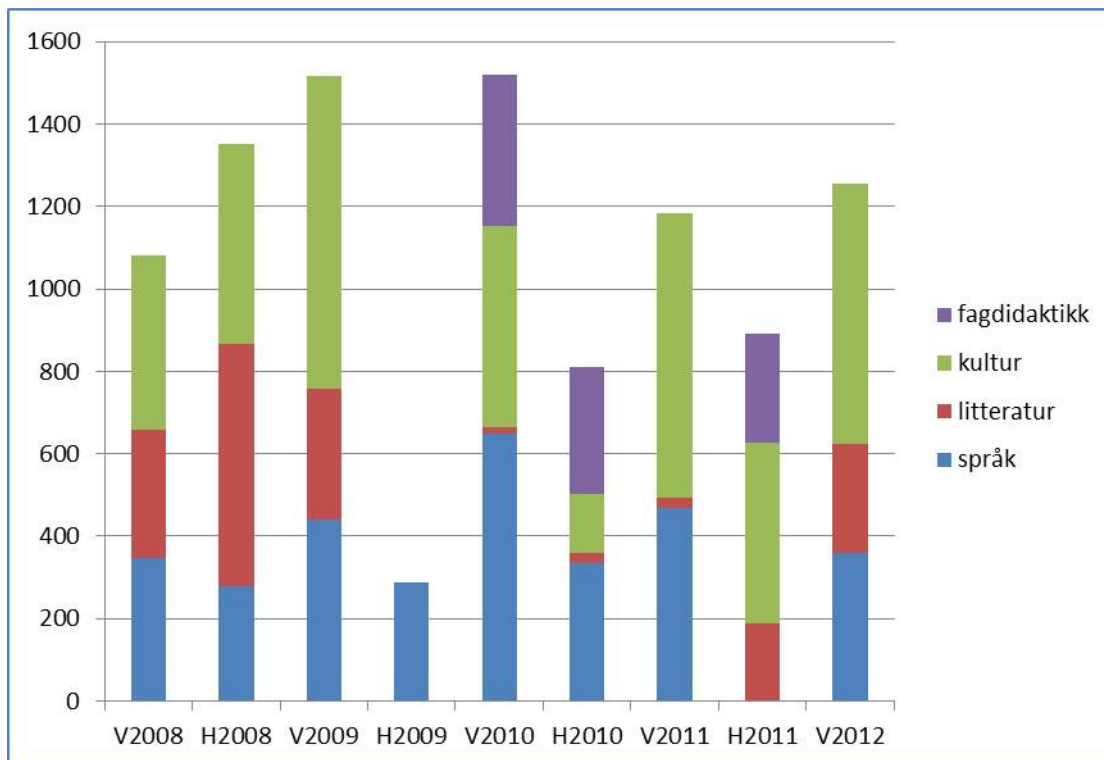
Først oversynet for engelskfaget, målt i timar:



**DIAGRAM I:** Bruken av mellombels tilsette lærarar på dei ulike disiplinane på engelskfaget våren 2008-våren 2012.

I gjennomsnitt har engelskfaget hatt inne mellombels tilsette lektorar til 1296 undervisningstimar kvart semester, og det svarar til to fulle lektorstillingar.

Ressursbruken til mellombels tilsette lærarar på spansk språk og latinamerikastudium er vist nedanfor, målt i timar pr semester:



**DIAGRAM I:** Bruken av mellombels tilsette lærarar på dei ulike disiplinane på spanskfaget våren 2008-våren 2012. Nettspansk er ikkje inkludert.

I gjennomsnitt har spanskfaget hatt inne mellombels tilsette lektorar til 1100 undervisningstimar kvart semester, og det svarar til 1.7 lektorstilling.

Dette viser at det er eit temmeleg moderat ønske å be om éi full, fast lektorstilling på kvart av faga. Og det er heller ikkje grunn til å frykta at institutta vil få «overkapasitet» om vi tilsett ein lektor i full stilling på kvart av desse to faga. I bemanningsplanen for 2013-2017 har fakultetet opna for at instituttet kan få lysa ut ei halv lektorstilling på spansk og i realiteten ingen faste lektorstillinger på engelsk (ei omprioritering frå førstestilling til lektorstilling, slik det er opna for i bemanningsplanen, er urealistisk. Det er dessutan langt meir tvilsamt ut frå prinsippet om forskingsbasert undervisning enn forslaget frå instituttet om å overføre midlar frå dagens mellombelse lektorbruk til faste lektorstillinger).

## **(II) Mindre, faste stillingsbrøkar på fransk, japansk og arabisk**

Fakultetet har ikkje opna for faste brøkstillingar til lektorar på faga arabisk, fransk og japansk. I staden har ein halde fram mellombelse toarstillingar som eit alternativ, dvs engasjement i 20 prosent over tre år. Vi har sendt over søknad om ei slik ordning på fransk (Liataud). Vi vurderer òg om vi kan få til noko tilsvarende på japansk og arabisk. Men særleg på arabisk ville det vore ein fordel om faget fekk etablere ei fast ordning med ein morsmålsbrukar i femti prosent stilling. Faget har bra tilstrøyming på 100-nivå, opplæringsbehovet er stort, og fagtilbodet blir gitt frå det heilt grunnleggjande nivået og opp til phd. Arabiskfaget er inne i ei god utvikling, og det er viktig at denne

utviklinga held fram gjennom vidare utvikling av undervisningstilbodet kombinert med tid til forskning for dei ordinære vitenskaplege stillingane på faget. Då er det bruk for ei halv, fast lektorstilling.

### **(III) Fast tilsetjing for språkpedagogane på russisk**

Russiskfaget har gjennom mange år hatt ei ordning med språkpedagogar. To personar har sidan før IF vart skipa i 2007, kome hit og undervist tre månader om våren (Lomova) og tre månader om hausten (Klotsjkova). Kvar av dei to russisktalande lærarane har hatt bortimot full stilling i tre månader kvart år. Dette har heile vegen vore ordna gjennom mellombelse tilsetjingar. Men, som det òg er peikt på frå fakultetetshald, bør ein sjå nærare på denne ordninga, og instituttet meiner det bør vurderast overføring til faste stillingar for dei to språkpedagogane. I dette tilfellet kan vi ikkje sjå at det er aktuelt med utlysing. Her bør dei to som har gjort jobben i årevis, og som har vist at dei har framifrå kvalifikasjonar, bli overførte frå mellombelse til faste stillingar.

Arve Kjell Uthaug,

23. november 2012

# Behovet for fast tilsette lektorar ved Institutt for framandspråk

oppsummering 18. februar 2013

Her følgjer ei kort oppsummering av behovet for fast tilsette lektorar i undervisningsstillingar på Institutt for framandspråk. Bakgrunns materialet finst i sak 11/7258 i ePhorte og i framlegget til fakultetsstyresak 76/12. I framlegget til fakultetsstyret heiter det m.a.: «Instituttets øvrige behov som er innmeldt i forbindelse med bemanningsplan på bakgrunn av utstrakt vikarbruk og grunnopplæringsbehovet, blir vurdert i forbindelse med egen sak til fakultetsstyret i 2013.» Det er varsla at denne saka vil bli lagt fram for fakultetsstyremøtet i mars 2013, og gjennomgangen nedanfor er ei oppsummering med tanke på dette.

## **Gruppe A: fag som treng 100 prosent lektorstillingar p.g.a. vedvarande og stort «permament behov for mellombelse»**

Dette gjeld faga engelsk og spansk. Bruken av mellombels tilsette over tid på desse to største faga våre er dokumentert i eP 2011/7258-7. Sjølv om vi har lovheimel for dei ulike tilsetjingane, er det med dagens ordning vanskeleg å unngå at dei same personane blir engasjerte frå semeser til semester. Ein fast tilsett lektor i full stilling på kvart av faga vil redusera dette behovet kraftig, og dermed òg gjera det lettare å unngå tilsetjingar etter «fireårsregelen».

Så langt har fakultetet avvist å tilsetja lektor i fast stilling på engelsk, men vi har fått lov til å lysa ut ei fast stilling i femti prosent på spanskfaget. Dette siste er i og for seg positivt, men samstundes risikerer vi at fleire av dei mest velkvalifiserte kandidatane ikkje søker når stillinga berre er lyst ut som femti prosent. Og over tid er det godt mogleg at ei slik stilling p.g.a. vedvarande behov vil bli utvida til 100 prosent. Det beste er derfor å lysa ut ei full lektorstilling på spansk, og ditto på engelsk.

Instituttet vil dekkja utgiftene til desse stillingane av vårt eige driftsbudsjett.

## **Gruppe B: fag som treng fast tilsetjing av morsmålsbrukar**

Språka japansk og arabisk er svært ulike norsk, og vi kan ikkje leggja til grunn at studentane har forkunnskapar når dei byrjar på faga. Dermed må dei læra lydar, skriftteikn, vokabular o.a. heilt frå grunnen av. Arabisk har ein stab på tre personar, japansk har snart to og i tillegg samarbeider faget med NHH (som har ei full stilling p.t.). Ingen av dei tilsette har arabisk/japansk som morsmål. Her er det eit sterkt behov for å få inn morsmålsbrukarar, som er kvalifiserte for undervisning på universitetsnivå, og som kan ta seg av munnleg trening, gruppeundervisning o.a. på dei meir grunnleggjande nivåa.

Løysinga her burde vera å tilsetja morsmålsbrukarar tilsvarande førti/femti prosent stilling på kvart av faga. Både arabisk og japansk har eit stort behov for dette. Fakultetet har så langt rådd til at vi tilset i toarstillingar (20 prosent over tre år). Dette er ikkje ei ideell løysing. For det første er neppe intensjonen bak toarordninga at ho skal brukast til å dekkja grunnleggjande opptrening i eit framandspråk. For det andre krev denne ordninga at dei vi tilset, har minst femti prosent fast stilling ein annan stad. Dette er ikkje alltid tilfellet med dei personane det er realistisk å rekruttera til ei slik stilling. Tilgangen på kvalifiserte morsmålsbrukarar i arabisk og japansk er heller ikkje særleg stor i bergensområdet. Fast tilsetjing i prosentstilling som lektor er derfor både den mest naturlege og den beste måten å møte det aktuelle behovet.

Instituttet vil dekkja utgiftene til desse stillingane av vårt eige driftsbudsjett.

### **Gruppe C: fag som bør få omgjort noverande mellombels ordning til faste tilsetjingar**

Russiskfaget har i lang tid hatt to språkpedagogar frå Russland som kvar underviser tre månader årleg (inntil 100 prosent stilling i perioden). Den eine kjem her kvar vår, den andre kvar haust. Denne ordninga har eksistert i mange år og skriv seg tilbake til tida før instituttsamanslåinga i 2007. Eg kjenner derfor ikkje heilt bakgrunnen for at ordninga vart etablert, men eg tvilar på at det finst lovheimel for denne typen mellombelse tilsetjingar.

Fakultetet har kommentert bruken av språkpedagogar på russisk og slår fast at dette behovet skal dekkast av fast tilsette (fakultetsstyresak 76/12): «Dersom det ikke er mulig eller hensiktsmessig å realisere innenfor dagens bemanning, må det ansettes og rekrutteres inn i en egen pedagogstilling i faget.» Eg meiner det vil vera riktig å omgjera dei to mellombelse engasjementa her til faste stillingar. Ordninga har fungert med dei same personane i lang tid, og ho har dessutan vist seg å fungera godt. Dei to språkpedagogane dekkjer eit behov for morsmålsbrukarar i undervisninga på russiskfaget.

Dei to språkpedagogane på russisk har heile tida vore dekkja av fakultetet og ikkje av instituttbudsjettet.

### **Gruppe D: fag som ikkje treng fast tilsette lektorar**

Fransk, italiensk og tysk treng ikkje fast tilsette lektorar i tillegg til dei ordningane faga har i dag. Italiensk og tysk har gode sendelektorordningar med ein person i full stilling på kvart fag. Fransk har allereie engasjert Sebastien Liautaud i ei treårig stilling som lektor II. Både Liautaud og dei to sendelektorane er morsmålsbrukarar.

Arve Kjell,

18. februar 2012